جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

أثر العقوبة الجزائية على المسار المهني للموظف

تخصص:دولة و مؤسسات

إعداد الطالبة : **إشراف الأستاذ:**

هديل عمور **د/ بلقاسم بلعربي**

لجنة المناقشة :

اللقب والإسم	المؤسسة الاصلية	الصفة
د/ ياسمين مزاري	جامعة المدية	رئيسا
د /بلقاسم بلعربي	جامعة المدية	مشرفا
د/ منى حنيش	جامعة المدية	مناقشا

السنــة الدراسة 2023م /2024م


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

أول شكر لله سبحانه وتعالى على نعمه التي لا تحصى، منها توفيقه لي على إتمام هذه المذكرة

فحمدا لله وشكرا في كل وقت وحين.

كما أتقدم بالشكر الخالص للمشرف الدكتور "بلعربي بلقاسم"عرفانا على المرافقة المعرفية والمساعدة العلمية المستمرة وعلى قبوله الإشراف على هذه المذكرة .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم المشاركة وإثراء هذا العمل .

الإهداء

اللهم لك الحمد حمد الشاكرين بين الذاكريين حمد ملء السموات والأرض

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها وإحتضنني قلبها قبل يدها ،إلى من سهلت لي الشدائد بدعائها إلى الشمعة التي كانت لي في الليالي المضلمات " أمي "

إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم و المعرفة ،إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق

داعمي الأول في مسيرتي وقوتي وملاذي بعد الله "أبي"

إلى ضلعي الثابت الذي لا يميل،إلى من رزقت بهم سندا وشددت عضدي بهم فكانو لي ينابيع أرتوي منها..إخوتي "محمد" "سلسبيل" "تسنيم" "أبرار"

إلى الأقربون إلى قلبي "أمير" "وليد" "دانيا" "صابرين"

لكل من كان عونا وسندا في هذا الطريق، الأصدقاء الأوفياء، ورفقاء السنين، أصحاب الشدائد والأزمات.

أهديكم ثمرة نجاحي الذي طالما ما تمنيته،ها أنا أتممت أول ثمراته بفضل الله عزوجل،فالحمد لله على ما وهبني،وأن يعينني ويجعلني مباركا أينما كنت.

مقدمة

مقدمة

أسهم تطور الإدارة العمومية على مر العصور في تطور الوظيفة العمومية ذلك لتلبية حاجات المستفيدين من خدمات المرافق العمومية ،الأمر الذي عزز إنشاء العديد من المؤسسات والإدارات العمومية ، يسهر على تسيرها مجموعة من الموظفين بإعتبارهم العامل الأساسي لإستمرارها بإنتظام ،و يساهم الموظفين في تطور المنظومة الإدارية و تحقيق أهدافها، إذ أن نجاح أي منظومة إدارية يتوقف على كفاءة العاملين بها، و يعتبر الموظف الركيزة الأساسية الذي يقوم عليها المرفق العمومي.

لا يمكن الحديث على منظومة وظيفة عمومية ناجحة و متطورة إلا بوجود موظف يتحلى بالكفاءة ويحترم الأنظمة القانونية والتنظيمية والنظام الداخلي للإدارة أو المؤسسة العمومية التي يعمل بها،خاصة أن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية لائحية كما هو محدد في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري من خلال المادة السابعة من الأمر 03/06المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15يوليو 2006، الصادر عن الجريدة الرسمية عدد46،16جويلية 2006.

فالوظيفة العمومية الفعالة ترتبط بوجود موظف يشغل الوظيفة بشكل مستمر في مرفق عمومي تديره الدولة بطريقة مباشرة، وتنظم هذه العلاقة بين الموظف والدولة ضوابط سلوكية وتنظيمية، يترتب على وجود الرابطة الوظيفية بين الإدارة و الموظف مجموعة من الحقوق و الصلاحيات و الإمتيازات من جهة، ومن جهة أخرى تفرض عليه مجموعة من الإلتزامات و الواجبات، فعلى الموظف السعي إلى تحقيق المصلحة العامة عند القيام بواجباته، وقد يحدث أن يقوم الموظف أثناء ممارسة مهامه بالإضرار بمصالح الوظيفة أو الإدارة العمومية.

عند ممارسة الموظف للمهام الموكولة له فإنه قد يرتكب أخطاء مهنية بسيطة تتطلب إتخاذ عقوبات بسيطة، وقد يرتكب أخطاء على درجة من الجسامة تتطلب عقوبات جسيمة تتناسب و درجة خطورتها، بإعتبارالموظف مواطنا فإن التصرفات التي يرتكبها أثناء ممارسة مهامه قد تكتسي طابعا مهنيا و جزائيا في نفس الوقت، مما يثير المسؤولية الجزائية و التأديبية في نفس الوقت .

إن تداخل الخطأ التأديبي مع الجريمة الجزائية يطرح العديد من الإشكالات سواء من حيث الإجراءات المتبعة أو من حيث القانون الموضوعي الواجب التطبيق،فالسلوك غير المشروع الذي يعتبر جريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات يعرض الموظف للمسؤولية التأديبية كما يعرضه في الوقت ذاته للمسؤولية الجزائية، وإذا كان الفعل المرتكب يشكل جريمة جزائية و خطأ تأديبيا في ذات الوقت لا يعني ذلك الإنفصال التام بينهما، إذ أن التداخل بينهما أمر وارد ، فإنتماء

الموظف إلى الوظيفة العمومية لا ينفي عنه صفة المواطن، هنا يظهر الإرتباط القائم بين الخطأ الجزائي و الخطأ التأديبي لأن حقوق و واجبات الموظف لا تقتصر على الإلتزامات المهنية فقط إنما تشمل حياته الخاصة، فالدولة تنظر له من زاوية ضمان الأمن في المجتمع و الإدارة تنظرإلى حسن سير العمل بإنتظام و إطراد ،أي أنه يخضع ككل مواطن لأحكام قانون العقوبات.

من هنا تظهر أهمية الدراسة كونها تسلط الضوء على مسألة التداخل بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف وما يترتب عن ذلك من خلال الإجراءات المتبعة إجرائيا و موضوعيا بخصوص النصوص القانونية واجبة التطبيق، مما يجعل الموضوع يحظى بأهمية مزدوجة عملية وعلمية .

فتتمثل أهمية هذا الموضوع من الناحية العلمية في مدى تحديد طبيعة كلا من الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي الذي يقع فيه الموظف، سواء أثناء أداءه لوظيفته أو خارجها وتبيان مظاهرالعلاقة بينهما و مدى تأثير كل منهما على الأخرى، وماهية الحقوق و الضمانات التي يتمتع بها في حالة قيام المسؤولية الجزائية، وتبررالأهمية العلمية للموضوع تناولها الشق الجزائي إلى جانب التأديبي وتستمد هذه الأهمية من واقع الأثر الذي ترتبه الإدارة على مركز الموظف من جهة و على الأثر الذي يرتبه الحكم الجزائي على مركز الموظف من جهة أخرى.

أما عن أسباب إختيار هذا الموضوع فما لا شك فيه أن لكل باحث قبل أن يدرس موضوعا معيننا، إلا وله بواعث دفعته إلى إختياره و دراسته، و أسباب إختيار هذا الموضوع تتمثل في كل من :

أسباب ذاتية **:**تعود هذه الأسباب إلى الميل الشخصي للبحث في مواضيع القانون الجزائي و مدى إرتباطه بمجال الوظيفة العمومية والرغبة في إجراء دراسة منه ألا وهي أثر العقوبة الجزائية على المسار المهني للموظف وكذالك الرغبة في توسيع المعارف إلى جانب كونه من المواضيع الهامة الذي تمس الوضعية الوظيفية للموظف خاصة وإنني مقبلة على تقلد مناصب في الوظيفة العمومية بعد مشوار دراسي طويل إن شاء الله، وكذالك الإهتمام بمجال الوظيفة العمومية ومحاولة فك الإبهام والبحث في الموضوع ،أما الأسباب موضوعية : تتمحور أغلبها في القيمة العلمية للموضوع ، فهو يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة، لإرتباطه بالموظف والإستقرارالوظيفي الذي ينتج عنه ضمان حسن سير المرفق العمومي خاصة و إن الأمن الوظيفي يعد من إحدى شروط تحقيق الأمن الإنساني ، كذالك إثراء مكتبة كلية الحقوق بمثل هذه المواضيع في هذا التخصص التي ستساعد وتفيد الدفعات القادمة و لو بقليل وإعتمادها كمرجع .

تكمن أهداف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الأثرالذي ترتبه المتابعة الجزائية على الحياة الوظيفية للموظف من خلال تحليل بعض النصوص التي تخص هذا الموضوع وإظهار الإستقلالية القائمة بين المتابعة الجزائية والمساءلة التأديبية ، ومدى تأثير الإجراءات المتبعة أثناء ممارسة المتابعة الجزائية ضد الموظف على المساءلة التأديبية، وكذلك معرفة الحجية التي يكتسبها الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية، والأثرالناجم جراء قيام المسؤولية الجزائية والتأديبية على العلاقة الوظيفية للموظف.

من خلال البحث يتبين أن كل بحث أو دراسة في موضوع هو سلسلة متتابعة يأخذ مما سبقه ،ويضيف قدر من التوضيحات في سياق التراكم المعرفي،وفي هذا السياق ومن خلال البحث البيبيوغرافي فقد وجدت دراستين في نفس الموضوع يتعلق الأمر بالدراسة الأولى مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تحت عنوان أثر الحكم الجزائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي ل ظوافر عمار و رغايسية إيمان، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية 2019/2018فقد عالج هذا الموضوع الإطار المفاهيمي للموظف و علاقته بالإدارة ، في حين عالجت الدراسة الثانية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان العلاقة بين المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف لخدير عبد الكريم،جامعة أحمد دراية أدرار ، كلية الحقوق و العلوم السياسية 2020/2019 ذات الموضوع فقد تناولت العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ،و الحكم الجزائي و أثره على المتابعة التأديبية.

من خلال ما سبق فإن الدراستين السابقتين قد أهملتا جوانب مهمة منها الجانب الإجرائي وأثره على الموظف أثناء قيام المتابعة الجزائية للموظف والحجية التي يكتسبها الحكم الجزائي النهائي أمام سلطات التأديب ، والعقوبات التكميلية التي يمكن أن تسلط على الموظف فقد حاولت إستدراكها في هذه الدراسة .

إن قيام المسؤولية في حق أي موظف نتيجة إرتكابه أخطاء مهنية على درجة من الخطورة تعرضه إلى مساءلة تأديبية وأخرى جزائية،و هوا ما تضمنته المادة 160من الأمر 06-03،مما يثير إشكالية تأثير المتابعة الجزائية على الحياة المهنية للموظف.

إستدعت طبيعة هذا الموضوع الإعتماد على بعض المناهج تتمثل في :

أولا-المنهج التحليلي : وذلك بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالمتابعة الجزائية للموظف و الوقوف على أهم الإجراءات و الضمانات القانونية و شرحها.

ثانيا-المنهج الوصفي :إعتمد من خلال وصف الجريمة الجزائية و العقوبات المقررة لها و مدى تأثيرها على المركز الوظيفي للموظف.

تكريسا لخطوات البحث العلمي الأكاديمي و تماشيا مع متطلبات الموضوع المدروس فإن معالجته ستكون في فصلين : يتعلق الفصل الأول المعنون بأثر المتابعة الجزائية على المسار المهني بدراسة الطبيعة القانونية لكل من الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي و الأثار المترتبة على المتابعة الجزائية .

في حين عالجت في الفصل الثاني تحت عنوان أثر الحكم الجزائي النهائي على الوضع الوظيفي للموظف و الذي ينطوي على مبحثين يتضمنان حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على التأديب الوظيفي و أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على الوضع الوظيفي للموظف .

الفصل الأول :

أثر المتابعة الجزائية على المسار المهني

الفصل الأول :أثر المتابعة الجزائية على المسار المهني.

تطورت الوظيفة العمومية فتزايدت أهميتها في المجتمع ، لهذا أصبح للموظف دور في غاية الأهمية على إعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة ، والمسؤول على تحقيق أهدافها ، إلا أن الموظف يجد نفسه تحت طائلة ثلاث مسؤليات جزائية وتأديبية ومدنية، فجرائم الموظف كثيرة قد ينشأ عنها خطأ تأديبي وجريمة جزائية في ذات الوقت لإرتكابه أفعال تعرضه للمتابعة التأديبية والجزائية .

كما تحظى الأحكام القضائية الجزائية بأهمية كبيرة ، لما يترتب عنها من نتائج خطيرة على المال والنفس والحياة ، بحيث أن الأحكام الجزائية تضع حدا للدعوى العمومية فهي تتطلب العديد من الضمانات التي تجعل الحكم عنوان الحقيقة والعدالة من جهة ، ومن جهة أخرى عدم جواز محاكمة المتهم على ذات الفعل مرة أخرى ، وبالرغم من إستقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي إلا أن هناك مسائل تتلاقى فيها ، مما يؤدي إلى وجود ترابط بينهما ولتوضيح أكثر سيتم التطرق في هذا الفصل المعنون بأثر المتابعة الجزائية على المسار المهني الموظف مايلي:

المبحث الاول :الطبيعة القانونية للجريمة التي يرتكبها الموظف .

المبحث الثاني:الآثار المترتبة على المتابعة الجزائية .

المبحث الاول : الطبيعة القانونية للجريمة التي يرتكبها الموظف

موضوع الإرتباط بين الخطأ التأديبي والجريمة الجزائية من الموضوعات المهمة التي لايمكن تجاهلها في دراسة هذا الموضوع وذلك للعلاقة الوثيقة بين الأخطاء والتأثير المتبادل بينهما ، حيث يبنى سلوك الموظف غير المشروع سواء كان يشكل خطأ تأديبي أو جريمة جزائية ، على أفعال قام بها أو إمتنع عن القيام بها ، فيعتبر هذا الفعل أو الإمتناع عنه إنحراف عن السلوك القويم الذي يتطلبه المجتمع والوظيفية العمومية ، توضيحا لذلك قسم هذا المبحث إلى :

المطلب الاول :مفهوم الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي.

المطلب الثاني :علاقة الجريمة الجزائية بالخطأ التأديبي .

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي والجريمة الجزائية .

لا تشير عادة القوانين إلى تعريف محدد للجريمة تاركة ذلك للفقه ، وقد تعددت مجالات الفقهاء والتي يمكن حصرها في الكثير من الاتجاهات لهذا سوف نعرض فيما يلي مفهوم الخطأ التأديبي (الفرع الأول)، ومفهوم الجريمة الجزائية(الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي .

الخطأ التأديبي أساس الذي يقوم عليه نظام التأديب، عند إرتكابه يتعرض الموظف للعقاب نتيجة إخلاله بمقتضيات واجباته الوظيفية، لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي سيتطرق هذا الفرع إلى تعريف الخطأ التأديبي وأركانه (عناصره).

أولا: تعريف الخطأ التأديبي

لقد تعددت وتباينت التعاريف المتعلقة بالخطأ التأديبي، ويطلق عليه تسميات مختلفة من بينها الجريمة الجزائية و المخالفة التأديبية وهو ماسنحاول تقديمه وذلك بإعطاء مختلف التعريفات التي وضعت للخطأ التأديبي، وذلك بالتطرق إلى التعاريف الفقهية ثم القضائية وأخيرا التعاريف التشريعية.

أ/التعريف الفقهي:

حاول الفقه الإداري إيجاد تعريف جامع مانع شامل لكل الصور والخطأ التأديبي نذكر منهم :

الاستاذ الدكتور سليمان الطماوي يعرفه انه : "كل فعل او امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"

عرف الدكتور عبد الفتاح حسن الخطأ التأديبي على أنه"الخطأ التأديبي في نطاق الوظيفه العمومية هو كل تصرف يصدر عن العامل أثناء وظيفته أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على أكمل وجه، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إراده آثمه".[1]

كما عرفه الاستاذ أحمد بوضياف في كتابه بأنه"إخلال بالتزام قانوني، يأخذ القانون بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أي كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل القواعد الخلقيه"

ب/التعريف التشريعي :

لا يضع المشرع عادة تعريفا محددا للجريمة التأديبية، ولا يورد الأفعال المكونة لها على

سبيل الحصر كما هو الشأن فالجريمة الجزائية بل يكتفي بذكر الواجبات المتعلقة بالموظف إلى جانب الأعمال المحظورة عليه، حيث أن أي إخلال بهذه الالتزامات الوظيفية يجعله مرتكبا لمخالفة تأديبية [2]، لم يورد المشرع الجزائري هو الاخرتعريفا دقيقا، يقول في نص المادة 160من الأمر06-03"يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس الإنظباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس ، عن الإقتضاء، بالمتابعات الجزائية".[3]

ج/التعريف القضائي:

المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف أو العامل بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا وماتقتضيه هذه الواجبات من إحترام الرؤوساء وطاعتهم ، بل يقوم الخطأ التأديبي كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي عليه إخلال بكرامة الوظيفة، أو سلوكا يتنافى معا ما تفرضه عليه ، هذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ 2001/04/09 على أنه "....وهكذا إرتباط بالظروف الحالية جاء المرسوم التنفيذي المؤرخ في 1996/02/16ليذكر

1 - بن علي عبد الحميد، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام ،(دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010-2011 ،ص11.

1- بن علي عبد الحميد، مرجع نفسه، ص7.

- 3المادة 160من الأمر 06-03المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15يوليو 2006، الصادر عن الجريدة الرسمية عدد46،16جويلية 2006.

بالإلتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين وعلى الأعوان العموميين [1].هذه الالتزامات الهادفة التى تلزم المستخدمين بواجب التحفظ إزاء المجادلات السياسية أو الإديولوجية ويترتب عن واجب التحفظ حتى خارج المصلحة الإمتناع عن كل عمل وسلوك يعتبر متعارضا مع وظائفهم .

نظرا لتأثير المتبادل بين الحياة العامة الوظيفية والحياة الخاصة خارج الوظيفة، كما يمنع على الموظف حتى خارج وظيفته أن يغفل على صفته كموظف ويقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامته وتمس كرامة المرفق الذي يعمل فيه بطريقة غير مباشرة ، إذ أن سلوك الموظف وسمعته خارج عمله ينعكس تماما على أدائه الوظيفي وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل فيه.

ثانيا: أركان الخطأ التأديبي

لكل جريمة من الجرائم أركانها الخاصة ودعائمها التي لا تقوم بدونها والرأي السائد في الفقه أن الجريمة الجزائية أو المخالفة التأديبية ثلاث أركان أساسية وهي الركن االشرعي والركن المادي والركن المعنوي.

أ/الركن الشرعي:

يراد به في المجال الجنائي النص القانوني الذي يجرم الفعل ويحدد له عقوبة، وما لم يوجد نص على جريمة ولا عقاب.[2]

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع المذنب على تصرفات الموظف إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات إلا نادرا، وهذا الوضع يشكل خطورة كبيرة على وضعية الموظف الإدارية، لأنه يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي إذ لا جريمة إلا بنص، ومع هذا فإن الشرعية التأديبية موجودة رغم عدم حصر الجريمة التأديبية على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات[3].

1- قرار مجلس الدولة الجزائري،الصادر في 09أبريل 2001 في لقضية رقم 001192 مجلة مجلس الدولة ،العدد1، سنة 2002،ص 68/67

2-سليم جديدي ،**سلطة تاديبية للموظف العام في التشريع الجزائري** ،دراسة مقارنة ،دار الجامعة الجديدة ،الاسكندرية ،مصر 2011، ص39.

- 3كمال رحماوي ،مرجع سابق ، ص72.

