Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Sciences

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

إذن بالإيداع

السنة الجامعية 2024 / 2025

القسم: الحقوق

1/بيانات التعريف بالمشرف:

الاسم: كمال اللقب: حموشي الرتبة العلمية: أستاذ محاضر أ

العنوان الإلكتروني المهني:

2/معلومات خاصة بطالب / الطالبين

الاسم: وردة اللقب: دمواعي تاريخ ومكان الازدياد: 1974/11/22 عنابة

البريد الالكتروني:

الاسم: اللقب: / تاريخ ومكان الازدياد: /

البريد الالكتروني:

3/معلومات حول مذكرة الماستر

عنوان المذكرة: آثر المتابعة الجزائية على الوظيفة التأديبية للموظف العام

القسم: عام التخصص: قانون اداري

بعد الاطلاع على المذكرة والتأكد من استفائها لكل الشروط الشكلية والموضوعية أرخص للطالبة/ الطالبين المذكورين أعلاه لاستكمال إجراءات الإدارية لإيداع المذكرة.

التاريخ 2025/05/28

توقيع المشرف

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Sciences

التزام بقواعد النزاهة والأمانة العلمية

(المتعلق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الموقع أدناه / نحن الموقعين أدناه

الطالب ـــــ خنيوامي وردة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 103673532 والصادرة بتاريخ 2017/03/03

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم قانون عام داخلي

الطالب ـــــ

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم ـــــ والصادرة بتاريخ ـــــ

المسجل(ة) بكلية ـــــ قسم ـــــ

والمكلف بإنجاز أعمال مشروع مذكرة الماستر

عنوانها ـــ أثر المتابعة الجزائية على الموظف العمومي

الموظف العام

أصرح / نصرح بشرفنا / بشرفنا الالتزام بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه

حرر بتبسة التاريخ 2025/05/22

إمضاء الطالب

إمضاء الطالب

جامعة العربي التبسي – تبسة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان

أثر المتابعة الجزائية على الوضعية التأديبية للموظف العام

إعداد الطالبة

سوامي وردة

إشراف الأستاذ

د. معيفي كمال

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
د. بريك نور الدين	أستاذ محاضر - ب	رئيسا
د. معيفي كمال	أستاذ محاضر - أ	مشرفا
د. محرز مبروكة	أستاذة مساعدة - أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين حمدا كثيرا كما ينبغي لجلال وجهه العظيم على توفيقه و منه لإكمال هذا العمل

اللهم صلي و سلم على سيدنا و حبيبنا و قدوتنا محمد عليه أفضل الصلاة و أزكى تسليم و على آله و صحبه و كل من تبعه إلى يوم الدين

تذهب مني الكلمات و تتوارى عني العبارات و يتوقف القلم فاللحظات
مرت وتركت لنا كل ذكرى جميلة جمعتنا مع رفقاء الدراسة و الأساتذة،
لكن وجب علينا شكر الناس فهي وصية سيدنا و حبيبنا محمد صلى الله عليه و سلم.
فكل الشكر و التقدير إلى:

الأستاذ المشرف : معيفي كمال على تعاونه معي و مجهوداته لتصويب عملي و الرقي به

كما يسعدني أنْ أتوجه بالشكر الجزيل والتّقدير
للدكتور **بديرية يحي** وللأستاذة **محرز مبروكة**،

و كل الشكر للجنة المناقشة كل باسمه و مقامه و الذين أثرو هذا العمل بتصويباتهم .
على المساعدات القيّمة

وإلى وكافة أساتذة كليّات الحقوق وإدارين وعمال
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي .

الإهداء

إلى عزيزا قلبي و مفتاحا نجاحي أبي و أمي الحبيبة ، من علماني الأدب و حباني في طلب العلم ،

إلى إخوتي و أغلى ما أملك

إلى كل أصدقائي الذين دعموني و شجعوني ولو بكلمة

إلى أساتذتي الذين لم يتوانو و لم يبخلو علينا في الإرشاد و التوجيه .



مقدمة

تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث تطورا كبيرا، وانعكس هذا التطور على الوظيفة العامة، فتزايدت أهميتها وتعاظم دورها في المجتمع،ونتيجة لهذا التطور أصبح للموظف العام دور غاية في الأهمية على اعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة، والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمنوط به أداء الخدمات الأساسية للمواطنين.

لذا فإن هدف الموظف العام هو تحقيق المصلحة العامة وهو ملزم ببذل قصارى جهده لأداء الخدمة التي أنيطت به خير أداء، وخلال قيامه بذلك قد يرتكب الموظف العام أخطاء ومخالفات تسمى الأخطاء التأديبية، وهذا سيؤدي حتما إلى توقيع عقوبات تأديبية عليه من قبل الجهات المختصة، وذلك ردعا له ولغيره من العودة إلى ارتكاب مثل هذه الأخطاء.