ب/الركن المادي:

هو الفعل الذي يغادر منطقه النوايا إلى حيز التنفيذ، أي المظهر الخارجي أو الفعل المادي الذي تدركه الحواس، [1]يتضح هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخالف به واجباته، غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنبا إداريا إلا إذا رتب آثار فعلية في المجتمع الوظيفي، فعدم الكفاءة المهنية وكذلك المعتقدات الدينية والسياسية لا تشكل خطأ تأديبي كما أن التفكير وحده في إرتكاب مخالفة تأديبية غير كافي لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع الى إدارة الموظف او إلى أسباب خارجةعن إرادته .[2]

كما يتمثل الركن المادي في الفعل السلبي أو الإيجابي الذي يرتكبه الموظف، إخلال بالواجبات الموكلة له سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها ولهذا الركن عناصر أهمها:

1- توفر صفة الموظف الذي يسند إليه الفعل :

حسب ما نصت عليه المادة 160 من الأمر 06 -03المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية"[3]، أي أن صفة الموظف شرط أساسي في قيام الركن المادي وبإنتفائها ينتفي الركن المادي.

2-فعل إيجابي أو سلبي صادر عن الموظف:

يفترض في الخطأ التأديبي صدور فعل إلى المظهر الخارجي الملموس ، سواء فعل إيجابيا أوسلبيا، ولا يكفي ذلك بل يجب أيضا أن يكون هذا الفعل محددا حيث توجيه الإتهام دون تحديد الفعل لا يؤدي الى قيام الركن المادي ، وذلك طبقا لنص المادة 166 من الأمر06-03 تنص على"يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوما إبتداء من تاريخ معاينة الخطأ".[4]

ج/الركن المعنوي:

-1السباعي محسوب أيوب ،**الوجيز في منازعات قضاء التأديبي و الجنائي ،دراسة تأصيلية من الناحية العلمية** ،دار الجامعة الجديدة للنشر ،الاسكندرية ،مصر ،دون سنة نشر ،ص 175.

2- محمد فؤاد عبد الباسط ،**الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة** ،دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ،مصر ،2005 ،ص14.

- 3المادة 160من الأمر06-03.

- 4المادة 166من الامر 06-03.

ذهب جانب من الفقه إلى لزوم مجاورة الركن المعنوي للركن المادي لتقوم المسؤولية التأديبية، وبغير إجتماعهما لا تقوم، فالخطأ التأديبي يكون دائما متعمدا فلا يكفي في الخطأ التأديبي وقوع الفعل أو الامتناع، بل يجب أن يكون الفعل أو الامتناع ثمره إراده آثمه، فلا يسال الموظف المخطئ عن غير خيار ومن ثم ترفع المسؤولية التأديبية عنه في حالات الإكراه والقوة القاهرة أو الحادث المفاجئ.[1]

إرتكاب الخطأ الناتج عن تنفيذ أوامر رئاسية واجبة الطاعة لا تؤدي إلى المسؤولية لإنتفاء الركن المعنوي فيها، كما نصت المادة 161 من الامر 06-03"يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف ، بحسب درجة جسامة الخطأ والظروف التي إرتكب فيها والنتائج المترتبةعلى سيرالمصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او المستفيدين من المرفق العام". [2]

الفرع الثاني: مفهوم الجريمة الجزائية .

يتضمن هذا الفرع تعريف الجريمة الجزائية وأركانها:

أولا: تعريف الجريمة الجزائية .

الجريمة بوجه عام هي كل عمل غير مشروع يقع على الإنسان في نفسه أو ماله أو عرضه أو على المجتمع ومؤسساته ونضمه السياسية والاقتصادية ويقع أيضا على الحيوان. [3]

كما يذهب كثير من الفقهاء إلى تعريف الجريمة بأنها : فعل يفرض له القانون عقابا ، ولقد إهتم العلماء بتعريف الجريمة لتحديد من ينطبق عليه وصف المجرم فإختلفو في التعريفات بإختلاف تخصصهم.

يرى علماء الشريعة الإسلامية بأن الجريمة هي الخروج عن طاعة الله ورسوله وعدم الإلتزام بأوامره ونواهيه.

ويعرفها الدكتور محمود نجيب حسني بأنها: فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر له القانون عقوبة أو تدبيرا إحترازيا. [1]

-1محمد فؤاد عبد الباسط ،المرجع السابق ،ص 18.

-2عمار عوابدي ،**نظرية المسؤولية الادارية** -دراسة مقارنة -ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،ص 1994.

3- أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي العام**، الطبعة الثامنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص21.

أما المفهوم القانوني للجريمة فهو الفعل الذي جرمه القانون، ويقرر له جزاء جزائيا، أو هي إمتناع يخالف قاعدة جزائية تحضر السلوك المكون لها وترتب لمن يقع له جزاء جنائيا.

وتعرف الجريمة الجزائية أيضا أنها سلوك تجرمه الدولة لما يترتب عنه من ضرر على العامة وتتدخل لمنعه بمعاقبة مرتكبه. [2]

من خلال التعريفات السابقة فإن الجريمة سلوك يتسع لأن يكون فعل ينص عنه القانون أو إمتناع عن فعل يأمر به القانون ، أي يكون هذا الفعل فعلا صادرا من إنسان يمكن الإعتدال بإرادته قانونا ، أي تكون تلك الإرادة سليمة ومميزة وغير مكرهة مع وجود صلة بين هذه الإرادة والواقعة المرتكبة.

ثانيا: أركان الجريمة الجزائية

يرى أصحاب المذهب التقليدي أن للجريمة الجزائية ركنين : الاول مادي و الأخر معنوي ، إلا أن الإتجاه الحديث يضيف ركنا آخر بجانب الركن المادي و المعنوي وهو الركن الشرعي .

أ/ الركن الشرعي

هناك إختلاف بين الفقهاء في كون الركن الشرعي ركن من أركان الجريمة ولهذا كان لابد أن نقول بأن 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 ، إستنادا إلى أن العمل الضار بالمصالح الاجتماعية، لا تعتبر جريمة إلا إذا وجد في قانون العقوبات نص يتطابق معه ويعطيه صفة عدم المشروعية ، وذلك طبقا لما جاء في نص المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري حيث أنه: "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" ، لهذا نستطيع القول أن الركن الشرعي يعتبر ركنا من أركان الجريمة .إذ يمكننا القول أنه هو الصفة غير المشروعة للفعل

فجوهره تكييف قانوني يخضع على الفعل والمرجع في تحديده هو قانون العقوبات.[3]

ب/الركن المادي

1-عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، **الجريمة التأديبيةوعلاقتها بالجريمة الجنائية** ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص9 .

2-جعفر علي محمد،**فلسفة العقاب والتصدي للجريمة**،دون طبعة ،المؤسسة العربية للدراسات،لبنان،2006،ص123.

3-عبد الله سليمان،**شرح قانون العقوبات الجزائري** ،الجزء الأول،القسم العام للجريمة،ديوان المطبوعات الجامعية،بن عكنون،الجزائر،1996،ص68

يعتبرالركن المادي ركنا أساسيا في الجريمة ولايتصور قيامها من دونه، فهو الفعل الظاهري الذي يبرزها 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 إعتداء على الحقوق أو المصالح أو القيم الذي يحرص المشرع على الحفاظ عليها وحمايتها ويترتب على هذا الأمر أن القانون لا يعاقب على مجرد النوايا والأفكار مادام هذه النوايا بقيت في ذهن صاحبها، لأنه لا يمكن للقانون الوصول إلى ضمائر الناس، ولا بد من قيام الجاني بنشاط مادي تترجم من خلاله النوايا والأفكار إلى أفعال حتى يسأل الجاني عليها وتتم معاقبته.[1]

ولا تقوم الجريمة كما نص عليها القانون ويترتب عليها عقاب إلا بتوفر ركنين، هما الركن المادي الذي يمثل العمل العضلي للجاني، والركن المعنوي الذي يمثل العمل الفكري له، كما أن القانون لايعاقب جزائيا من لم تكن له نية إرتكاب الجريمة ولم يكن مصرا، وإذاعوقب مدنيا فإنما ذلك تقوم لجانب المجني عليه، ويتألف الركن المادي من ثلاث عناصر أساسية التي تكون هيكل الجريمة، هذه العناصر هي السلوك الإجرامي والنتيجة ، والرابطة السببية بين السلوك والنتيجة. [2]

فعلى سبيل المثال يتمثل الركن المادي في جريمة القتل في الطلقة النارية أو الطعن بالخنجر، ويتمثل في الإستيلاء على مال الغير في جريمة السرقة ومن ثم نستنتج أن الركن المادي للجريمة يتمثل دائما في عمل أو فعل غير أنه لا يتمثل في نتيجة هذا الفعل.

ج/الركن المعنوي

إن كان القانون الجنائي قد أعطى أهمية للركن المادي ، بحيث يترتب على إنتفائه إنتفاء الجريمة ، فإنه أيضا أعطى الإهتمام ذاته للركن المعنوي ، وأيضا يترتب على إنتفاء هذا الأخيرإنتفاء الجريمة ، فلاجريمة من دون الركن المعنوي ، وعلى ذالك لا يسأل الشخص عن ماديات الجريمة مالم ترتبط هذه الماديات بنفسيته ، ويشكل هذا الركن ضمانة لتحقيق العدالة وله أثره على تحقيق العدالة ، وله أثرة على تحقيق العقوبة لأغراضها الاجتماعية ، فالعلاقة التي تربط العمل المادي بالفاعل هو ما يسمى بالركن أرالمعنوي.[3]

يتمثل الركن المعنوي من خلال وجود علاقة نفسية بين الجاني والفعل غير المشروع والنتيجة التي تعبر عن النية الأثمة المبينة وكامل إرادته في إتيان الفعل المجرم ، فالفرض أن الجاني على علم بأن ما يقوم به فعل غير مشروع ويعاقب عليه القانون ، ومع ذالك إتجهت إرادته الى القيام به.

- 1كمال رحماوي ،**تأديب الموظف العام في القانون الجزائري** ، دار هومة ،الجزائر 2004ص28.
-2عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص.12

3 -أحسن بوسقيعة،مرجع سابق،ص105.

إستنتاجا من التعريفات السابقة، الخطأ التأديبي شأنه شأن الجريمة الجزائية يجب أن يتوفر على أركان يقوم عليها ولقد إتفق فقهاء القانون العام على هذه المسألة بإعتبارها من المسلمات ، فكلاهما تقومان على فكرة الخطأ ، بمعنى أن الوقائع المنسوبة للشخص سواء كانت تشكل جريمة جزائية أو خطأ تأديبي تؤسس على أن هذا الشخص أتى أفعالا أو إمتنع عن القيام بأعمال تمثل إنحراف عن السلوك القويم الذي يتطلبه المجتمع و الوظيفة سواء كان ذلك عن قصد أو عن غير قصد أم كان نتيجة إهمال وعدم تبصر.

المطلب الثاني: علاقة الجريمة الجزائية بالخطأ التأديبي.

الخطا التأديبي مستقل عن الجريمة الجزائية من ناحية أركانه الخاصة وطبيعته المميزة، ولم يعد هناك خلاف حول استقلال النظام التأديبي عن النظام الجزائي حتى وإن تم إرتكابهما في آن واحد من طرف الموظف، لذلك عرف الفقه الخطأ التأديبي على أنه "كل فعل أو إمتناع يرتكبه الموظف ويجافي به واجبات منصبه"والجريمة الجزائية هي:"كل عمل خارجي إيجابي أو سلبي نص عليه القانون وقرر له عقوبة جنائية..."، أوهي فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر له القانون عقوبة ، أو تدابير إحترازية،أي إذا إرتكب الموظف العمومي خطأ تأديبي وجريمة جزائية في ذات الوقت، فهذا الأمر لا يخل بإستقلال كل منهما عن الآخر بالرغم من إمكانية ارتباط وتأثير كل منهما بالآخر[1]، بالتالي سيتطرق هذا المطلب إلى:

أوجه التشابه بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي في (الفرع الأول) ، ثم أوجه الإختلاف بين الجريمة الجزائية والخطأ التاديبي في (الفرع الثاني).

الفرع الاول: أوجه التشابه بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي.

تتشابه الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي في عديد من الجوانب، لتوضيح ذلك سوف نقوم بتحديد أهم أوجه التشابه بين الجريمتين.

أولا: من حيث التعريف .

لم يضع المشرع تعريفا محددا لكل من الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي، وبالتالي وقع على عبئ الفقه والقضاء وضع تعريف لكل منهما[2]، كما يرى البعض موقف المشرع بعدم وضع تعريف محدد قصوره في المستقبل، بحيث لا يشمل بعض الأفعال التي تعد سلوكا غير مشروع هذا ما

1-عادل زياد،تسريح الموظف العمومي وضماناته،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو،الجزائر،2016،ص137.
- 2عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني،مرجع سابق،ص78

يترتب عنه مشكلة عملية[1]، وقد وفق المشرع بعدم وضع تعريف محدد حتى لا يفلت الجناة من العقاب إذا إرتكبوا أفعال لم يشملها التعريف الذي قام بوضعه المشرع .

ثانيا: من حيث الاركان.

تتفق الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي في أركانهما تكاد تكون واحدة، فيجب أن يتوفر في قيام كل منهما وثبوتهما الركن المادي والمعنوي . أما بخصوص الركن الشرعي فقد أثير جدل واسع في الفقه بشأن مدى توفر هذا الركن في الخطأ التأديبي على غرار الجريمة الجزائية، ذهب البعض إلى أن هذا الركن متوفر في الخطأ التأديبي شانه شأن الجريمة الجزائية، أما الغالبية العظمى من الفقه لا ترى ذلك لأن الاخطاء التأديبية غير محددة على سبيل الحصر ومحددة بنص وبالتالي لاتخضع لمبدأ شرعية الجريمة التي تخضع له الجريمة الجزائية. [2]

ثالثا: من حيث جوهر المسؤولية .

المسؤولية في أي مجال تتحقق بفكرتين هما الضرأوالإثم ، وإذا كان الضرر هو السمة المميزة للجرائم المدنية، فإن الإثم هوجوهرالجريمة الجزائية والخطأ التأديبي .لأن الإثم في الجرائم الجزائية تقوم بتحديده نصوص قانون العقوبات عن طريق تحديد أركان التصرف وأوصافه، كما هوالحال بالنسبة للاخطاء التأديبية.

المشرع الجزائري لا يعاقب على التصرف المنحرف لمجرد أنه عدوان على مصلحةعليا من المجتمع، وإنما لانه ينطوي بجانب ذلك على معنى الاثم أو الخطيئة بما يصاحبه من إنحراف القصد إلى العدوان أو إلى الإهمال الجسيم، ويواجه هذه الخطيئة بما يستحق من زجر وردع كما يرى الدكتور محمد عصفورأن هذا الإعتبار ذاته قائم في الخطأ التأديبي، فهو فضلا على أنه يعتبر عدوان على إحدى مصالح المجتمع ينطوي أيضا على معنى الاثم والخطيئة، ويمكن إستنتاج هذه السمة من

فكرة العقاب التأديبي ومن إشتراط الادراك لتوقيع العقوبة .[3]

رابعا: من حيث شرعية العقوبة.

تخضع كلا من الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي لمبدأ شرعية العقوبة والذي يقضي بأنه

-1طارق فيصل محمد غانم ،العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية -دراسة مقارنة -مذكرة ماجيستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطني ،نابلس ،فلسطين ،2016 ،ص51

-2عبد الرؤوف محمد بسيوني ،مرجع سابق ،ص 78.

3 -ظوافر عمار، رغايسية ايمان ،أثر الحكم اللجنائي على الوضعية القانونية و الإدارية للموظف،مذكرة لنيل شهادة الماستر،جامعة 08ماي1945قالمة،2019/2018، ص 46 /47 .

"لا عقوبه إلا بنص"، فالعقوبة التأديبية تخضع لمعظم ضوابط التي تخضع لها العقوبة الجزائية ، وبالتالي لا يجوز توقيع أي عقوبة دون الإسناد إلى نص قانوني، والهدف منها هوا زجروالمنع وليس التعويض كما هوا الحال في المسؤولية المدنية [1]، وهذه العقوبة تؤثر على مستقبله سواء بإعتباره مواطنا أو موظفا عموميا .

خامسا: من حيث التأثير على مستقبل الموظف .

توقيع العقوبة على الموظف تؤثر على حياته ومستقبله سواء بإعتباره مواطنا أم بإعتباره موظف حتى وإن اختلفت نوعية العقوبة وأثرها كما يتفق كل من الخطأ التأديبي والجريمة الجزائية على ترقية الموظف، إذ يترتب على كل من المتابعة الجزائية والتأديبية عدم جواز النظر في ترقيته لحين الفصل في الدعوة الجزائية والتأديبية.

سادسا: من حيث وجوب إجراء تحقيق قانوني .

تتفق الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي في وجوب إجراء تحقيق قانوني تتوفر فيه كافة الضمانات لتحقيق قبل توقيع العقوبه عليه، فقد قرر المشرع الفصل بين جهة الإتهام وجهة التحقيق وجهة الحكم من أجل تكريس ضمانات المحاكمة العادلة .

سابعا: من حيث ثبوت الإدانة .

تتفق كلا من الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي من حيث ثبوت الإدانة فيقومان على اليقين من إرتكاب المتهم للفعل المؤثم جزائيا أو تأديبيا، وذلك ما نصت عليه المادة 41 من الدستور 2020"كل شخص يعتبر بريئا حتى تثبت جهة قضائية إدانته، في إطار محاكمة عادلة" [2]، هذا المبدأ تلتزم به جميع السلطات التحقيق والمحاكمة .[3]

ثامنا : من حيث إنقضاء كلا من الجريمتين.

تتشابه الدعوى الجزائية والدعوى التأديبية في أن كلاهما ينقضي بوفاة المتهم،وبمضي مدة

- 1الفلاتي،محمد بن الصديق احمد،الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية،رسالة ماجيستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،2005،ص56.

2-المادة41 من التعديل الدستوري 2020.

3- المادة 56 من قانون رقم 1601 مؤرخ ففي 7 مارس سنة 2016 يتضمن تعديل دستوري ،الجريدة الرسمية ،العدد 14 الموافق 7 مارس سنة 2016 .

بالتقادم [1]، هذا ما قضى به كل من التشريعان الإداري والجزائي.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي .

بالرغم من وجود تشابه بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي، إلى أنه هناك تباين وإختلاف بينهما من نواحي متعددة يمكن إجمالها في الامور التالية :

أولا: من حيث شرعيه الجريمة.

تخضع الجريمة الجزائية لمبدأ شرعية الجريمة، ويعني هذا المبدأ أنه"لا جريمة إلا بنص"أي الجرائم الجزائية محددة على سبيل الحصر والمخالفات التأديبية لا تقع تحت الحصر، فإنها جاءت على سبيل المثال لا الحصرولا يحدد القانون لكل فعل مخالف جزاء كما هو معمول به في النظام الجزائي ، والسلطة التأديبية في حصرها سلطة تقديرية واسعة مما يثير الخشية من تعسف هذه السلطة وإهدار حقوق الموظف.[2]

ثانيا : من حيث أساس المسؤولية.

فأساس المسؤولية الجزائية هو الإخلال بواجب قانوني يكفله قانون العقوبات بنص خاص، أما المسؤولية التأديبية أساسها الخطأ الوظيفي، أي الإخلال بواجبات الوظيفة ايجابا او سلبا.

ثالثا: من حيث طبيعة العقوبة

العقوبة الجزائية تهدف إلى حماية المال والنفس من الاعتداء عليه من خلال تجريم أفعال معينة وضع عقوبات لها مما يحقق الردع والزجر للمجرمين لحماية المجتمع و توقع بإسم العدالة، والهدف من توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المخالف هو ضمان سير المرافق العامة بإنتظام، وفكرة التأديب أساسها الإصلاح والتقويم ورفع كفاءة الأداء، أي النظام التأديبي يهدف الى إصلاح الموظفين وتقويمه ورفع الكفاءة الإنتاجية من خلال تحديد الواجبات وفرض الجزاءات [3].

رابعا :من حيث نطاق المسؤولية.

1-عيسى محمد الحسين،مرجع سابق، ص17.
2 -عبد الرؤوف محمد هاشم بسيوني ،مرجع سابق، ص.51 .
3- طارق فيصل مصطفى غانم ،مرجع سابق ،ص 58 .

تستقل الجريمة الجزائية من حيث نطاق المسؤولية عن الاخطاء التأديبية، حيث أن إعفاء الموظف من المسؤولية الجزائية لا يمنع من مسائلته تأديبا، [1]فأساس المخالفة التأديبية مستقلة عن التهمة الجزائية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته، هذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك إرتباط بينهما الموظف يسأل تأديبيا لمخالفة النصوص التشريعية أو العرف الإداري ومقتضيات الوظيفة العامة، إلى أن الجريمة الجزائية لا تقوم إلا إذا خالف الفعل نص تشريعيا [2].

خامسا : من حيث خطورة الأفعال

تنقسم الجريمة الجزائية إلى جناية، جنحة، مخالفة، العبرة من تحديد نوع الجريمة هو العقوبة الأصلية المقررة لها في قانون العقوبات، والعقوبات الجزائية محددة قانونا في حديها الأقصى والأدنى لكل جريمة، أما الخطأ التأديبي قسم إلى أخطاء من الدرجة الاولى وأخطاء من الدرجة الثانية وأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة على حسب درجة جسامة الخطأ فهي محددة على سبيل المثال لا الحصر.

سادسا : بالنسبة للإجراءات

القانون التأديبي والجزائي يستقلان عن بعضهما كما تستقل كذلك الإجراءات ، كما أقرت المحكمة العليا الإدارية في بعض أحكامها إمكانية توقيع جزاء تأديبي ولو لم يسبق ذلك إجراء تحقيق ، كما أنه لا يترتب على التحقيق في جريمة جزائية أو السير في المحاكمة ضرورة وقف السير في الجريمة التأديبية بل تستقل كل منهما بسيرها وإجراءاتها[3].

سابعا:من حيث التقادم

مدة التقادم في الجريمة الجزائية أطول من مدة التقادم في الجريمة التأديبية ، حسب قانون الإجراءات الجزائية أنه تنقضي الدعوى الجزائية بمرور 10سنوات من يوم وقوع الجريمة، والجنح بمرور 03سنوات وفي المخالفات بمرور سنة ، أما بالنسبة للدعوى التأديبية تتقادم بمرور 03سنوات"، وينقطع هذا التقادم عند كل عملية تحقيق [4].

1-باسل محمد شراري الفايز، أثر الحكم الجزائي على تاديب الموظف العام ،مذكرة ماجيستير في القانون العام ،كلية الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط، عمان ،الاردن،2018، ص58.

2 -مودع صبرينة، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ،مذكرة ماستر في الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر، بسكرة ،الجزائر 2017/2016 ص13

-3ظوافر عمار، رغايسية إيمان ،مرجع سابق ،ص52

- 4مودع صبرينة،مرجع سابق ،ص29

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على المتابعة الجزائية

يعتبر إرتكاب الموظف خطأ تأديبي أو خطأ جزائي من شأنه تأثير على سمعة الوظيفة، هنا يثور الجدل حول النظام القانوني المتعلق للمتابعة ، فقد ترك القانون للادارة في حالات معينة الحرية في تقديرها للظروف وتكييفها للوقائع المعروضة، وسلطتها في إتخاذ القرار المناسب وذلك بهدف إتخاذ تصرف إداري سواء كان ذو طابع قانوني أو مادي يحقق المصلحة العامة كما ربط المشرع الجزائري مسألة توقيف الموظف المتابع جزائيا بالسلطة التقديرية للإدارة وحدد ذلك المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جونفي 2019 (المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري المتضمن كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 06-03)، الإطار القانوني لقرار توقيف الموظف محل المتابعة الجزائية وجعله رهن سلطة الادارة مفسرا في ذلك أحكام المادة 174 من الأمر 06-03وعليه سيتم التطرق في هذا المبحث الى :

المطلب الاول :سلطة الإدارة في التصرف مع الموظف

المطلب الثاني :الإجراءات التحفظية المترتبة على المتابعة الجزائية

المطلب الاول: سلطة الادارة في التصرف مع الموظف

في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني، قبل تلقي السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطارا بالمتابعة الجزائية من قبل الجهة القضائية المختصة ضد الموظف المعني بإمكان هذه السلطة أن تقرر إما إستكمال الإجراءات التأديبية (الجزائي لا يوقف التأديبي) مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية للموظف عن مسؤوليته الجزائية أو تأجيل البث في وضعيته الإدارية إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية (قاعدة الجزائي يوقف التأديبي)هذا ما سيتطرق إليه في هذا المطلب .

الفرع الاول: المتابعة الجزائية لا توقف المتابعة التأديبية

تملك السلطة التاديبية سلطة تقديرية في تكييف الخطأ التأديبي، بإعتبارها إمتداد للسلطة السلمية التي يتبعها الموظف والتي تملك حق التعيين فحسب جانب من الفقه فإن الإدارة غير ملزمة بإنتظار المحاكمة الجزائية وآثارها لاسيما إذا تمت مباشرة الإجراءات التأديبية قبل الدعوى الجزائية.[1]

كما أتاح المشرع الجزائري إمكانية المواصلة في الإجراء التأديبي رغم تحريك الدعوى الجزائية من خلال المادة 160من الأمر 06-03 ، وأكدت على ذلك موقف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في المراسلة 267 السابقة الذكر حيث ورد فيها"في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التأديبية التي لها صلاحية التعيين إخطارا بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فإنه بإمكانها أن تقرر إما إستكمال إجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في إطار المادة 174 من الأمر 06-03 ومراعاة لمبدأ إستقلالية المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية او تأجيل البت في القضية إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية...."كما قد صرح مجلس الدولة الفرنسي في القرار الصادر بتاريخ 24 جويلية 1987 أن"الإجراء التأديبي مستقل عن المتابعة الجزائية السلطة الرئاسية السلمية ليست ملزمة بأن تأخذ في الاعتبار وجود وقيام متابعة جزائية لتقرير ملائمة المتابعة التاديبية ذلك أن السلطة التأديبية تبقى صاحبة الكلمة الأولى والأخيرة في تقرير وقف الاجراءات التأديبية من عدمها، غير أن العمل جرى على وقف الاجراءات التأديبية اذا لاحظت السلطة التأديبية إحتمال وجود تعارض بين الحكم الجزائي والتأديبي فقد قضت محكمة إستئناف باريس بأنه"من اللائق وقف الدعوى التأديبية طالما أن المحكمة الجنائية لم تقل كلمتها في الدعوة العمومية"[2]

كما تبنت محكمة النقد البلجيكية نفس الموقف في قرارها الصادر بتاريخ 31 مارس 1986"الهيئة التأديبية غير ملزمة بإيقاف المتابعة إلى حين صدور حكم نهائي في الدعوى الجزائية".[3]

حسب الفقيه -أوليفي دورد -في غياب نص قانوني فإن أمر تحريك الدعوى التأديبية يرجع للسلطة التقديرية للإدارة حسب الظروف ويترتب على ذلك نتيجتين، مفادها أن السلطة التي تملك حق ممارسة الاجراء التأديبي ليست ملزمة بفتح الاجراء، حيث يمكنها متابعة الموظف أو الإمتناع عن

1- ربيعةّ يوسف بوقرط ،أثرالدعوى العمومية على التأديب الوظيفي-دراسة مقارنة –رسالة ماجيستير في القانون ،كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية ،تموز،2006،ص44/.45.
2- بوكرا إدريس(المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي و السلطة التأديبية للإدارة)،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية ،جامعة الجزائر1، الجزائر ، المجلد59، العدد03،سبتمبر2022،ص175
3- المرجع نفسه ص176.

ذلك حتى ولو كان الخطأ واضح هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن الإدارة يمكن أن تعامل الموظفين بصفة مختلفة عن أفعال مشابهة وفق خصوصية كل وضعية.

هنا ينبغي التمييز بين وضعيتين ففي حالة ما إذا صدر الحكم التأديبي بالإدانة قبل صدور الحكم الجزائي القاضي بانتفاء الوجود المادي للوقائع الذي يستند عليها القرار التأديبي، فإنه بوسع صاحب الشأن أن يصحح قرار التأديب عن طريق الطعن فيه أمام الجهة المختصة. أما في حالة عدم الفصل في الدعوى التأديبية فإن جانبا من الفقه يرى الحق بضرورة إرجاء المحاكمة التأديبية لغاية الفصل في الدعوى الجزائية لما للحكم الجزائي من حجية مطلقة يجب إحترامه من طرف الادارة ومن طرف القضاء الاداري.

الفرع الثاني:المتابعة الجزائية توقف المتابعة التأديبية

نتيجة لتأطير المتبادل بين الدعويين الجزائية والتأديبية إمكانية إعمال قاعدة الجزائي يوقف التأديب والتي مفادها أن تتوقف المتابعة التأديبية بمجرد مباشرة الدعوى الجزائية والتأديبية في آن واحد عن نفس الوقائع، أو ما تم تحريك الدعوى الجزائية قبل مباشرة الإجراءات التأديبية.[1]

هذه القاعدة تكفل مبدأ حجية الحكم الجزائي إزاء الدعوى التأديبية حيث يجب على السلطة التأديبية أن تاخذ به من تلقاء نفسها وفي أي حاله تكون عليها الدعوى التأديبية، طبقا لهذه القاعدة تنص المادة 174 من الأمر 06-03 على أنه"يوقف فورا الموظف الذي كان محل المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه...."[2]، هنا الإدارة ملزمة بوقف الإجراء التأديبي إلى غاية أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا. وذلك لمنع التضارب وتحقيق التناسق بين وجهات النظر في المسؤوليتين التأديبية والجزائية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى ولأن القضاء الجزائي يملك الوسائل التي تمكنه من الكشف عن الحقيقة ما لا تملكه السلطة التأديبية، لهذا فإن وقف سير في الدعوى التأديبية يتفق مع مقتضيات العدالة ومبادئها.[3]

ومن شروط تطبيق قاعدة الجنائي يوقف التأديبي، حسب إجماع الفقه يجب أن تكون وقائع موضوع الدعويين الجزائية والتأديبية واحدة، وأن يتم إقامة الدعوى الجزائية قبل النظر في الدعوى التأديبية أو أثناءها، وفي هذا الإطارينبغي التمييز بين حالة الموظف الذي يرتكب خطأ جزائيا خارجا عن الوظيفة، والحالة التي يرتكب فيها الخطأ التأديبي بمناسبة الوظيفة ويحمل في الوقت نفسه وصف

-1ربيعة يوسف بوقرط،مرجع سابق ،ص52

2-المادة 174 من الأمر 03/06.

- 3محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام،جامعة تلمسان،2017/2016،ص 61

الخطأ الجزائي ، ففي حالة الموظف الذي يرتكب خطأ جزائيا خارجا عن الوظيفة فإن حقوق وواجبات الموظف لا تقتصر على الإلتزامات المهنية فقط ولكنها تشمل أيضا حياته الخاصة التي من شأنها التأثير على شأن الوظيفة، فإنه يترتب على ذلك مسائلة الموظف تأديبيا إلى جانب تحمله المسؤولية الجزائية عن أفعاله، هذا ما أكدته المادة 42 من الأمر رقم 06-03 بالنص على"يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة كما يجب عليه أن يتسم في كل الاحوال بسلوك لائق ومحترم"[1]ففي هذه الحالة فان الإدارة ملزمة بالحكم الجزائي، ويتعين عليها إنتظار نتيجة الحكم الجزائي النهائي للنظر في وجود خطأ تأديبي أم لا، والفصل فيما بعد في الوضعية الإدارية للموظف، ولكن عندما يرتكب الموظف خطأ تأديبي يحمل وصف الخطأ الجزائي فإن فرض عقوبتين في آن واحد يكون مبررا، ويؤكد إستقلالية الخطأ التأديبي عن الجريمة الجزائية ولا يشكل بمثابة فرض عقوبتين عن الفعل الواحد.[2]

في هذا الصدد حدد الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 وبموجب المواد 49-50-51-54و160 مجموعه الواجبات التي يؤدي الاخلال بها الى تحريك المتابعة الجزائية تجاه الموظف المخالف، كما حددت الماده 180 من نفس الامر بعض الاخطاء من الدرجة الثالثة التي من الممكن أن تحمل وصف الخطأ الجزائي، ويتعلق الأمر بتحويل الغير قانوني للوثائق الإدارية أو إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لإغراض خارجة عن المصلحة، كما تحمل الأخطاء المذكورة في المادة 181 من ذات الأمر في نفس الوقت وصف الخطأ الجزائي .

وخارج إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كرست بعض النصوص القانونية المسؤولية الجزائيه للموظف عن الاخطاء الذي يرتكبها بمناسبة العمل، وهكذا فقط حدد الامر رقم 66-155 المتضمن قانون العقوبات بموجب المواد 110/110/109/108، مكرر، 117/118/119/115 مكرر، 120 137/136 و 137 مكرر، إلى غيرها من الأحكام، مجموعة من الأخطاء التي تحمل وصفا جزائيا وتأديبيا يعاقب عليها بموجب التشريع العقابي ، كما تضمن الفصل الرابع من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته أهم الافعال التي تشكل جرائم يرتكبها الموظف والعقوبات المقررة من أجل ذلك كما حددت المادة 40 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 جويلية سنة 1988 [3]المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن، إمكانية تعريض الموظف الذي يعترض التدابير المتخذة لتحسين العلاقة بين الإدارة والمواطنين

1-المادة42من الأمر 03/06.
-2محمد الأحسن ،مرجع سابق،ص62.
3-بوكرا إدريس،مرجع سابق،ص174.

الواردة في المرسوم، للعقوبات التأديبية دون المساس بالعقوبات المدنية والجزائية نظرا لخطورتها والضرر الذي يلحق الادارة والمجتمع في آن واحد بسبب تصرفات الموظف.

المطلب الثاني :الإجراءات التحفظية المترتبة على المتابعة الجزائية .

يتناول في هذ الفرع التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا من خلال التطرق في الفرع الأول إلى (مفهوم التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا)، و في الفرع الثاني (تاثير التوقيف التحفظي على الموظف المتابع جزائيا).

الفرع الأول : مفهوم التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا.

لتحديد مفهوم التوقيف التحفظي للموظف المتابعة الجزائية يتطلب التطرق إلى تعريفه (أولا) ثم العناصر القانونية للتوقيف التحفظي (ثانيا)وشروط توقيف التحفظي (ثالثا).

أولا: تعريف التوقيت التحفظي للموظف المتابع جزائيا .

قوانين الوظيفة العمومية لم تضع تعريفا للتوقيف التحفظي بصفة عامة، ولا للتوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بصفة خاصة، إنما عالجت موضوع التوقيف التحفظي من خلال تبيان الأحكام القانونية مع وضع الأسس التي يقوم عليها التعريف.

نصت المادة 131 من المرسوم رقم 85 /59المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه "يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعة جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسيها المهام إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المهنية ولا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعات الجزائية نهائيا"[1]، كما ورد في المادة 174 من الأمر06-03 على أنه " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"[2]

كما ذهب الفقه الإداري إلى إعتبار التوقيف إجراء تحفظي تتخذه السلطة المختصة ضد الموظف المرتكب لخطأ جسيم ، بهدف الحماية الوظيفية ، حيث يعرفه الفقيه محمد أنس جعفر على أنه"إجراء إحتياطي تقوم به جهه الإدارة مستهدفة إبعاد الموظف مؤقتا عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري معه" كما يمكن تعريفه بأنه إجراء إحتياطي مؤقت، يتخذ من طرف السلطة التي

1- المادة 131 ،الفقرتان 1و2من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ،جريدة رسمية ،العدد13.
2-المادة 02/174 من الامر 06-03 .

تملك صلاحية التعيين في حالة الخطأ المهني الجسيم يمكن أن يؤدي إلى التسريح أو إلى المتابعة الجزائية، وهو إجراء إداري يقضي بإبعاد الموظف عن المرفق الذي يكون محل شك وينتظر

الفصل في المتابعة الجزائية أو التأديبية.[1]

ثانيا : العناصر القانونية للتوقيف التحفظي للموظف.

تظهر في عنصرين أساسيين هما:

أ/العنصر الشخصي: خول القانون سلطة إصدار القرار توقيف الموظف السلطة التي لها صلاحية التعيين، حيث تتخذه بناء على تقرير الرئيس الذي يبين فيه الافعال المكونة للخطأ المهني، (ظروف وقوعها)

ب/العنصر الموضوعي: طبقا لنص المادة 174 من الأمر 06-03"يوقف فورا الموظف إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"هذا النوع من التوقيف لا يتحقق إلا إذا وجدت متابعة جزائية فعلية، وهذه المتابعة لا تسمح ببقائه في منصبه وذلك لتاثيرها على مصلحة المرفق أو سمعة ومصداقية الوظيفة وهو بذلك التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا [2].

1/**إجراء إداري إحتياطي:** إن التوقيف التحفظي للموظف المتابعة جزائيا هو إجراء إداري إحتياطي حيث تم تقريره حماية لمصلحة المرفق، لأن المتابعة الجزائية لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه كأنه يشكل تهديد للموظفين أو مستعملي المرفق بسبب سلوكه الخطير، فوجوده قد يؤثر في سير التحقيقات كما إستمرار الموظف في ممارسة مهامه يضر بسمعة الإدارة ومصداقيتها بسبب جسامة الفعل الذي قام به.

2/**إجراء ذو طابع إجباري وفوري:**

إستنتاجا من مفهوم المادة 174 من الأمر 06-03 حيث ورد فيها"يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"[3]، هذه المادة لم تعط السلطة السلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين في تقرير الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا ، فهي مجبرة على إتخاذ هذا الاجراء وهذا عكس المادة 58 من الأمر رقم 133/66 التي تنص على أنه"يمكن

-1نجاة بن ديدة،علي موصدق ،(السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وأثار ذالك على المصلحة العامة) ،دفاتر السياسة والقانون ، مخبر المرافق العمومية والتنمية،سيدي بلعباس ، الجزائر،المجلد 13،العدد01، 2021،ص81

- 2نجاة بن ديدة،مرجع نفسه،ص82.

3-المادة 174 من الأمر 03/06

للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين عن ممارسة مهامه إذا إرتكب خطأ جسيما لا يسمح له بالبقاء في منصبه.."

أما عن الطابع الفوري فهو صريح في المادة حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء التوقيف فور ثبوت المتابعة الجزائية.

2/**إجراء ذو طابع مؤقت**: تظهر خاصية"التأقيت"من خلال مفهوم المادة 174 من الأمر 06-03 حيث جعلت التوقيف يكون فور ثبوت المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، ويستمر الى غايه صدور الحكم الجزائري النهائي وتسوية وضعيته الإدارية للموظف الموقوف.

ثالثا: الطبيعة القانونية لقرار توقيف الموظف تحفظيا

باستقراء مختلف المنشورات المحددة الإجراءات إصدار قرار توقيف بسبب الموظف المتابعة جزائيا نجد أن هذا الاجراء له طابع مزدوج من جهة يعد إجراء ذو طابع إداري، ومن جهة ثانية يعد إجراء غير تأديبي .

أ/الطابع الإداري للتوقيف التحفظي للموظف

يعتبر التوقيف التحفظي للموظف المتابعة جزائيا إجراء من طبيعة إدارية وليس من طبيعة قضائية حيث يتم اتخاذه من قبل السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين كما أكد القضاء أيضا على الطبيعة الإدارية للتوقيف التحفظي للموظف المتابعة جزائيا, حسب قرار مجلس الأعلى رقم 39742المؤرخ في 1985/01/06 إن مسؤولية الادارة المرفقية قد تدفع بها حرصا منها على مصلحة المرفق عند الإقتضاء إتخاذ الإجراءات ضد موظفيها مخولة لها بعنوان سلطتها.... ومتى صدر منها قرار الإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البث في أمر الموظف، إعتبر هذا الإجراء من صلاحيته [1].

ب/الطابع الغير تأديبي للتوقيف التحفظي للموظف .

إجراء التوقيف التحفظي للموظف محل المتابعة الجزائية لا يعد جزاء تأديبي، فهو إجراء إداري سريع وفوري ومؤقت تتخذه الإدارة ضد الموظف في حالة قيام المتابعة الجزائية فعلية ضده إن غياب الطابع التأديبي لتوقيف الموظف المتابعة جزائيا راجع إلى العديد من الامور.

1- بوطبة مراد،(الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري)،حوليات جامعة الجزائر،كلية الحقوق،بومرداس، الجزائر،العدد33، الجزء الرابع،ديسمبر 2019،ص203

-غياب التوقيف التحفظي في قائمة العقوبات التأديبية الواردة في قوانين الوظيفة العمومية (المادة 55 من الأمر رقم 66-133، والمادة 124 من المرسوم رقم 59/85 والمادة 163 من الأمر 06-03إضافة إلى ما أقره القضاء الجزائري في العديد من القرارات الطابع الغير تأديبي للتوقيف الموظف تحفظيا هذا ما ورد في قرار مجلس الاعلى سابقا"حيث أن توقيف الموظف ليس بعقوبة وإنما إجراء سريع تتخذه الإدارة[1].

وفي قرار آخر له جاء فيه"من المستقر عليه فقها وقضاء أن قرار الإيقاف في حد ذاته لا يعتبرإجراء تأديبيا، إذ عادة تتخذه الإدارة في حق موظفيها خدمة لمصلحة المرفق"

الفرع الثاني: تاثير التوقيف التحفظي على الموظف المتابع جزائيا

التوقيف التحفظي للموظف المتابعة جزائيا لا يقطع علاقة العمل مع الإدارة، حيث يحتفظ الموظف الموقوف بوضعيته في حالة خدمة فالطابع المؤقت للتوقيف لا يجعل المنصب شاغرا، غير أن الطابع المؤقت للتوقيف التحفظي تترتب عليه مجموعة من الآثار القانونية تتضمن بقاء الموظف خاضعا لجملة من الحقوق والالتزامات وهذا ما سيتطرق إليه هذا الفرع .

أولا: الحقوق والالتزامات أثناء فترة التوقيف التحفظي

يترتب على وضع الموظف الموقف تحفظيا، التعرف على مدى إستفادته من الحقوق المقررة له قانونا والإبقاء على بعض واجباته المهنية .

أ/التمتع ببعض الحقوق المالية والإدارية:

من الآثار المترتبة عن توقيف الموظف تحفظيا، الإبقاء على بعض الحقوق المالية والإدارية والحرمان من بعضها الاخر.

1-**الحقوق المالية:** يترتب عن توقيف الموظف تحفظيا إحتفاظ الموظف في جزء من راتبه والإبقاء على تقاضي مجمل المنح العائلية.

1-1**إحتفاظ الموظف بجزء من راتبه**

يحتفظ الموظف الموقوف تحفظيا بجزء من راتبه أثناء فترة توقيفه لفترة لا تتجاوز ستة أشهر، بحيث لا يفوق نصف راتبه الأصلي، هذا ما أوضحته المادة 174 من الأمر06-03 كما أن إستفادته من هذا الجزء يجب التنصيص عليه في مقرر أو قرار التوقيف الذي تصدره السلطة المعينة

1 -قرار المجلس الأعلى المؤرخ في 1974/05/09،ضد وزير الصحة العمومية،نشرة القضاة،العدد1978،1،ص41

، الذي يجب أن ينص على تحديد جزء من الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف إلى جانب إستفادته من المنح العائلية، كما أن فترة التوقيف التحفظي إلى غاية نهايتها تعتبر في كل الحالات فترة عمل غير مؤدات ولا تحتسب سواء لتقاضي الراتب أو الترقية مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية[1]، أن ينطبق نفس الوضع على الموظفين الذين صدرت لفائدتهم أحكام تلزم الإدارة بإعادة إدماجهم وتعويضهم، فإنهم لا يستفيدون أيضا من الراتب طيلة مدة التوقيف على إعتبار هذه الفترة تعد فترة عمل غير مؤدات ولا تحتسب سواء لتقاضي الراتب أو الترقية مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية[2]، أي ينطبق نفس الوضع على الموظفين الذين صدرت لفائدتهم أحكام تلزم الإدارة بإعادة إدماجهم وتعويضهم، ، فإنهم لا يستفيدون أيضا من الراتب طيلة مدة التوقيف على إعتبار هذه الفترة تعد فترة عمل غير مؤدات ذلك طبقا لنص المادة 32 من الأمر 06-03 على أن"للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"[3].

وحسب المديرية العامة للوظيفة العمومية، فإن المحاكم المختصة يمكن أن تقضي بمنحهم تعويضا يعادل الراتب الذي لم يتقاضاه الموظف أثناء فترة التوقيف ، وهذا التعويض لا يعد راتبا حتى وإن تم تقدير التعويض على أساس راتب الموظف، وبخصوص الإستفادة من المردودية فإنه طبقا لقاعدة"الأجر يؤدي مقابل العمل مؤدى"وتبعا للمراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية تحت رقم 03 بتاريخ 13 ابريل 2016 الى الموظف"ا.ب"الذي إلتمس تدخل هذه الهيئة من أجل تسوية وضعيته الإدارية والمالية فقد أوضحت أن"الإستفادة من منحة المردودية تقضي وجود الموظف في وضعية خدمة فعلية، لكون الاستفادة منها يخضع لتقييم الموظف عن أداء مهامه. [4]

2-1 تقاضي مجمل المنح العائلية

تنص الفقرة الثانية من المادة 174 من الأمر 06-03 على أنه"ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية"إلى غاية أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا وتسوى وضعيته الإدارية إما بإعادة إدماجه في منصب عمله أو تسريحه نهائيا وفي هذا الإطار أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية في المراسلة رقم 267 المؤرخة بتاريخ 19 جانفي 2016 على أنه"لا يمكن حرمان الموظف الموقوف تحفظيا من الحق في المنحة العائلية تحت أي مبرر كان ، ويقصد بها المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة، ومن جهة أخرى ولما كانت علاقة الموظف بالإدارة غير منقطعة فإن علاوة

1-بوطبة مراد ،مرجع سابق،ص215.
2- بوكرا إدريس،،الوضع القانوني للموظف الموقف تحفضيا بسبب المتابعة الجزائية،مجلة الإجتهاد للدراسات القانونية و الإقتصادية،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 1،المجاد 12،العدد01،نوفمبر 2022،ص27.
3-المادة 32 من الأمر 03/06.
4 - بوكرا إدريس ،مرجع سابق ،ص28

على المنح العائلية يبقى يستفيد من التأمينات الإجتماعية طبقا لشروط محددة في القانون رقم 11/83 المؤرخ في جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

ب-ابقاء الموظف في وضعيه الخدمة .

وضعية الموظف الموقف تحفظيا تطرح بعض الإنشغالات المتعلقة بوضعه المهني لا سيما في حالة وضعه رهن الحبس المؤقت أو إمكانية إستقالته وهذا ما يتطرق في هذا العنصر

1-عدم شغور المنصب بسبب التوقيف التحفظي:

التوقيف التحفظي لا يقطع علاقة العمل مع الإدارة، حيث يحتفظ الموظف الموقوف بوضعيته في حالة خدمة، فالطابع المؤقت للتوقيف لا يجعل المنصب شاغرا ومن غير الممكن أن تمنحه الإدارة لشخص آخر ، وبالنسبة للموظف الموضوع رهن الحبس المؤقت والذي تم توقيفه تحفظيا نتيجة ذلك، فإنه إذا كان الموظف المحبوس في وضعية خدمة عندما تم حبسه ، فإنه يبقى في هذه الوضعية، فخلال مرحلة التوقيف لا يمكن للإدارة إتخاذ أي إجراء تأديبي إتجاه الموظف المحبوس ،بالإضافة إلى ذلك يمكن لمجلس التأديب عندما يتم إخطاره بالخطأ التأديبي تأجيل الفصل في المسألة إلى غاية صدور حكم قضائي نهائي من القاضي الجزائي، فإن إتخاذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف الموضوع رهن الحبس المؤقت، وفي غياب العناصر الكافية لقيام الخطأ التأديبي يكون غير ملائما، ويترتب على الإبقاء على الموظف المحبوس في حالة خدمة عدم جواز شطبه بسبب إهمال المنصب، وعليه فإن الموظف الموضوع رهن الحبس المؤقت يوجد في وضعية عدم القدرة على الإلتحاق بمنصب عمله بسبب الحبس. [1]

2-عدم جواز استقالة الموظف في حالة التوقيف التحفظي :

الموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية يعتبر في وضعية تعليق علاقة العمل مع إدارته المستخدمة، وعليه لا يمكن تقديم طلب الاستقالة التي تتطلب أن يكون في حالة نشاط، هذا ما أفادت به مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية في رسالة وجهتها تحت رقم 135 بتاريخ 21 ديسمبر 2017 إلى رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية برج الكيفان ولاية الجزائر، جوابا على إمكانية الفصل في طلب الإستقالة التي تقدم بها موظف، وإجابته أنه لا يمكن النظر في طلب الإستقالة خلال فترة التوقيف على إعتبار الإستقالة تقضي أن يكون الموظف في حالة نشاط، غير أنه هو في حالة إصرار الموظف على الاستقالة فإنه على الإدارة المستخدمة عرض وضعيته على اللجنة

[1] -بوكرا إدريس ،مرجع سابق ،ص 30

ألإدارية المتساوية الأعضاء لإتخاذ قرار التسريح نظرا لخطورة الافعال المنسوبة إليه التي لها صلة بممارسة مهامه.

3-الحرمان من بعض الحقوق

يترتب على التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا حرمانه من الحق في الترقيه (أ) والتعويض (ب) وممارسه اي نشاط مربح (ج).

أ-الحرمان من الحق في الترقية وإحتساب الخبرة المهنية:

إستفادة الموظف الموقوف تحفظيا بجزء من الراتب خلال مدة محددة في المادة 174 من الأمر 06-03 بالإضافة إلى المنح العائلية فإن هذه المدة وبإعتبارها فترة خدمة غير مؤدات، فإنها لا تخول الحق للموظف في إحتسابها خبرة مهنية أو الحق في الترقية لإن الإستفادة من هذا الحق مرتبط بالقيام بعمل، بينما يوجد الموظف الموقوف تحفظيا في وضعية لا تسمح له بالخدمة. وقرار إعادة إدماجه لا يرتب أي أثررجعي بالنسبة للفترة التي لم يعمل فيها بينما تأخذ بعين الإعتبار الأقدمية المكتسبة قبل التسريح أو التوقيف عند إحتساب تعويض الخبرة المهنية أو في تطور الحياة المهنية للموظف.[1]

ب-الحرمان من التعويض :

أكد مجلس الدولة الجزائري أن الموظف الذي كان موقفا بسبب المتابعة الجزائية والذي يكون إستفاد من حكم جزائي نهائي بالبراءة وتمت إعادة إدماجه في منصبه، لا يستفيد من أي تعويض من الإدارة عن فترة التوقيف التحفظي او الحبس الإحتياطي إذا كانت الإدارة غير متسببة بواسطة شكوى جزائية في متابعة الموظف جزائيا، هذا ما جاء في قرار مجلس الدولة رقم 807440 المؤرخ في 11 ابريل 2013 في قضية (خ.ل) ضد مديرية التربية لولاية المدية حيث جاء في حيثيات هذا القرار"حيث أن المستأنف عليها-مديرية التربية لولاية المدية-ليست هي التي تقدمت بالشكوى للرجال الأمن ولم تتسبب في متابعة المستأنف جزائيا وبالتالي لم ترتكب أي خطأ يستلزم التعويض"، ونفس المبدأ تم تأكيده بموجب قرار مجلس الدولة رقم 10847 بتاريخ 15 جوان 2004، عندما صرح أن المطالبة بالتعويض غير مؤسسة لأن المسؤولية لا تتحملها الإدارة التي يتبعها الموظف كونها ليست المسؤولة عن تحريك الدعوى العمومية وينطبق هذا المبدأ أيضا على الموظف الذي إستنفذ العقوبة، لا يحق له المطالبة بالتعويض أو إعاده الإدماج.

1-مر اسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية ،المؤرخة في 19جانفي 2016،الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية إلى المدير العام للأمنى الوطني بخصوص تطبيق احكام المادتين 173و174من تاتمر03/06،المتظمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامومية ،و المنشةور رقم 10 المؤرخ في 16جتنفي 2016.

إن القصد من موقف مجلس الدولة أنه عندما تكون المتابعة نتيجة شكوى تقدمت بها الادارة ضد الموظف، من الممكن مطالبتها بالتعويض عندما يقضي الحكم ببراءته من التهم المنسوبة إليه، هذا ما جاء به مجلس الدولة في قرار رقم 1808800 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020 عندما قضى منح المستانف (أستاذ جامعي) تعويض عن الضرر المادي والمعنوي اللاحق به.

ج-الحرمان من ممارسة نشاط آخر مربح :

في حالة التوقيف التحفظي هناك جانب من الفقه يجيز للموظف القيام بنشاط مربح على إعتبار أن الموظف يكون في وضعية تمنعه من القيام بمهامه، مؤيدا لاجتهادات مجلس الدولة الفرنسي مستندا على أنه لا فائدة من منع الموظف الذي وضعه لا يسمح له بمزاولة مهامه من القيام بنشاط آخر هذا الرأي لا يتفق مع القانون الجزائري الذي يحرم الموظف بموجب المادة 43 من الأمر 03/06 من ممارسة نشاط مربح باستثناء الفئات المسموح لها القيام بهذا النشاط لان النص يلزم الموظف بصفة عامة سواء كان في وضعية القيام بالخدمة (الماده 128 و 129) ، أو في حالة التوقيف التحفظي المادة 174 كون أن علاقة العمل تبقى قائمة مع الإدارة المستخدمة، كما أن المادة 150 من الأمر 06-03 تحرم الموظف في حالة الإستيدعاع من ممارسة أي نشاط مربح، إضافة إلى أن النشاط المربح الذي يمكن للموظف ممارسته يكون هو الاخر مقيدا باخلاقيات الوظيفة العامة ، فان الإدارة أو الهيئة المستقبلة لهذا الموظف الموقوف لا ترغب في التعامل مع الموظف محل الشبهات. [1]

ممارسة أي نشاط مهما كانت طبيعته تكون مقترنة بأن يكون الموظف في وضعية تسمح له بممارسة النشاط، كما ينطبق هذا المنع أيضا على أساتذة التعليم العالي والباحثين الذين يمكنهم بموجب التنظيم المعمول ممارسة نشاط ثانوي، حيث أنهم ملزمون طبقا للمادة03من المرسوم التنفيذي رقم 01 /293 المؤرخ في 01اكتوبر 2001، المتعلق بمهام التعليم والتكوين الذي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العاليين ومستخدمو البحث وأعوان عموميون آخرون، المتمم، بالحصول على ترخيص من مؤسستهم الأصلية للقيام بمهام التعليم والتكوين العاليين في مؤسسة أخرى لتعليم العالي، بإعتبارها عملا ثانويا بالإضافة لوجوب أداء مجمل المهام القانونية الأساسية في مؤسستهم الأصلية كما تنص عليه المادة 04 من نفس المرسوم وبالنسبة للأساتذة المدعوين للقيام بمهام التعليم والتكوين العاليين بصفة أستاذ مدعو مقيم[2]، فإنهم ملزمون يضا بموجب المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم

-1ذويب أحمد نادر،غانمي مقداد،التوقيف التحفظي للموظف العمومي في التشريع الجزائري،أمذكرة متممة لنيل شهادة الماستر،جامعة العربي التبسي،2022/2021،ص42

-2أحمد بركات،وليد بولوفة،(أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام-دراسة مقارنة-)، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية ،أدرار، الجزائر ،المجلد05،العدد02،2021

294/01 المؤرخ في 01أكتوبر 2001 والذي يحدد شروط توظيف[1] الأساتذة المشاركين والاساتذة المدعوين وعملهم في مؤسسات التعليم والتكوين العاليين، بإستكمال مجمل مهامهم القانونية الأساسية في مؤسستهم الأصلية، فإذا كان المنع من ممارسة أي نشاط آخر ينطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية، والقطاعات الخاضعة لقانون علاقة العمل فإنه من أجل تمكين الموظف من توفير ظروف المعيشة لها ولعائلته، نظرا لطول إجراءات النظر في متابعة الجزائية فإنه يمكن التفكير في تمكين الموظف المعني من قيام ببعض الانشطة لحسابه الخاص، إذا كانت لا تتعارض مع وظائفه مع بقائه ملتزما ببعض الواجبات المهنية.

ثانيا :الإبقاء على بعض الواجبات المهنية

الموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية غيرملزم ببعض الواجبات المرتبطة بوظيفته كالحضور إلى أماكن العمل وطاعة رؤسائه إلى أنه مقابل ذلك يبقى ملتزما ببعض الواجبات المهنية بسبب أن علاقة العمل مع الإدارة المستخدمة تبقى قائما وقفها بسبب المتابعة الجزائية، ومن أهم الواجبات التي يبقى الموظف ملتزما بإحترامها واجب التحفظ الذي يفرض عليه سلوك لائق ومحترم بأخلاقيات الوظيفة العامة والامتناع عن القيام بأي فعل يتنافى مع وظيفته (الماده 42 من الأمر06-03) والإمتناع عن إمتلاك مصالح داخل التراب الوطني أو خارجه من طبيعتها أن تؤثر على إستقلاليتها (المادة 45 من الأمر 06-03)، والإلتزام بواجب المحافظة على السر المهني (المادة 48 من الامر 06-03)[2]، وعلى الموظف أن يتجنب كل سلوك يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة ، وأن يظهر بشكل عام سلوكا لائق محترما ، ويستمر هذا الواجب من يوم تعيينه إلى غاية نهاية العلاقة الوظيفية سواء بشكل طبيعي أو غير طبيعي، ف مثال على ذلك أصحاب المناصب العليا في الهرم الوظيفي ملزمون بواجب التحفظ بدرجة أكبر من موضفي المناصب الأخرى ، لأنهم يشغلون وضائف حساسة مثلا الوزراء يمنع عليهم إنتفاد سياسية الحكومة [3].

- 2سكينة الزهرة، (الواجبات الأخلاقية ند الموظف وأثرها على ممارسة حرياته العامةوحقوقه الإجتماعية) ،مجلة نظرة على القانونالإجتماعي،جامعة وهران ،الجزائر،المجلد03،العدد01،ص09.
-3أحمد بركات،وليد بولوفة،مرجع سابق،ص2014.

الفصل الثاني:

أثر الحكم الجزائي النهائي على الوضع الوظيفي للموظف

الفصل الثاني: أثر الحكم الجزائي النهائي على الوضع الوظيفي للموظف

تقررت حجية الحكم الجزائي من أجل منع تضارب الأحكام بالنسبة لنفس الواقعة ، لأن ذلك يودي إلى الإخلال بهيبة العدالة ، ولأن المحكمة الجنائية هي المختصة في وقوع الجريمة وتكييفها القانوني ونسبها إلى فاعلها، إضافة إلى توفرها على سلطات الإثبات التي لا تتوفر للهيئات والمحاكم التأديبية ، وعليه لا يجوز لسلطات التأديب ممارسة صلاحيتها التأديبية بصورة تختلف عن الحكم الجزائي ، فالقضاء التأديبي يرتبط بالحكم الجزائي في الأحكام التي فصل فيها فقط. أي أنه مقيد بما أثبته القضاء الجزائي في حكمه من وقائع ، دون أن يتقيد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع ، فالقضاء التأديبي يبحث عن مدى إخلال الموظف بواجبات الوظيفية، أما المحاكمة الجزائية أثرها في قيام جريمة من الجرائم الجزائية، فلأحكام الجزائية التي تصدرها إما تكون بالبراءة أو الإدانة ، مع إختلاف الآثار على المركز القانوني للموظف ، إنطلاقا من هذا قسم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على التأديب الوظيفي

المبحث الثاني: أثر الحكم الجزائي الصادربالبراءة على الوضع الوظيفي للموظف . .

المبحث الأول: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على التأديب الوظيفي

تعني الإدانة الجزائية أن الوقائع المنسوبة للشخص قائمة وثابتة وتشكل جريمة جزائية، فالحكم الجزائي الصادر بالإدانة له دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الفاعل المشترك في الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي و ثبت وقوعه من المتهم ذاته، هنا لا يجوز للسلطة التأديبية إثبات عكس ذلك أو نفيه [1]، في هذا الصدد قسم هذا المبحث إلى :

المطلب الأول:الحكم الجزائي الصادر بالإدانة و الحكم الجزائي الصادر بالإدانة والمشمول بالعفو العام

المطلب الثاني :الأثر المباشر للعقوبات التكميلية على العلاقة الوظيفية .

المطلب الأول :الحكم الجزائي الصادر بالإدانة و الحكم الجزائي الصادر بالإدانة والمشمول بالعفو العام

يجب أن يكون الحكم الجزائي الصادر بالإدانة قطعيا أي غير قابل للطعن بالنقض، فإذا تم نقض الحكم الجزائي بالإدانة و التصريح ببراءة الموظف هنا لم يعد للحكم بالإدانة حجية أمام السلطة التأديبية التي ينبغي عليها إعادة النظر في الأفعال المسندة للموظف من حيث وصفها و تكييفها ومدى مساءلة الموظف تأديبيا [2]، وبالتالي يجب عليها أن تلتزم بها حتى لا يصدر القرار التأديبي مخالف للحكم الجزائي.

كما أن الأفعال التي يرتكبها الموظف قد تكون غير متعلقة بالعمل الوظيفي وخارج مجال أداء الموظف لمهامه، إلا أنها تتنافى وشروط الإلتحاق بالوظيفة ، مسألة تنظيمها ترجع إلى السلطة التقديرية للإدارة وهذا تحت رقابة القضاء[3] وعليه سيتناول في هذا المطلب الحكم الجزائي الصادر بالإدانة(الفرع الأول)، ومن جهة أخرى الحكم الجزائي الصادر بالإدانة والمشمول بالعفو العام(الفرع الثاني)، حالة تعارض الحكم الجزائي مع الحكم التأديبي(الفرع الثالث) .

الفرع الأول :الحكم الجزائي الصادربالإدانة

سيتطرق هذا الفرع إلى الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بعقوبة نافذة(أولا)، و الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة(ثانيا)

-1فيصل شنطاوي،علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية ،مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات،المجلد19،العدد6، 2004،ص19.

- 2محمد الاحسن ،العلاقة بينن المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية ،مرجع سابق،ص71.

- 3محمد الأحسن،مرجع نفسه ،ص72

أولا:الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بعقوبة نافذة.

الحكم الجزائي عنوان للحقيقة، فيما قضى به من ناحية الوجود المادي للوقائع ونسبها إلى المتهم، على السلطة التأديبية الإلتزام به، فالإدانة الجزائية تؤكد أن الوقائع المنسوبة للشخص قائمة و ثابتة و تشكل جريمة جزائية ، هذه الحجية تقيد السلطة التأديبية ، وبالتالي نطاق حجية الحكم الجزائي يتحدد في ثبوت أو نفي الواقعة موضوع الإتهام، وصحة إسنادها للمتهم ، وعليه لا يجوز إنكار ماتضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبها للمتهم [1] .

فالحكم الجزائي بإدانة له دلالة قاطعة على أن الفعل قد وقع من ذات المتهم ، يكون الأساس المشترك في المخالفتين الجزائية والتأديبية ولا يجوز لسلطة التأديبية على أي حال أن تتصرف عكس ذالك[2]، ووجب عليها التقيد بما قضى بيه الحكم الجزائي في هذا الخصوص، لما له حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن.[3].إن صدور الحكم الجزائي بالإدانة يكسبه حجية دامغة في الشيئ المقضي فيه في مواجهة الكافة، من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبها إلى فاعلها ، هذا ما إستقر عليه التشريع والفقه والقضاء ، فما للسلطة التأديبية إلا التقيد بما جاء به الحكم الجزائي في مرحلة بحثها عن المسؤولية التأديبية المترتبة عن الفعل ذاته ، فالوقائع التي أثبت الحكم وجودها المادي تكون ملزمة للسلطة التأديبية من حيث الوجود المادي لمناقشتها في هذا الجانب لآنها لا تملك سلطة لمناقشة منطوق الحكم الجزائي و أسباب صدوره، إلا أنه قد تسلك السلطة التأديبية مسلكا آخر وهو أن تصدر قرارا تأديبيا بحق الموظف إستنادا إلى الحكم الجزائي نفسه ، وليس للوقائع المادية الثابتة في الحكم الجزائي المنسوب للموظف، فوجب أن يكون الحكم إكتسب درجة القطعية تفاديا لقيام تعارض أو تناقض في الأحكام القانونية ، أما في حالة إتخاذ السلطة التأديبية لقرارها بناءا على الإدانة الجزائية ، مع الإعتماد على وقائع مادية أخرى ترى أن لها صلة لإصدار قرارها ، يعد شرطا لإكتساب الحكم الجزائي درجة القطعية [4].

تطبيقا لذالك لقد وضع المشرع الجزائري تفصيلا حول هذا الموضوع ، إذ نصت المادة 216من الأمر 06-03 السابق الذكر، في بندها الأول والثاني على مايلي:"ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- 1خذير عبد الكريم،العلاقة بين المسؤولية التأديبية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام،مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق،جامعة أحمد دراية أدرار،الجزائر ،2019/2018،ص51.
-2محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية ،مرجع سابق،ص305.
-3خذير عبد الكريم،مرجع نفسه،ص51.
-4علي خطار الشنطاوي ،**دراسات في الوظيفة العامة** ،دون طبعة،منشورات الجامعة الأردنية،عمان،1998، ص315.

-فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها .

-فقدان الحقوق المدنية ". [1]

هذه الحالات لاتكون وتثبت إلا بإصدار أحكام جزائية في حق الموظف .

ومن خلال المنشور رقم 05 المؤرخ في 12أفريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المبين لكيفية تطبيق المادتين 130و131 من المرسوم رقم85-59 نجد أنه قد ألزم الإدارة المستخدمة تسريح الموظف الذي ثبتت إدانته بجنحة أو جناية بموجب حكم قضائي نهائي ، حتى وأنه لم يلزمها بعرض مثل هذه القضايا على اللجنة التأديبية .[2]

من خلال النظر إلى الأثر الذي ترتبه العقوبة الجزائية على الوضع الوظيفي للموظف فقد أورد قانون العقوبات تنظيما لهذا الأثر والذي يتمثل في العقوبة المترتبة على الفعل، إذ سمح للقاضي أن يسلط على الموظف عقوبة تأديبية كحرمانه من ممارسة الوظيفة لمدة معينة أو بصفة دائمة .إلا أن هذه العقوبات التي يسلطها القاضي ليست إلا عقوبات تكميلية ، يمنع الطبيب الذي يشارك في جريمة الاجهاض من ممارسة مهامه في أي مستشفى عام ، رغم كل هذا إلا أنه قد يعهد المشرع إلى ترك مجال معين للقاضي من خلال السلطة التقديرية في تسليط العقوبة التأديبية وذالك مراعاة للظروف القائمة المختلفة .كما أن المشرع قد يترك للقاضي سلطة تقديرية في إتخاذ العقوبة التأديبية الأنسب للجرم معا مراعاة للظروف المحيطة بالقضية . [3]

كما أن المشرع قد يترك للقاضي السلطة التقديرية في إتخاذ العقوبة المناسبة للجرم ، مع مراعاة الظروف المحيطة بالقضية. مهما كانت العقوبة الصادرة في الحكم سواء حرمان من الحقوق المدنية أو غيرها[4]، فإن السلطة الرئاسية المخولة بتوقيع الجزاء التأديبي تكون مقيدة ، ولا يسمح لها بإبقاء الموظف في منصبهه، فالعقوبة الجزائية في هذه الحالة تجرد صاحبها من صفة الموظف ، كذالك هو الحال فيما يخص الحكم على موظف في جريمة مخلة بالشرف ، لأن مثل هذه الجرائم تتنافى وشروط الإلتحاق بالوظيفة [5] .

فالمشرع الجزائري أخذ بفكرة مدى تأثير الجريمة الجزائية على حسن سير المرفق العام

- 1المادة 216 من الأمر 06-03.
2 -المنشور رقم 05 المؤرخ في 12افريل 2004،الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130و131 من المرسوم 85-59 ،
- 3محمد الأحسن ، النظام القانوني لتأديب في الوظيفة العامة،مرجع سابق،ص 303.
- 4خذير عبد الكريم ،مرجع سابق ،ص53.
-5ظوافرعمار،رغايسية إيمان،مرجع سابق ،ص88.

بإنتظام ، ومجال تقييد السلطة التأديبية بالحكم الجزائي، فقد تسلط على الموظف المدان بجناية عقوبة جنحة ، نظرا لظروف المخففة لذلك.[1]

ثانيا:الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة

تصدر الأحكام الجزائية دائما بالإدانة للموظف، لكن هذه الإدانة قد تكون متبوعة بتنفيد العقوبة مما يؤدي إلى تسريح الموظف، إلا أن في بعض الأحيان قد تصدر أحكاما جزائية تدين الموظف لكن مع وقف تنفيذ العقوبة أو الحكم بغرامة مالية ، هذا ما يؤثر على موقف الموظف بخصوص إعادة إدماجه في منصبه[2]، رغم هذا يعتبر الموظف كائنا إجتماعيا بطبه معرضا لنسيان وإتيان الخطأ هذا راجع لتلك العلاقات الإجتماعية التي بكونها والتي ينجم عليها بعض المشاكل ينجم عنها الخطأ، و قد تكون هذه المشاكل ليست لها علاقة بالوظيفة، فالمشرع الجزائري لم يأخذ بهذه الفكرة بإعتبارأن من حكم عليه بإدانة نتيجة حكم جزائي، لا يمكنه ممارسة مهامه أو إدماجه في منصب عمله كونه مدانا سواء بالحبس أو غرامة مالية، أوعقوبة مع وقف تنفيذ العقوبة، هنا المشرع الجزائري لم يراعي مسألة تأثير العقوبات مع وقف تنفيذ العقوبة على تأديب الموظف مما يطرح إشكالية في مدى إعتبارها كعقوبات جزائية كسائر العقوبات الجزائية الأخرى [3].

فمن البديهي النظر على العقوبات المسلطة على الموظف مقابل السنوات التي قضاها في العمل وخاصة التسريح، ففي حالة تنفيذ العقوبة لا يثيرإشكالا بل في حالة الحكم عليه بعقوبة موقوفة النفاذ رغم عدم إرتباط الخطأ بالوظيفة، المشرع الجزائري إعتمد لفظ الإدانة حيث جاء لفظ عاما ، ولم يفرق بين تنفيذ العقوبة وعدم تنفيذها[4] .

إن وقف تنفيذ العقوبة التي يتمتع بها القضاء الجزائي إذا صدر الحكم الجزائي بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية، هذا الحكم لا يحوز حجية أمام السلطات التأديبية، فوقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط، ولا يمتد إلى المساءلة التأديبية ، إلى أن هناك إتجاه في الفقه يرى بأن الحكم الجزائي بإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة يمكنه أن يقيد السلطة التأديبية ، إلى أن من بين الآراء التي ترى خلاف ذالك ما ذهب إليه الأستاذ سليمان الطماوي حيث يرى:"....فإن المانع من التعيين في الوظيفة العامة وبحكم اللزوم من الإستمرارفيها لا يصدق

- 1كمال رحماوي،مرجع سابق،ص36.
-2محمد الأحسن ،العلاقة بينى المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ، مرجع سابق ،ص80.
- 3محمد الأحسن ،النظام القانوني لتأديب الموظف العام،مرجع سابق ،ص309.
- 4بن ديدة نجاة،مرجع سابق،ص427.

على المخالفات لخروج هذه الجرائم من دائرة رد الإعتبار ...."[1].

المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، والذي يسمح للإدارة العامة إنتظار صدور الحكم الجزائي االصادر من القضاء في حالة ما إذا لم يكن له تأثيرعلى ديمومة المرفق العام بإنتظام وإطراد، إلا أن هذا قد يؤدي بالإدارة إلى إستعمال التعسف في حق الموظف فتباشر توقيفه عن عمله بحجة أنه متهم بجريمة[2].

و برجوع إلى النصوص القانونية نجد أنه لم تظبط عملية دمج الموظف في وظيفته وتسوية وضعيته بل تركها مبهمة وغير واضحة حيث أشارت النصوص إلى أنه لا تسوى الوضعية الإدارية للموظف حتى يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا ، لكن يبقى الأمر غير واضح في حالة الحكم النهائي فالأجدر أن يكون حكما باتا وليس نهائيا حتى يتفادى أي إشكال ففي ذالك لأن هناك من حيث المعنى واللفظ إختلاف كبير بينهم[3] .

الفرع الثاني : الحكم الجزائري الصادربإدانة المشمول بالعفو العام

يزيل العفو العام الجريمة ذاتها، إذ كأن الجريمة لم تكن ويعد الجاني كأنه لم يرتكب أي جريمة.ومع ذلك لا يمتد سريان العفو العام عن الجريمة الجزائية إلى الخطأ التأديبي إلا بنص خاص[4]، مما لا يمنع من قيام السلطة التأديبية بمسائلة الموظف عن الفعل نفسه الذي شمل العفو العام لذا سيتطرق في هذا الفرع إلى العفو الشامل (أولا)و إلى إلغاء القانون الجزائي وإنقضاء الدعوى العمومية (ثانيا) .

أولا: العفو العام

يعرف العفو العام بأنه قانون يصدرعن السلطة التشريعية بعد مروره على الغرفة الأولى والغرفة الثانية للبرلمان تزول بمقتضاه المخالفة ، وتزول عن الفعل الصفة الإجرامية [5].

أ/حالة العفو عن المخالفة : العفو عن المخالفة من شأنه أن يزيل عن الفعل صفة الجرم يعني ما كان يعتبر جريمة يتحول بالعفو إلى فعل مباح ومقبول ، ويعتبر الجاني كأنه لم يرتكب أي جرم وحتى الحكم الصادر دون أثر، إن العفو يمحو المخالفة إلا أنه لا ينفي الركن المادي للفعل ، وعليه

- 1محمد الأحسن ،النظام القانوني لتأديب الموظف في الوظيفة العامة،مرجع سابق،ص310.
- 2المنشور رقم 05،مرجع سابق.
-3محمد الأحسن ،النظام القانوني لتأديب في الوظيفة العامة ،مرجع سابق،ص311.
- 4عثمان محمد مختارمحمد،**الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة** -دراسة مقارنة-دار الفكر العربي،مصر 1973،ص22.
- 5أحمد سعيد المومني،**إعادة الإعتباروقف تنفيذ العقوبة** ،(دراسة مقارنة)،الطبعة01،منشورات جمعيات العمارالمطابع النموذجية،عمان،1992،ص22.

تطبيقا لمبدأ إستقلال الجريمة الجزائية عن الخطأ التأديبي فإن صدور العفو عن الجريمة الجزائية لا يمنع من إستمرار المساءلة التأديبية عن ذات الفعل الذي شمله العفو، فقد يكون هذا الاخير مكونا للمخالفة التأديبية الذي يستوجب الجزاء التأديبي، أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعا للمخالفة الجزائية وما ترتب عليها من عقاب فصدور العفو عن هذا الفعل الإجرامي يؤدي إلى قيام إحتمالين :

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

2-أما إذا صدر العفو قبل العقوبة التأديبية ، فتعد هذه الأخيرة ملغاة بالنسبة للمستقبلل.

ب/حالة العفو عن العقوبة : إذا مس العفو العقوبة الجزائية فقط، فإنه لا يؤثرعلى المتابعة التأديبية ، ذالك أن العفو يقع على العقوبة فقط ولا ينفي المخالفة ولا يمحو الإدانة، فالعفو هو تنازل المجتمع عن حقه في تنفيذ العقوبة التي صدرت ضده، وقد يزول أثر الحكم الجزائي الصادر ضد الموظف بسبب العفو عن العقوبة أوالمخالفة.أما بخصوص العفو الشامل فلا يكون إلا بالقانون وهو يزيل وينفي المخالفة ذاتها[1]

الفرع الثالث: حالة تعارض الحكم الجزائي مع الحكم التأديبي

المبدأ هو إستقلال المساءلة الجزائية عن المساءلة التأديبية، إلا أن بعض حالات قد ينشأ تعارض بين الحكم الجزائي و الحكم التأديبي، فإذا صدر حكم تأديبي بالبراءة على أساس عدم ثبوت الفعل ، ثم صدر حكم جزائي يؤكد الوجود المادي للفعل ، أو إذا صدر قرارتأديبي بالإدانة على أساس وجود خطأ تأديبي، ثم يصدر حكم جزائي بالبراءة لإنعدام الركن المادي للجريمة ، وهذا لعدم حدوثها أصلا ، أو لعدم حدوثها أصلا، أو لعدم إرتكاب الموظف المتهم الفعل أو لكون كان في حالة إباحة – كدفاع شرعي-أو قوة قاهرة، هنا يثور التعارض بين بين الحكم الجزائي و القرار التأديبي مما يتعين إزالته لإحترام حجية الحكم الجزائي الذي من خلاله تظهر حالتين :

أولا: حالة البراءة التأديبية

يرى البعض أنه ليس ثمة مانع من العودة إلى مساءلة الموظف تأديبيا إن قضي عليه باالبراءة ، لأن براءة الموظف قائمة على أساس عدم قيام الواقعة ، وإثبات القاضي الجزائي قيام الجريمة بقرينة لا تقبل إثبات العكس ، يؤدي لإعمال السلطة التأديبية ولا يتهم من جديد، إلتزاما بالحكم الجزائي ،

-1سليمان الطماوي،مرجع سابق،ص242.

فحسب هذا الرأي العودة إلى تأديب الموظف لا تعد إزدواجا في الجزاء مادام الموظف قد برئ في المرة الأولى [1] .

ثانيا :حالة البراءة الجزائية

تظهر من خلال صدور قرار تأديبي بإدانة الموظف المذنب ثم يصدر حكم جزائي ينفي الواقعة ، فإذا كان القرار التأديبي غير نهائي أي قابل للطعن ، يمكن للموظف إثارة هذا الدفع والذي على أساسه القرار التأديبي إستنادا لحجية الحكم الجزائي أمام القاضي الإداري[2]. فالتعليمات الوزارية تنصح بإنتضار نتائج المتابعة الجزائية كما أشرنا إليه سابقا ، لأنه أحسن حل لتفادي التناقض بين العقوبة الجزائية والتأديبية.

المطلب الثاني:الأثر المباشر للعقوبات التكميلية على العلاقة الوظيفية .

ترتبط العقوبات التكميلية بالعقوبات الأصلية ، إذ يجوز للمحكمة أو قاضي الحكم النطق بها إلى جانب العقوبات الأصلية في بعض الجرائم المقررة قانونا، أي العقوبات التكميلية لا تلحق العقوبات الأصلية تلقائيا إلا إذا نطق بها القاضي ولا يجوز النطق بها منفردة كما هو الحال بالنسبة للعقوبات الأصلية، فالعقوبات التكميلية منها عقوبات تكميلية مقررة ضد شخص طبيعي وعقوبات تكميلية مقررة ضد شخص معنوي إلا أن ما يحتاجه موضوع دراستنا هي العقوبات التكميلية المقررة ضد شخص طبيعي ، والتي بدورها تنقسم إلى عقوبات تكميلية إجبارية و عقوبات تكميلية جوازية ، في هذا المطلب سنقوم بدراسة العقوبات التكميلية التي يمكن تسليطها على الموظف على إثر المتابعة الجزائية .

الفرع الأول: العقوبات التكميلية الإجبارية

نظرا للعلاقة بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجزائي، فقد أورد قانون العقوبات بعض الجزاءات التكميلية التي توقع على الموظف ، تتضمن الحرمان من الحقوق الوطنية والمدنية والسياسية و الحرمان من ممارسة مهنة أو نشاط لمدة مؤقتة .

أولا :الحرمان من الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية

نصت المادة 09 في المطة 02 من قانون العقوبات الجزائري والمعدلة بموجب القانون 23/06

-1محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ،مرجع سابق،ص325.

- 2مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلين والضمان ،مكتبة أنجلو المصرية، مصر،1986, ص232.

المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، إمكانية الحرمان من الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية وفي المادة 09 مكرر1 يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في :

-العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة ...."

-الحرمان من الحق ....وفي الحق في التدريس وفي إدارة مدرسة أو الخدمة ففي مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا"[1]

وهكذا يصدر الحكم الجزائي بالإدانة ويكون متبوعا بعقوبة تكميلية تتضمن العزل النهائي من الوظيفة ، كما قد يتضمن الحكم بالحرمان الحقوق الوطنية والمدنية والسياسية التجريد من الجنسية .

أ/العزل النهائي من الوظيفة :

تنص المادة216 من الامر 06-03 على حالات انهاء الخدمة ، ومن بينها الحرمان من الحقوق المدنية والتي تتضمن الحرمان من الوظيفة ، وتثبت هذه الحالة بحكم جزائي صادر عن الجهات القضائية المختصة ، هكذا فقد يصدر الحكم الجزائي بالحكم بعقوبة أصلية الذي يمكنه أن يتضمن عقوبة تكميلية تتضمن العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية ، فالحكم الجزائي بالحرمان من الحقوق الوطنية الذي يتمن العزل يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى إنقضاء الدعوى التأديبية[2] .و يجب أن يصدر ضمن منطوق الحكم بشكل صريح بالنص على العقوبة التكميلية إضافة للعقوبة الأصلية ، وفي هذه الحالة تكون الإدارة مقيدة بالحكم الجزائي وتتخذ الإجراءات تجاه الموظف المدان وتقوم بتسريحه من الوظيفة دون الحاجة إلى عرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء ، ذالك هو موقف المشرع الجزائري بموجب المادة 216 من الامر 06-03فإن فقدان الحقوق المدنية يترتب عنه فقدان صفة الموظف ومن جهة اخرى وطبقا للمادة 216"يتقرر الإنهاء التام من من الخدمة بنفس الاشكال التي يتم فيها التعيين "[3]

كما قد تكون عقوبة الحرمان من الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية إختيارية ، حسب المادة 14 من قانون العقوبات أجازت للجهات القضائية عند قضائها في جنحة ، وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثرمن الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية المشار إليها في المادة 09 مكرر 1 وذالك لمدة لا تزيد على خمس سنوات ، وتسري

- 1المادة 09 من قانون العقوبات الجزائري.
- 2بوكرا إدريس ،مرجع سابق،ص181.
- 3المادة 216 من الامر 06-03.

هذه العقوبة من يوم إنقضاء العقوبة .[1]

ب/ التجريد من الجنسية الجزائرية

يعد شرط الجنسية أساسيا للإلتحاق بالوظيفة العمومية ، وشرطا للإستمرار فيها ، إي فقدان الجنسية الجزائرية[2]، أو التجريد منها يعد سببا لإنهاء الخدمة الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف حسب المادة 216 من الأمر 06-03.فإن التجريد منها منها يتم عند إرتكاب كل شخص إكتسب الجنسية الجزائرية –الموظف في هذه الحالة- إحدى المخالفات الجزائية الواردة في نص المادة 22 من الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005.وبعد أن يصير الحكم القاضي بالإدانة عن تلك الأفعال نهائيا وبعد نشر المرسوم المتضمن تجريد الجنسية[3] ، تقوم الإدارة بتسريح الموظف المعني بنفس كيفيات تعيينه دون الحاجة إلى عرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء ، على إعتبار أن الموظف المعني يكون فقد صفة الموظف أي ليس بحاجة إلى ضمانات التأديبية المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03.

الفرع الثاني:العقوبات التكميلية الجوازية

سيتناول هذا الفرع باقي العقوبات التكميلية الجوازية المنصوص عليها في المادة 09 من قانون قانون العقوبات المتمثلة في المنع من ممارسة مهنة أو نشاط .

أولا : المنع من ممارسة مهنة أو نشاط

نصت المادة 16 مكرر من قانون العقوبات "يجوز الحكم على الشخص المدان لإرتكابه جناية أو جنحة من ممارسة مهنة أونشاط إذا ثبت للجهة القضائية أن للجريمة التي إرتكبها صلة مباشرة بمزاولتها وأن ثمة خطر في إستمرار ممارسته لأي منها "[4] ويصدر الحكم بالمنع لمدة لا تتجاوز عشر 10 سنوات في حالة الإدانة لإرتكاب جنحة....".

ونفس الحكم تضمنته المادة139 من قانون العقوبات ، علاوة على العقوبات المنصوص عليها في المادة 138مكرر من قانون العقوبات "يعاقب الجاني ففضلا عن ذالك بالحرمان من من الحقوق الواردة في المادة 14 من نفس القانون ، وذالك من خمس سنوات على الأقل إلى عشر سنوات على

- 1مختاري محمد رضا ،مرجع سابق، 2017،ص39.
- 2يتم فقدان الجنسية الجزائرية طبقا للحالات المذكورة في المادة 18 من الأمر رقم 05-01المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل للأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية.
- 3المادة 23 من قانون االجنسية الجزائرية.
- 4المادة 16 مكرر من قانون العقوبات الجزائري.

الأكثر " ويتعلق الأمر بالموظف العمومي الذي يستغل وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أواعترض أو عرقل عمدا عن تنفيذه ...."[1]

تضمنت المادة 50 من قانون 01/06 المؤرخ في 20فبراير سنة 2006 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته إمكانية معاقبة الجاني بعقوبة أوأكثرمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات ، ويتعلق الأمر بالعقوبات المنصوص عليها في المواد 9و9مكرر1 منه و 16 مكرر،وعليه إرتكاب الموظف جناية يترتب عليهاعقوبة تكميلية تتضمن عزل الموظف وجوبا لمدة أقصاها 10 سنوات ، وفي هذه الحالة الادارة لا تملك سلطة تقديرية بالإبقاء عليه في منصبه، بل ملزمة بتسريحه [2].عند إرتكاب الموظف جنحة ، فإن الحكم عليه بعقوبة تكميلية تتضمن العزل من طرف القاضي يعتبر أمر جوازي، حسب نص المادة 14 من قانون العقوبات "يجوزللمحكمة عند قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثرمن الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر1، وذالك لمدة تزيد عن خمس سنوات ....."[3]

في هذه الحالة اذا حكم القاضي بعقوبة تكميلية تتضمن العزل هنا الإدارة ملزمة بتوقيع عقوبة التسريح، ذلك ما أوضحه المنشور رقم 10 الصادرعن المديرية العامة للوظيفة العمومية السابق الذكر، الذي لم يفرق بين الجناية والجنحة من خلال عدم التفرقة بين عقوبة السجن والحبس ، ....."

الفرع الثالث :العقوبات الماسة بحقوق ومعاملات الشخص الطبيعي

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى عقوبة تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغاؤها مع المنع من إستصدار رخصة جديدة وعقوبة سحب جواز السفر.

أولا:عقوبة تعليق أو سحب أو إلغاء رخصة سياقة.

نص عليها البند العاشر من المادة 9من قانون العقوبات ، والمادة 16مكرر .

أ/توقيف رخصة السياقة

هو تدبير مؤقت يحرم بموجبه الموظف المذنب من استعمال رخصة سياقة خلال مدة توقيفها ، ويستأنف السياقة بإنقضاء مدة التوقيف.

- 1المادة 138 مكرر من قانون العقوبات الجزائري
- 2بوكرا إدريس، مرجع سابق،ص182.
- 3المادة 14 من قانون العقوبات الجزائري.

ب/سحب رخصة السياقة

يترتب على هذه العقوبة إنتهاء صلاحية رخصة السياقة، فيصبح الموظف بدون رخصة ولا يمكنه إستئناف السياقة إلا بعد إستصدار رخصة جديدة، بعد إنقضاء مدة السحب التي لا تتجاوز خمس سنوات .

ج/ إلغاء رخصة السياقة مع المنع من إستصدار رخصة جديدة .

يترتب على هذه العقوبة إبطال مفعول رخصة السياقة نهائيا، مع المنع النهائي لإستصدار رخصة جديدة، إذا إرتكبت جنحة السياقة في حالة سكر أو تحت تأثير مخذر، جنحة الفرار بعد إرتكاب حادث مرورمثل الموظف الذي يعمل كسائق سيارة في مرفق عمومي.

ثانيا:سحب جواز السفر

جواز السفر وثيقة رسمية خاصة لتنقل ، تصدره الإدارة المختصة للأشخاص الراغبين الحصول عليه.يجوز للجهة القضائية أن تحكم بسحب جواز السفر لمدة لا تزيد عن خمس سنوات في حالة الإدانة بجناية أو جنحة، وذلك من تاريخ النطق بالحكم ويجوز أن يأمر بالنفاذ المعجل بالنسبة لهذا الإجراء ، ويبلغ الحكم إلى وزارة الداخلية[1] .

يبدأ سريان تطبيق العقوبة من تاريخ النطق بالحكم، والذي تصبح فيه العقوبة نهائية،ويظهرأثرهذه العقوبة خاصة بالنسبة لرجال سلك الديبلوماسي أو الموظفيين القنصليين .

- [1]المادة 16 مكرر 6 من قانون العقوبات الجزائري.

المبحث الثاني: أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على الوضع الوظيفي للموظف

البراءة مبدأ من مبادئ العدالة وتهدف إلى ضمان الحرية الفردية والكرامة الإنسانية ،

تقتضي القاعدة العامة إستقلالية الحكم الجزائي عن القرار التأديبي، إلا أنه إستثناء على هذه القاعدة في حاله إثبات أو نفي القضاء الجزائي للوقائع محل الإتهام ، كما أن نظام التأديب لابد أن يكون مستقلا عن النظام الجزائي. وذلك لإختلاف النظامين في أساسهما وغايتهما ونوع الجزاءات التي توقع بإسم كل منهما، فمن الممكن أن يبرأ الموظف من المسؤولية الجزائية ويدان تأديبيا إذا كان فعله يشكل مخالفة تأديبية لا تصل إلى مستوى الجريمة الجزائية ، سيتناول هذا المبحث : البراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع (المطلب الأول)والبراءة دون إنتفاء الوجود المادي للوقائع (المطلب الثاني).

المطلب الأول:البراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع

القضاء الجزائي هو المختص بإثبات أو نفي الأفعال المكونة للجريمة الجزائي، فعند الفصل فيها حازت قوة الشيئ المقضي به ، فالحكم الجزائي القاضي بالبراءة لإنتفاء الواقعة أصلا أو لعدم

إرتكابها من المتهم يقييد السلطة التأديبية [1](الفرع الأول)، إلى أن الأمر يختلف إذا كان الحكم بالبراءة لا ينفي الوجود المادي للوقائع (الفرع الثاني).

الفرع الأول :تقييد السلطة التأديبية بالحكم الصادر بالبراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع

ينتفي الوجود المادي للوقائع لعدم ثبوت الواقعة (أولا). كما قد يتعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع (ثانيا).

أولا:حجية الحكم بالبراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع

إتفق أغلبية الفقهاء في أن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع حجة أمام السلطة التأديبية ولا يجوز أن تقرر بعد ذلك وجود مخالفة تأديبية وتوقع جزاء بناء على ذالك، فالحكم الجزائي يحوز قوة الشيئ المقضي فيه أمام السلطة التأديبية فيما يثبته أو ينفيه من الوقائع المكونة للجريمة الجزائية، إلى أن السلطة التأديبية لا تكون ملزمة بالتقيد إلا بذات الوقائع التي أثبتهاالقاضي الجزائي، أما الوقائع الأخرى التي لم يتطرق إلى إثباتها لها كامل الحرية في إعطائها التكييف القانوني المناسب من الناحية التأديبية كما أن ذلك لا يمنع الإدارة من حق تقدير سلوك الموظف المتهم من الناحية التنظيمية ومدى إتفاقه مع القواعد العامة الواجب إتباعه، كما أن للحكم الجزائي الحجية ذاتها أمام السلطة التأديبية إذا صدر هذا الحكم بالبراءة نتيجة لتوفر سبب من أسباب الإباحة [2]، هنا المشرع الجزائري ألزم سلطات التأديب بإرجاع الموظف إلى منصب عمله ، أو عرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء لنظر في عدم وجود خطأ مهني يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية ، فغياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني إرتكب من طرف الموظف .

أ/إمكانية إرجاع الموظف إلى منصب عمله

القاعدة العامة أن الحكم ببراءة الموظف من الجريمة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع يكوم ملزما للسلطة التأديبية، بحيث لا يجوز لها معاقبته عن هذا الفعل ولا تحريك الإجراءات التأديبية إستنادا لتلك الوقائع[3] ،فالحكم النهائي الصادر عن محكمة الجنايات إلى براءة الموظف عن التهمة المنسوبة له ، يكون للموظف الحق بمطالبة إعادة إدماجه في منصب عمله .ذلك ماتبناه مجلس الدولة في القرار رقم067719 الصادر بتاريخ08 سبتمبر [4]2011، كما أن إستقراء القرار الصادر عن مجلس الدولة تحت رقم 10847 بتاريخ 15 جوان 2004، يبين أن مجلس الدولة لا يعترض على إرجاع

- 1مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي ، مرجع سابق، ص94.
- 2أحمد فتحي إبراهيم أبو عودة ، مرجع سابق،ص96.
- 3بوطبة مراد،مرجع سابق،ص 25
- 4مجلة مجلس الدولة عدد2012،10،ص 102/101.

الموظف إلى منصب عمله بعد صدور حكم بالبراءة .فقد جاء فيه، ...."ثبت من الملف أن المدعي كان محل متابعة من أجل إختلاس أموال عمومية رفقة موظفيين آخريين ، حيث أن المدعي إستفاد من حكم البراءة بموجب قرار نهائي بتاريخ 23 ماي 2000.وحيث أن المدعي قد إتصل بمديرية البريد والمواصلات من أجل إعادته إلى منصب عمله ، وفعلا فإن المدعي المستأنف تم تنصيبه في عمله الأصلي بتاريخ 02 سبتمبر 2000، وفقا للمادة 131-2 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، و تمت تسويت وضعيته الإدارية والمالية بعد صدور القرار الجزائي النهائي [1].

ويرى إتجاها آخر أنه على الرغم من صدورحكم البراءة للموظف ، فإن ذالك لا يحول دون حق الإدارة في تقدير سلوك الموظف مع أخلاقيات الوظيفة العامة ، مثل تواجد الموظف في أماكن محل الشبهات مكان وقوع الجريمة ذالك حسب نص المادة 42 من الأمر 06-03 التي تنص على "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذالك خارج خدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم"[2]

ب/إمكانية عرض الموظف المستفيد من حكم البراءة على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المشرع الجزائري ألزم السلطات التأديبية بإرجاع الموظف إلى منصب عمله متى صدر حكم البراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع ، إلى أنها أبقت على السلطة التقديرية للإدارة بتوقيع العقوبة التأديبية إذا رأت أن الفعل المرتكب يشكل مخالفة تأديبية[3]، فقد جاء في المنشور رقم 05الصادر بتاريخ12أبريل 2003 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية :"إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه ، ببرائته أو بإنتفاء وجه الدعوى ، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر للمتابعة الجزائية، يعاد إدماجه في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين .إلى أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية ،وبطبيعة الحال فإن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني إرتكب من طرف الموظف المعني "وأضاف المنشور "وإذا قررت اللجنة عدم تسريح ، يعاد إدماج الموظف في منصب عمله ، أما إذا قررت اللجنة تسريح الموظف، فله أن يرفع الطعن أمام لجنة الطعن خلال 15 يوم من تبليغه القرار".[4]

- 1القرار رقم 108447 الصادر عن مجلس الدولة الغرفة الثانية ،(القسم الثاني)،بتاريخ 15 جوان 2004قبين (ع.ح)،ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة ،مجلة مجلس الدولة ،العدد رقم 2004،05،ص 149،147
- 2المادة 42 من الأمر 06-03.
- 3 ربيعة يوسف بوقرط،مرجع سابق،ص 89.
-4منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أبريل 2003 المتعلق بتطبيق المادتين 130-131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

كما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري هذا الموقف مرة أخرى في رسالة موجهة إلى وزيرة التربية الوطنية تحت رقم 09فبراير 2017 أوضحت فيها ، "وفي حالة ما إذا تم حفظ القضية أو تمت تبرئة الموظف المعني من الأفعال المنسوبة إليه، علما أن البراءة لا تعني بالضرورة إنتفاء الخطأ المهني فإنه يعاد إدراجه في عمله ، بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا، حتى ولو كان هناك طعن بالنقض في الحكم، على أن تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا ، ....."وأضافت الرسالة "ومهما كان فحوى قرار المحكمة العليا (تأييد حكم البراءة ، قبول الطعن بالنقض موضوعا وإحالة القضية على الجهة القضائية المختصة للنظر فيها، تأييد الإدانة ....)، فإنه يتعيين على الجهة التي لها سلطة التعيين عرض وضعية المعني من جديد على اللجنة الإدارية اللمتساوية الأعضاء متى أصبح الحكم نهائيا وحائزا لحجية الشيئ المقضي فيه" [1]

يتماشى هذا الموقف معا ما تبناه مجلس الدولة في الجزائر في قراره بتاريخ 14نوفمبر 2007 الحامل لرقم 033003، بين المدعي ضد المدير العام للأمن الوطني ، جاء فيه "أن حكم البراءة لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه خطأ مهني [2] .

الفرع الثاني :تعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع

إتفق القضاء و الفقه أن السلطة التأديبية لا تتقيد إلا بالإثبات المادي للوقائع المنسوبة للموظف، وتبقى حرة في إضفاء التكييف القانوني المناسب من الناحية التأديبية ، ففي حالة صدور الحكم الجزائى قبل القرار التأديبي (أولا)، هنا لا يثار أي إشكال لكن الصعوبة تظهرعندما يكون القرار التأديبي صادرا بالإدانة قبل صدور الحكم الجزائي بالبراءة (ثانيا)، هذا ما سنتناوله في هذا الفرع .

أولا:صدور الحكم الجزائي بالبراءة قبل القرار التأديبي

الحكم الجزائي القاضي بالبراءة لإنتفاء الوجود المادي أو لعدم إرتكاب الجريمة من المتهم بالذات ، يقييد السلطة التأديبية وله حجيته النهائية أمامها ولا تملك السلطة التأديبية بعد ذلك أن تقرر وجود خطأ تأديبي وأن توقع عقوبة تأديبية على الموظف، يرى الفقه في هذا المجال ضرورة إحترام الوصف الوارد بالحكم الجزائي للواقعة و إعتبار التكييف الجزائي حجة على السلطة التأديبية الإلتزام

1- مراسلة المدير العام للوظيفة العمومة والإصلاح الاداري رقم 09 بتاريخ 09فبراير2016 موجهة لوزيرة التربية الوطنية.
2- مجلة مجلس الدولة ،عدد9، 2009،ص 63/61.

بها، إلا أنه ومراعاة لمبدأ إستقلالية المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية فإنه يحق للسلطة التأديبية متابعة الموظف عن الخطأ التأديبي ، لأنه لا يوجد تعارض بين الجزاء المترتب عن الخطأ التأديبي و الحكم الجزائي باالبراءة ، ذالك ما تضمنته المراسلة رقم 267 الصادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية ، والإصلاح الإداري بتاريخ 19 جانفي 2016 والموجهة إلى المديرالعام للأمن الوطني.[1]

ثانيا:صدور القرار التأديبي بالإدانة قبل الحكم الجزائي بالبراءة.

عند صدور قرار تأديبي بالإدانة قبل القرار الجزائي الذي ينفي الوجود المادي للوقائع المنسوبة إلى الموظف والمتابع من أجلها، هنا يحق للموظف أن يطلب إلغاء العقوبة التأديبية التي وقعت عليه عن الفعل نفسه قبل أن تتحرك الدعوى العمومية، لأن الأساس القانوني الذي أقامت عليه السلطة التأديبية قرارها لم يعد موجودا من الناحية القانونية ، لهذا لا يصلح أن يكون أساسا تبنى عليه المسؤولية التأديبية .

إستنادا لإنتفاء الوجود المادي للوقائع ، يمكن للموظف أن يلجأ إلى إجراءات تصحيح القرار التأديبي عنما يكون غير نهائيا عن طريق الطعن فيه ، أما إذا أصبح القرار التأديبي نهائيا بإمكان الموظف المطالبة بسحب هذا القرار أو الطعن فيه من جديد أمام الجهات القضاائية المختصة في الآجال القانونية، أو تقديم دعوى التعويض عن الاضرار المادية والمعنوية التي لحقت به نتيجة القرار التأديبي[2].

إلا أنه يمكن للإدارة مواصلة الإجراء التأديبي على الرغم من صدور حكم لاحق بالبراءة على أساس عدم قيام الواقعة التي كانت سبب في متابعة الموظف، فالحصول على البراءة اللاحق لا يلغي قرارا تأديبيا مبنيا على خطأوظيفي ومهني وليس جزائي[3] .

المطلب الثاني:البراءة دون إنتفاء الوجود المادي للوقائع

تعدد أسباب البراءة نظرا لطبيعة الجريمة الجزائية وظوابطها ووصفها القانوني، ولا ينطبق ذلك على الخطأ التأديبي الذي في أغلب صوره يخضع للسلطة التقديرية للإدارة ، فقد يصدر الحكم الجزائي بالبراءة دون إنتفاء الوجود المادي للوقائع لعدم كفاية الأدلة أو الشك (الفرع الأول)، أو

- 1مراسلة المدير العام للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري رقم 267 بتاريخ 19 جانفي 2016،موجهة للمدير العام للأمن الوطني بخصوص كيفيات تطبيق المواد 174/173 من الأمر 03/06.
- 2ظوافر عمار،رغايسية إيمان،مرجع سابق،ص110
- 3بوكرا إدريس ، مرجع سابق،ص193

لشيوع التهمة وإمتناع المسؤولية (الفرع الثاني)، أو لبطلان الإجراءات أو تخلف أحد أركان الجريمة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة و الشك .

الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو الشك ، لا يحول دون مساءلة الموظف تأديبيا ، لذلك سنحاول التعرف على حدود الحجية التي يفرضها هذا الحكم على سلطة التأديب :

أولا:الحكم بالبراءة لعدم كافية الأدلة

قد يقضي الحكم الجزائي بالبراءة إستنادا إلى عدم تأكده من إرتكاب المتهم للفعل المنسوب إليه أو لعدم إقتناعه بذلك الفعل[1].

إن أي شك يراود عقيدة القاضي في الإدانة يترتب عنه الحكم بالبراءة ، وهذا الحكم الجزائي بالبراءة لعدم كفاية الأدلة يحوز الحجية في نطاق القضاء المدني ، وهذه الحجية يكتسبها الحكم سواء كان قائم على إنتفاء التهمة أو على عدم كفاية الأدلة إلا أن الأمر يختلف في مجال التأديب فالحكم الجزائي عند الحكم فيه بالبراءة ، فقد قضى بإنتفاء التهمة والمساءلة التأديبية لا يمكن أن تقوم على إثبات خاطئ للوقائع التي لم تثبت في الأساس بالحكم الجزائي فالواقعة المادية إما أن تثبت وينسب صدورها للمتهم وإما نفيها وعدم نسبها للمتهم وهو أمر ثابت في المجال التأديبي والجزائي هذا وإن الحكم بالبراءة للموظف لعدم كفاية الأدلة.قائم على الوصف الجزائي لذلك فان مسؤولية الموظف تأديبيا لا تكون من هذه الناحية، وانما تقوم على أساس الوقائع التي تثبت وجاءت في مضمون الحكم الجزائي رغم عدم كفاية الأدلة لقيام الجريمة الجزائية، إلا انها بهذه الوضعية تاخذ شكل المخالفة التأديبية[2]، فالواقع وأن رأى جانبا من الفقه من خلال نظرتهم الى أن البراءة الجزائية لا تمنع من المساءلة التأديبية متى ثبت في ذلك عدم كفاية الأدلة وهذا الرأي باجماع الفقهاء[3]، إلا أنه يتضح لنا من خلال ذلك أن الفقه أخذ إتجاه آخر حيث أقر في النهاية بمبدأ سريان الحجية الجزائية حتى في حالة عدم كفاية الأدلة .[4]

فقرر الفقه أن الوصف القانوني الذي يبرئ المتهم واذا كان الاختلاف في المجالين وهو أمر طبيعي تفرضه طبيعة النظامين ، إلا أنه لم يمتد للوقائع التي برئ منها المتهم ، والتي حملت نفس الوصف المقابل لوصف الجزائي، بل قرر أن المسؤولية التأديبية يمكن أن تثار بالنسبة للوقائع التي

- 1خالد عبد الفتاح محمد،مرجع سابق،ص570.
- 2مغاوري محمد شاهين ،مرجع سابق ،ص225.
- 3خالد عبد الفتاح،مرجع سابق،ص573.
- 4محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ،مرجع سابق،ص336.

لم يشملها الحكم والتي موجودة كوقائع وأسباب فقط ، لأن الحجية الجزائية أصلا لن تمتد لتشمل تلك الواقعة في كل أحكام الإدانه وليست البراءة فقط .

نستخلص مما سبق ان البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة لا تمنع من قيام المسؤولية التأديبية ويقصد بهذا أن الوقائع المنشئة للإتهام والمتابعة الجزائية تكون هي نفسها المكونة للمتابعة التأديبية ، حيث يكمن الاختلاف في وصف المخالفة أوالجريمة. فالمسائلة التأديبية لا تكون على اساس الوصف الجزائي للافعال المرتكبة وإنما على أساس الوقائع في حد ذاتها والتي تثبت في حق الموظف المتهم عن طريق حكم جزائي صادر عن القضاء الجزائي ، وإن كانت غير كافة لقيام الجريمة الجزائية إلى انها في نفس الحاله تشكل مخالفة تأديبية في بعض جوانبها أو بعض المخالفات التي لم يتطرق لها الحكم الجزائي وتشكل خرق وإخلال بالمهام الوظيفية الموكلة للموظف .إذا فالسلطة التأديبية الإدارية غير مقيده دائما بالاحكام التي تصدرها المحاكم الجزائية. لذلك كان لزاما على الموظف تجنب وتفادي كل ما من شأنه أن يحط او يذل من كرامته ويسيء إلى سمعته الوظيفية [1].

ثانيا:الحكم الجزائي الصخادر بالبراءة المبنية على الشك

الشيء المسلم به هو أن القرارات التأديبية تكون كالاحكام الجزائية تبنى على اليقين والجزم

وأن الشك والإحتمال لا يلبي المطلوب لإدانه المتهم وذلك بإعتبار أن التضامن التأديبي والجزائي يحملان في طياتهم السمة العقابية، أي يفرضان الجزاء على كل مخالف ، والتي تمس بالحقوق الفردية والحرية الشخصية للمتهم لذلك فإنه بمجرد الشك يؤدي إلى تبرأة المحكمة الجزائية المتهم ، والذي يؤدي إلى عدم إدانته من السلطة التأديبية ، لأنها لا يمكن أن تقيم أدلتها بالإدانة على الشك بل تقوم على الحقيقة ، إلا أن الأفعال التي يقوم بها ويقدم الموظف على فعلها والتي برء منها أمام المحكمة الجزائية قد تكون محل الإثارة والشك حول تصرفاته فيما بعد ، وهو في حد ذاته واجب وظيفي يلقى على عاتق الموظف، حيث وجب على الموظف ألا يضع نفسه محل الشك ، وهو مايستوجب المؤاخذة والحساب عن هذا السلوك الثابت في حقه جزائيا ويستحق أن يسأل عليه تأديبيا[2].

لا يؤثر الحكم بالبراءة القائم على الشك على السلطة المختصة بالتأديب في رد الواقعة إلى نطاقها التأديبي لأنها من واجباته الوظيفية ومقتضياتها بالنسبة للموظف ، لأن القاضي الجزائي لم ينفي حدوث الواقعة لأنها لم تحث وإنما لشك في الدليل المقدم لها ، هنا الشبهة كافية لإدانة الموظف

- 1محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ،المرجع السابق،ص337/336.
- 2محمد عصفور،**التأديب والعقاب في علاقات العمل**،،دون طبعة،دار النهضة العربية،مصر،1986،ص288

في المجال التأديبي، لأنه يمكن أن تمثل الركن الشرعي للمخالفة التأديبية [1] ، إلى أن البراءة المبنية على الشك لا تمنع من قيام المسؤولية التأديبية لأن البراءة المؤسسة على الشك غير مؤكدة[2] .ينبغي الأخذ والتسليم بحجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة والشك على انه لا يمنع من مساءلة الموظف عن الوضع نفسه محل الشبهة ، مما يعود سلبا على مركزه الوظيفي لأنه يشكل مخالفة تأديبية أخرى تختلف على التي حكم له الحكم الجزائي بالبراءة فيه لعدم كفاية الأدلة و الشك[3] ا

الفرع الثاني:الحكم بالبراءة لشيوع التهمة وإمتناع المسؤولية

إن هذه الحجية لا تحول دون مساءلة الموظف تأديبيا عن نفس الواقعة المادية لإعتبارها خطأ تأديبي إذا كان سبب البراءة راجع لشيوع التهمة أو إمتناع المسؤولية .

أولا/البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة

يقصد بشيوع التهمة إرتكابها وعدم معرفة الفاعل للجرم، حيث أن شيوع التهمة لا تعتبر

دوما سبب للبراءة في االمسؤولية التأديبية ، عكس ما هو عليه في المسؤولية الجزائية ، بحيث تعتبر سببا موجبا للحكم بالبراءة[4].

ولقد كان لعدد من شراح القانون رأي خاص في تلك المسألة ، ينحصرفي أن الأفعال التي يمكن أن تنسب للموظف سواء كانت إيجابية أو سلبية ، والتي إما تجعله فاعل أصلي للفعل أوشريكا في المخالفة التأديبية ترتب إدانته في حالة شيوع التهمة ، إن إعتبرنا هذا القول صحيح وثابت في المجال الجزائي ، هذا حتما يؤدي سيؤدي لمعاقبة المتهم الذي ثبت في حقه الفعل وبإعتباره مساهما في إرتكاب الجريمة [5].

ولقد إتفق الفقهاء على أن البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة أو الجريمة عن طريق حكم جزائي صادر من المحكمة الجزائية لايوقف المساءلة التأديبية ، وقيام مسؤولية تأديبية[6].

ذلك لأن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجزائية ، مسؤولية شخصية تقوم إن ثبت قيام الموظف شخصيا بفعل إيجابي أو سلبي معين ، وبعد إسهامه في وقوع المخالفة التأديبية .ففي

- 1محمد ماهر أبو العينين،**فضاء التأديب في الوظيفة العامة** ،دون طبعة،دار أبو المجد للطباعة ،مصر،2004،ص212.
- 2خذير عبد الكريم،مرجع سابق،ص63.
- 3محمد الأحسن،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ،مرجع سابق،ص339.
- 4 محمد الأحسن،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ،مرجع سابق ،ص340.
- 5خالد عبد الفتاح محمد،مرجع سابق ،ص577.
- 6محمد العاطف ألبنا ،**مبادئ القانون الإداري في أساليب النشاط الإداري ووسائله**،دون ذكر الطبعة،دون ذكر دار النشر ،مصر ،1982،ص297.

حال عدم وجود هذا الفعل فلا تقوم المساءلة التأديبية في حال شيوع التهمة بين الموظف وغيره وبالتالي فاعلها دائما يكون مجهولا[1].

ثانيا/البراءة على أساس إمتناع المسؤولية

ذهب الفقه في مجال تحديد موانع المسؤولية في المجال التأديبي ، إلى تطبيق نفس موانع المسؤولية في المجال الجزائي ، من بين هذه الموانع

أ/توافر حالة الدفاع الشرعي: هو رد الإعتداء الذي يقع على الموظف والذي يعتبر إعتداء غير مبرر ولو وقع من شخص فاقد الإدراك.

ب/حالة الضرورة:منصوص عليها في قانون العقوبات بوصف أن ذالك يعد مبدأ عاما[2] .

ج/حالة تنفيذ أحكام القانون بحسن نية:

يدخل في ذلك الجهل بالقانون حيث أنه وفق لقضاء النقض أن الجهل بأحكام أوقواعد قانون آخر غير قانون العقوبات يجعل الفعل المرتكب غير مؤثم ويدخل في حالات إمتناع المسؤولية لفقد الإدراك [3].

التطبيقات القضائية تجعل الحالة الوحيدة للإعفاء من المسؤولية هي المرض النفسي أو العقلي، وموانع المسؤولية الأخرى تعتبر ضروف مخففة في نطاق توقيع العقوبة وليست موانع مسؤولية ، وكذالك حسن نية المخالف أو الجهل بالقانون أو اللوائح ، فالواجب على الموظف أن يقوم بعمله بدقة والسعي إلى العمل بالقوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بعمله ، وكذالك بالنسبة لكثرة العمل تؤدي للسهو ، فالموظف مسؤول عن الإهمال والخطأ والتهاون و الإخلال الذي يقع منه على تأديه مهامه الموكله إليه ، فكثرة العمل ليست من الأعذار التي تعدم المسؤولية الإدارية[4]

الفرع الثالث:الحكم بالبراءة لبطلان الإجراءات أو تخلف أحد أركان الجريمة .

يقسم هذا الفرع إلى ، البراءة المبنية على أساس بطلان الإجراءات (أولا)، والبراءة المبنية على أساس تخلف أحد أركان الجريمة (ثانيا).

أولا/البراءة المبنية على أساس بطلان الإجراءات

- 1محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة،مرجع سابق،ص341.
- 2محمد ماهر أبو العينين،مرجع سابق ،ص226.
- 3محمد الأحسن ،العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف ، المرجع السابق،ص108.
- 4محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق،ص342.

يقصد بالإجراءات الجزائية التي تباشرمن أول التحقيق والتي تهدف إلى التحقق من وقوع الجريمة ونسبها إلى فاعلها ، حتى يكون العمل الإجرائي صحيح ، يجب توفر شروط قانونية من الناحية الشكلية و الموضوعية ، إذا توفرت هذه الشروط فإن العمل الإجرائي بات صحيحا ومنتجا لأثاره القانونية ، إن تخلفت أحد الشروط يعتبر العمل مخالفا للقانون ، إلا أن هناك تفاوت في الآثار المترتبة على الإجراء الذي لحقه عيب نتيجة عدم مراعاة الشروط القانونية .[1]

يتمتع القاضي خلال نظره للقضية المعروضة عليه بحرية الإقتناع فهولا يتقيد بإتباع أسلوب أو وسائل أوأدوات معينة للكشف عن الحقيقة ، فله الحق أن يسلك االطريق الذي يراه ملائما للوصول للحقيقة ، كما أن للقاضي السلطة الكاملة في قبول أي دليل أو رفضه ، بالإضافة إلى سلطته في تقدير وزن وقيمة كل دليل وقوته في الإثبات[2]، هذا مانصت عليه المادة 212من قانون الإجراءات الجزائية فقرة01"يجوز إثبات الجرائم بأي طريقة من طرق الإثبات ماعدا الأحوال التي ينص عليها القانون على غير ذالك و للقاضي أن يصدرحكمه تبعا لإقتناعه الخاص"

فقد نظم قانون الإجراءات الجزائية جميع الإجراءات التي تباشر منذ أول عمل من أعمال التحقيق إلى غاية صدور حكم بات في القضية ، وفرق بين الإجراءات الجوهرية والغير جوهرية ، حيث أن لا يترتب البطلان على مخالفة الإجراءات الشكلية الغير جوهرية ، ولكنه رتب البطلان نتيجة مخالفة القواعد الإجرائية الجوهرية[3] .

القاعدة العامة هي متى تقرر بطلان الإجراء أصبح معيبا ولا ينتج أي أثار قانونية ، ولا يجوز للمحكمة الجنائية الإستناد إليه في إدانة المتهم، وإبل أصبح حكما معيبا لا يستند إلى أساس قانوني.[4]

ثانيا/ البراءة المبنية على أساس تخلف أحد أركان الجريمة

يصدر الحكم الجزائي بالبراءة لتخلف أحد أركان الجريمة الجزائية ، إذ أن القضاء الجزائي يكيف الفعل وفق أحكام قانون العقوبات ، ولا تعتبر جريمة إلا إذا إكتملت عناصر الجريمة وتطابق النص القانوني للتجريم مع الفعل المراد تجريمه ، على هذا الأساس يتم تكييف الجريمة الجزائية إلا أن هذا يقيدالسلطة التأديبية لأنها تنظر للفعل من زاوية مدى إخلاله بالواجب الوظيفي، وبالتالي فالحكم الجزائي الصادر بالبراءة لتخلف أحد أركان الجريمة لا يحوز أي حجية أمام السلطة التأديبية،

- 1شيرين عدنان يوسف دويكات،حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية ، أطروحة ماجيستير في القانون العام)،كلية الدراسات العليا،جامعة النجاح الوطنية ،نابل،فلسطين،2017،ص102.
- 2أكرم محمود الجمعات،العلاقة بين الجريمة التأديبية وتاجريمة الجنائية ،قدمت هذه الدراسة إستكمالا للحصول على درجة ماجستير في القانون العام،جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا،2010،ص182.
- 3غانم حسين،مرجع سابق،ص50.
- 4طارق فيصل مصطفى غانم،مرجع سابق ،ص114/113

وليست ملزمة بأن[1] تتقيد بما قضى به الحكم الجزائي في هذا الشأن ، ولها الحرية في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة على الموظف محل المساءلة التأديبية الذي قضى ببراءته جزائيا لتخلف أحد أركان الجريمة [2]، فتكمن العلة بعدم حجية الحكم الجزائي المبني على أساس تخلف أحد أركان الجريمة أمام السلطة التأديبية في أن الفعل المسند إلى الموظف يعني أن ليس له الصفة الجزائية أي لا ينكر حدوث الفعل ، بل يقضي بأن الفعل لا يصلح لقيام الجريمة الجزائية ، مثال ذالك إنتفاء القصد الجنائي في الجرائم العمدية فهذا الحكم لا ينكر حدوث السلوك المادي إنما ينفي عنه صفة الجرمية.[3]

- 1المرجع نفسه ،ص115.
- 2 طارق فيصل مصطفى غانم،مرجع سابق ،ص115.
- 3وحيد محمود إبراهيم،**حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية** ، دار النهضة العربية ،القاهرة،1998،ص616.

خاتمـــــة

خاتمة

تتعدد المسؤوليات التي تواجه الموظف نتيجة السلوك الخاطئ الذي قد ينسب إليه من خلال ممارسة أعباء وظيفية أو خارجها مما ينعكس أثرها عليه ،ومن ثم فإن خلق وعي قوي بين الموظفين من أسباب إحكام النظام وإطاعة الأنظمة و ظبط كل من يحاول الخروج عليها، وضمان الإحتفاظ بمستوى معين من السلوك الوظيفي والأداء ،لذلك فإن توقيع العقوبات الجزائية أو التأديبية ،بوصفها أحدي الوسائل التي تستعين يها الإدارة لضمان إنضباط الموظف وبالتالي حسن سير المرفق ،و أساس ذلك هو العلم والوعي بحسن تطبيق أحكام قانون الوظيفة العمومية و مختلف اللوائح والتنظيمات الصادرة لتطبيقه ،وإذا مابلغ سلوك أو تصرف الموظف حد المساس بقيم ومصالح التي إرتأى المشرع جدارتها بالحماية ،فإن الموظف يوجه المسؤوليات الجنائية أو المدنية أو التأديبية أو كلها وتتحرك الدعوى ضده عن هذه المسؤولية وفق النظام المعمول بيه ،ورغم إستقلال النظام التأديبي عن الجنائي إلا أن يجمعهما وحدة النظام القانوني للدولة،وهذا ما أدى بالمشرع أن يربط بين الجريمة والخطا المهني في كثير من المواضع ، وخاصة إذا كان الفعل المكون لكل منهما واحد بحيث أن توقع العقوبتين الجزائية والتأديبية مما يعود ذلك للسلطة المختصة بذلك وهذه الحالة كثيرة الوقوع ،و أن معظم التصرفات التي ترقى إلى الوصف الجنائي التي تقع من الموظف تنعكس على وظيفته وتمثل مخالفة تأديبية في نفس الوقت ،وأن أغلب الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة يترتب عنها إنهاء الؤابطة الوظيفية كعقوبة أصلية أو تكميلية .

تناولنا في البحث أثر الحكم الجزائي على المسؤولية التأديبية للموظف و بيان أثر الحكم الجزائي في كافة أحواله سواء كان صادرا بالإ دانة بعقوبة نافذة أو صادرا بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة ،أم كان صادرا بالبراءة لبطلان الإجراءات أو الشك أم كانت قائمة على إنتفاء الوقائع المادية المنسوبة للموظف،وإنتهينا إلى إستقلال وذاتية المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية ،و أن حجية الحكم الجزائي لدى السلطة التأديبية له أثران الأول سلبي يمنع من إقامة الدعوى الجزائية مرة أخرى على ذات الأشخاص وذات الوقائع ،ويتمثل الأثر الإيجابي للحجية بإفتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم الجزائي من حيث إثبات أو نفي الوقائع المادية ،ولا يجوز لسلكات التأديبية معاودة التحقيق فيما أثبته أو نفاه الحكم الجزائي ،كما أن أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في حالات محددة مثل الحبس أو السجن النافذ يكون تسريح الموظف وجوبيا في هذه الحالة وقرار الإدارة في هذه الحالة يكون قرارا كاشفا لا غير ،أما إذا كان الحكم الصادرفي غير هذه الحالات فيجب عرض الامر على المجلس التأديبي ،وكذلك تطرقنا لأثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة حيث لا أثر لوقف تنفيذ العقوبة على المسؤولية التأديبية .

تم التطرق أيضا إلى أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة، إذ ان حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة تتقيد بها السلطات التأديبية فقط في حالة نفي ثبوت الوقائع بالحكم القائم على البراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف فلا تعاود التحقيق في وجود أو نفي ما قرره الحكم بالبراءة ،ولا يمنع حكم البراءة من مساءلة الموظف تأديبيا .

ما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد و الذي له أثر كبير على المسارالمهني للموظف وكثيرا ما يكون محل إغفال دراسته رغم خطورته، هو تلك العقوبات التكميلية التي تصدر بحق الموظف تبعا للحكم الجزائي الصادر بحقه ،خاصة فيما يتعلق بالحرمان من الحقوق المدنية أو الحرمان من ممارسة بعض الوظائف .

خلصنا في بحثنا لعدد من النتائج والإقتراحات يمكن حصرها في مايلي :

-لم يضع المشرع الجزائري تعريف لكل من الخطأ التأديبي و المخالفة الجزائية بل إقتصر على ذكر السلوكيات و الأفعال التي تشكلهما.

- التأثير القائم جراء مباشرة إجراءات المتابعة الجزائية على إجراءات المتابعة التأديبية يعزز التعاون و التقارب بين السلطتين بتنفيذ القانون وإحترامه .

-الحكم الجزائي الذي تعتد به السلطة التأدبيبة هو الحكم الصادر عن محكمة مختصة و يكون إكتسب حجية الشيئ المقضي فيه .

-إستقلالية الدعوى التأديبية عن الجزائية إلا في حالة الحكم الجزائي النهائي الصادر بالإدانة بعقوبة سالبة للحرية .

-يمكن تطبيق عقوبة جزائية و عقوبة تـأديبية عن ذات الوقائع دون أن يشكل ذالك إخلالا بمبدأ عدم توقيع عقوبتين عن ذات الفعل .

-الحكم بالبراءة لا يعني عدم المساءلة تأديبيا .

-إلتزام السلطة التأديبية بالعقوبات التكميلية الصادرة بحق الموظف دون أن يكون لها سلطة تقديرية في ذلك .

-إن الأحكام الجزائية النهائية الصادرة بالإدانة بحق الموظف قد يترتب عنها إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف بالإدارة .

-مباشرة إجراءات المتابعة الجزائية في حق الموظف المذنب أثر في بعض الحالات على مباشرة المتابعة التأديبية وذالك نظرا للحجية التي تكتسبها الإجراءات والأحكام الجزائية الصادرة أمام السلطة التأديبية .

-أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على سلطة التأديب يختلف فيما إذا كان حكم البراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع ،أو لعدم كفاية الأدلة والشك ،أو لشيوع التهمة وإمتناع المسؤولية ،أولبطلان الإجراءات أو تخلف أحد أركان الجريمة.

-ضرورة وجود نص واضح و صريح يقييد حجية الأحكام الجزائية على الدعاوي االتأديبية لما له أهمية للمسؤولية التأديبية .

-ضرورة إعطاء السلطة التقديرية لجهات التأديب في وقف الدعوى التأديبية إنتظارالنتيجة الدعوى الجزائية ،وذلك في حالة شكها بالوجود المادي للوقائع ،إذ ليست كل الحالات تستدعي إيقاف الدعوى التأديبية.

-التقييد يحجية الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة ،لإنتفاء الوجوود المادي للوقائع ،فغير المعقول أن تثبت جهات التأديب مانفاه الحكم الجزائي عن الفعل نقسه.

-ضرورة تنظيم أيام دراسية تكوينية و عقد مؤتمرات و ملتقيات لفائدة الموظفين العموميين متعلقة بمواضيع المسؤوليات القانونية للموظف بشكل دوري وذلك لبعث هذه الثقافة في نفسية الموظفيين وتحسيسهم بالأثار المترتبة جراء مخالفتهم للقوانين و التنظيمات و التشريعات المنظمة لمهنتهم.

-على المشرع الجزائري السعي لتحيين و إعادة النظر في الأحكام و النصوص القانونية المنظمة لشؤون الموظفيين بصفة دورية كلما إقتضت الحاجة لذلك بما يتماشى وتطور الذي تعرفه الوظيفة العمومية في العالم عامة والجزائر خاصة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب

1-عثمان محمد مختارمحمد،**الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة** -دراسة مقارنة- دار الفكر العربي،مصر 1973،ص22.

2-محمد العاطف ألبنا ،**مبادئ القانون الإداري في أساليب النشاط الإداري ووسائله**،دون ذكر دار النشر ،مصر ،1982

3-محمد عصفور،**التأديب والعقاب في علاقات العمل**،،دون طبعة،دار النهضة العربية،مصر،1986،ص288

4-مغاوري محمد شاهين ،**القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلين والضمان** ،مكتبة أنجلو المصرية،مصر،1986

5- أحمد سعيد المومني ،**إعادة الإعتبار ووقف تنفيذ العقوبة** ،(دراسة مقارنة)،الطبعة01،منشورات جمعيات العمار- وحيد محمود إبراهيم،**حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية** ، دار النهضة العربية ،القاهرة،1998، المطابع النموذجية،عمان،1992،

6-عمار عوابدي ،**نظرية المسؤولية الادارية** -دراسة مقارنة -ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر.

7- عبد الله سليمان،**شرح قانون العقوبات الجزائري** ،الجزء الأول القسم العام للجريمة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون،الجزائر،1996.

8- علي خطار الشنطاوي ،**دراسات في الوظيفة العامة** ، منشورات الجامعة الأردنية،عمان،1998.

9- وحيد محمود إبراهيم،**حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية** ، دار النهضة العربية ،القاهرة،1998.

10-كمال رحماوي ،**تأديب الموظف العام في القانون الجزائري** ، دار هومة ،الجزائر 2004.

11-محمد ماهر أبو العينين،**فضاء التأديب في الوظيفة العامة** ،دار أبو المجد للطباعة ،مصر،2004،.

12-خالد عبد الفتاح محمد،**الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الكوادر الخاصة**،الطبعة02،دار الأمة للطباعة والنشروالتوزيع،مصر،2004.

13- فؤاد عبد الباسط ،**الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة** ،دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ،مصر ،2005.

14-جعفر علي محمد،**فلسفة العقاب والتصدي للجريمة** ، المؤسسة العربية للدراسات،لبنان،2006،

15-عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، **الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية** ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.

16-أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي العام**، الطبعة الثامنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

17-سليم جديدي ،**سلطة تاديبية للموظف العام في التشريع الجزائري** ،دراسة مقارنة ،دار الجامعة الجديدة ،الاسكندرية ،مصر 2011.

18-السباعي محسوب أيوب ،**الوجيز في منازعات قضاء التأديبي و الجنائي** ،دراسة تأصيلية من الناحية العلمية ،دار الجامعة الجديدة للنشر ،الاسكندرية ،مصر ،دون سنة نشر .

المذكرات والرسائل الجامعية:

أطروحات الدكتوراه

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

2- محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام،جامعة تلمسان،2016/.2017

رسائل الماجستير

1-عيسى محمدالحسين،الجريمة التأديبية للموظف العام في التشريع السوري،رسالة ماجيستير،جامعة دمشق،2000.

2- الفلاتي،محمد بن الصديق احمد،الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجيستير،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،2005،.

3- ربيعةّ يوسف بوقرط ،أثرالدعوى العمومية على التأديب الوظيفي-دراسة مقارنة –رسالة ماجيستير في القانون ،كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية ،تموز،2006.

4-محمد الاحسن العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ،رسالة ماجيستير ، جامعة تلمسان ،2008

4-أكرم محمود الجمعات،العلاقة بين الجريمة التأديبية وتاجريمة الجنائية ،قدمت هذه الدراسة غستكمالا للحصول على درجة ماجستير في القانون العام،جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا،2010.

5-بن علي عبد الحميد، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادة ضد الموظف العام ،(دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010-2011،

6- طارق فيصل محمد غانم ،العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية -دراسة مقارنة -مذكرة ماجيستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطني ،نابلس ،فلسطين ،2016

7-شيرين عدنان يوسف دويكات،حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية ،(أطروحة ماجيستير في القانون العام)،كلية الدراسات العليا،جامعة النجاح الوطنية ،نابل،فلسطين.٢٠١٨

8-باسل محمد شراري الفايز، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام ،مذكرة ماجيستير في القانون العام ،كلية الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط، عمان ،الاردن،2018، .

مذكرات الماستر

1-مختاري محمد رضا ،العقوبة التكميلية في القانون الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق ، جامهة الدكتور مولاي الطاهر،سعيدة ،2017

2-خذير عبد الكريم،العلاقة بين المسؤولية التأديبية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام،مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق،جامعة أحمد دراية أدرار،الجزائر ،2018/

2019،

3- مودع صبرينة، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ،مذكرة ماستر في الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر، بسكرة ،الجزائر 2017/2016

4-ظوافر عمار ،رغايسية إيمان ،أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي،مذكرة نيل شهادة الماستر في القانون،جامعة 08 ماي 1945،قالمة ،الجزائر ، 2019

5-ذويب أحمد نادر،غانمي مقداد،التوقيف التحفظي للموظف العمومي في التشريع الجزائري،أمذكرة متممة لنيل شهادة الماستر،جامعة العربي التبسي،2022/2021،

المقالات:

1-فيصل شنطاوي،(علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية) ،مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات،المجلد19،العدد6، 2004.

2-بوطبة مراد،(الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري)،جوليات جامعة الجزائر،كلية الحقوق ،بومرداس ،الجزائر،العدد33،الجزء الرابع،2019.

3-أحمد بركات،وليد بولوفة،(أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام-دراسة مقارنة-)، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية ،أدرار، الجزائر ،المجلد05،العدد02، 2021-

4- نجاة بن ديدة،علي موصدق ،(السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وأثار ذالك على المصلحة العامة) ،دفاتر السياسة والقانون ، مخبر المرافق العمومية والتنمية،سيدي بلعباس ، الجزائر،المجلد 13،العدد01، 2021،ص81

5-بوكرا إدريس،(الوضع القانوني للموظف الموقف تحفضيا بسبب المتابعة الجزائية)،مجلة الإجتهادات للدراسات القانونية والإقصادية،كلية الحقوق ،جامة الجزائر 1،المجلد 12،العدد01،نوفمبر،2022.

6-بوكرا إدريس ، (المتابعة الجزائية للموظف بيم حجية الحكم الجزائي و السلطة التأديبية للإدارة)،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية ،جامعة الجزائر 1،المجلد 59،العدد03،سبتمبر 2022

7-سكينة الزهرة، (الواجبات الأخلاقية ند الموظف وأثرها على ممارسة حرياته العامةوحقوقه الإجتماعية)،مجلة نظرة على القانون الإجتماعي،جامعة وهران ،الجزائر،المجلد03،العدد01.

القررات

1-قرار المجلس الأعلى المؤرخ في 1974/05/09،ضد وزير الصحة العمومية،نشرة القضاة،العدد01.

2-قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 09 أبريل 2001، في القضية رقم 001192 ،العدد1، سنة 2002..

3-القرار رقم 108447 الصادر عن مجلس الدولة الغرفة الثانية ،(القسم الثاني)،بتاريخ 15 جوان 2004قبين (ع.ح)،ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة ،مجلة مجلس الدولة ،العدد رقم05، 2004.

4-قرار المجلس الأعلىرقم236550،المؤرخ في1982/01/09،ضد وزيرالتربية،المجلة القضائية،العدد1978،01،ص41قرار مجلس الدولة رقم 082979المؤرخ في 2013/09/12.

المرسلات

1-مراسلة المدير العام للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري رقم 267 بتاريخ 19 جانفي 2016،موجهة للمدير العام للأمن الوطني بخصوص كيفيات تطبيق المواد 174/173 من الأمر 03/06.

2-مر اسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية ،المؤرخة في 19جانفي 2016،الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية إلى المدير العام للأمني الوطني بخصوص تطبيق احكام المادتين 173و174من تاتمر03/06،المتظمن القانون الاساسي العام للوظيفة العاموميةو المنشةور رقم 10 المؤرخ في 16جتنفي 2016.

3- مراسلة المدير العام للوظيفة العمومة والإصلاح الاداري رقم 09 بتاريخ 09فبراير2016 موجهة لوزيرة التربية الوطنية.

القوانين

1-الأمر 03/06المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15يوليو 2006، الصادر عن الجريدة الرسمية عدد46،16جويلية 2006.

2- قانون رقم 1601 مؤرخ في 7 مارس سنة 2016 يتضمن تعديل دستوري ،الجريدة الرسمية ،العدد 14 الموافق 7 مارس سنة 2016 .

المناشير

1 - المنشور رقم 05 المؤرخ في 12افريل 2004،الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130و131 من المرسوم 85-59 .

2-منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أبريل 2003 المتعلق بتطبيق المادتين 130-131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

الفهـــــرس

الفهرس

شكر

إهداء

مقدمة 1
الفصل الأول :أثر المتابعة الجزائية على المسار المهني. 6
المبحث الاول : الطبيعة القانونية للجريمة التي يرتكبها الموظف.....7
المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي الجريمة والجزائية 7
الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي 7
الفرع الثاني: مفهوم الجريمة الجزائية 11
المطلب الثاني: علاقة الجريمة الجزائية بالخطأ التأديبي. 14
الفرع الاول: أوجه التشابه بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي.....14
الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي 17
المبحث الثاني: الآثار المترتبة على المتابعة الجزائية.....20
المطلب الاول: سلطة الادارة في التصرف مع الموظف 20
الفرع الاول: المتابعة الجزائية لا توقف المتابعة التأديبية 21
الفرع الثاني:المتابعة الجزائية توقف المتابعة التأديبية.....22
المطلب الثاني :الإجراءات التحفظية المترتبة على المتابعة الجزائية 24
الفرع الأول : مفهوم التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا.....24
الفرع الثاني: تاثير التوقيف التحفظي على الموظف المتابع جزائيا.....27
الفصل الثاني: أثر الحكم الجزائي النهائي على الوضع الوظيفي للموظف 34
المبحث الأول: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على التأديب الوظيفي 35
المطلب الأول :الحكم الجزائي الصادر بالإدانة و الحكم الجزائي الصادر بالإدانة والمشمول بالعفو العام 35
الفرع الأول :الحكم الجزائي الصادربالإدانة.....36
الفرع الثاني : الحكم الجزائري الصادربإدانة المشمول بالعفو العام.....39
الفرع الثالث: حالة تعارض الحكم الجزائي مع الحكم التأديبي.....40
المطلب الثاني:الأثر المباشر للعقوبات التكميلية على العلاقة الوظيفية 41
الفرع الأول: العقوبات التكميلية الإجبارية 41

الفرع الثاني:العقوبات التكميلية الجوازية.....42
الفرع الثالث :العقوبات الماسة بحقوق ومعاملات الشخص الطبيعي 43
المبحث الثاني: أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على الوضع الوظيفي للموظف 45
المطلب الأول:البراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع 46
الفرع الأول :تقييد السلطة التأديبية بالحكم الصادر بالبراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع.....46
الفرع الثاني :تعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة لإنتفاء الوجود المادي للوقائع 48
المطلب الثاني:البراءة دون إنتفاء الوجود المادي للوقائع 50
الفرع الأول: الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة و الشك 50
الفرع الثاني:الحكم بالبراءة لشيوع التهمة وإمتناع المسؤولية.....52
الفرع الثالث:الحكم بالبراءة لبطلان الإجراءات أو تخلف أحد أركان الجريمة 54
خاتمة 57
قائمة المراجع 61
الفهرس.....67

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

ميدان التكوين ل.م.د

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله ،

الطالب (ة) :.....عسمو.....مديل.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم .....114588184.....الصادرة بتاريخ:..2019....05.15.....

المسجل بكلية الحقوق والعلوم السياسية – قسم الحقوق – تخصص :..دولة و.مؤسسات.....

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر عنوانها : ...آليات.الحوكمة الجزائية على.الفساد.....

.....الاداري.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه وأتحمل مسؤولية الاخلال بذلك.

بتاريخ :.....

اطلعت ووقعت

إمضاء الطالب المعني