إلا أنه قد يرتكب الموظف جرائم لا تمس واجبات الوظيفة فحسب، وإنما قد تمس النظام العام ومصلحة المجتمع بأكمله ولعلا من أوضح تلك الأفعال المرتكبة أن يأتي الموظف سلوكا منحرفا يشكل خطأ جنائيا وخطأ تأديبيا في نفس الوقت، على اعتبار أنه عضو في المجتمع وعنصر في الهيئة الوظيفية، وإذا كان الفعل غير مشروع الذي ارتكبه الموظف العام يشكل خطأ تأديبيا وخطأ جنائيا في ذات الوقت فإن ذلك لا يعني الانفصال التام بينهما، إذ أن التداخل بينهما أمر محتوم، فانتماء الفرد إلى الوظيفة العامة لا ينفي عنه صفة المواطن الذي يجب أن يحترم النظام الاجتماعي في المجتمع الذي ينتمي إليه، حيث ينظر المجتمع إلى سلوك الفرد من الزاوية التي يهتم بها، فالدولة تنظر إليه من زاوية ضمان الأمن والنظام في المجتمع كله، والإدارة تعنى بحسن سير العمل بانتظام واطراد.

وبما أن الموظف هو مواطن أولا وموظف ثانيا، وصفته الثانية لا تحجب صفته الأولى، ومن ثم فإنه يخضع ككل مواطن لأحكام قانون العقوبات إذا ما ارتكب جريمة من جرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، وقد يتأثر وضعه الوظيفي إذا ما حكم عليه بجريمة جنائية، إذا إن المشرع الجنائي قد يقنن بعض الجرائم التأديبية التي يرتكبها الموظف ويعتبرها جرائم جنائية.

أهمية الدّراسة:

وأنطلق مما سبق فإن أهمية دراستنا تتمثل في تسليط الضوء على الجريمتين الجنائية والتأديبية التي يرتكبها الموظف العام، وما يترتب على ذلك من عقوبات توقع بحقه من قبل السلطة المختصة، وبيان مدى شرعية هذه العقوبات، مما يجعل موضوعنا يحظى بأهمية مزدوجة علمية وعملية.

فتمثلت أهمية هذا الموضوع من الناحية العلمية في مدى تحديد طبيعة كل من الجريمتين الجنائية والتأديبية، التي قد يرتكبها الموظف العام سواء أثناء أداءه لوظيفته أو خارجها،وتبيان مظاهر العلاقة التي تربط بين الجريمتين ومدى تأثير كل منهما على الأخرى.

وتبرز الأهمية العملية لموضوعنا في تناولها للشق الجنائي إلى جانب الشق التأديبي وتستمد هذه الأهمية من واقع الأثر الذي ترتبه جهة الإدارة على مركز الموظف العام من ناحية، وعلى الأثر الذي يرتبه الحكم الجنائي على مركز الموظف العام، وعلى السلطة الإدارية من جهة أخرى.

أسباب اختيار الموضوع:

وفيما يخص الدوافع التي شجعتنا على اختيار موضوع الدارسة، والتي تعود في الأساس إلى أسباب الذاتية :

- الميل الشخصي للبحث في مواضيع القانون الإداري خاصة في مجال الوظيفة العامة ومدى ارتباطه بمجال القانون الجنائي، وبالتحديد مجال التأديب، ورغبتنا في إجراء دراسة تجمع بين التخصصين منه ألا وهي أثر الحكم الجنائي على وضعية الموظف العام، والتي تجميع بين القانون الإداري والقانون الجنائي.
- الرغبة في توسيع معارفنا من خلال الاطلاع على العقوبات التأديبية والجزائية التي يمكن أن يخضع لها الموظف العام، خاصة وأننا نتقلد منصب إداري نخضع فيه لقانون الوظيفة العامة.

أما عن الأسباب الموضوعية:

- القيمة العلمية للموضوع محل البحث، إذا يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية، وذلك لارتباطه، بالموظف العام واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان حسن سير المرفق العام باطراد وانتظام.
- إثراء المكتبة الجامعية من خلال البحث في هذا الموضوع ودراسته وفك الإبهام والغموض الذي يشوبه.

الإشكالية:

ومن خلال ما سبق يتضح أن موضوع دراستنا يثير الإشكالية التالية :

- ما مدى تأثير المتابعة الجزائية في مراحلها المختلفة على الوضعية التأديبية للموظف العام؟

و يتفرع هذا الإشكالية الرئيسية العديد من التساؤلات الفرعية تطرح كالتالي:

- هل يجوز للإدارة اتخاذ إجراءات تأديبية قبل صدور حكم جزائي ضد الموظف، أم يجب عليها انتظار نتائج المتابعة القضائية؟
- ماهي الشروط التي لابد من توافرها كي يرتب الحكم الجزائي أثره في الوظيفة العامة؟.
- هل للحكم الجنائي الصادر سواء بالإدانة أم البراءة حجية أمام مجالس التأديب ؟.

إن البحث في الإشكالية المطروحة، يهدف إلى:

أهداف الدّراسة:

كون هذه الدّراسة بمثابة مؤشرات علمية، تساهم بدرجة أو بأخرى في تحفيز من يهمهم أمر الاهتمام بموضوع تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، وإعطائها العناية الكافية وإدراك آثارها على مختلف المستويات، فقد تمثلت أهداف هذه الدّراسة في:

منها ما هي علمية، وذلك بالإسهام بجهد علمي تراكمي في إثراء المكتبة القانونية من خلال ما تم التّوصل إليه، على أساس أن معالجة هذا الموضوع سيتم دراسته من النّاحية القانونية بشكل تفصيلي، وفق قوانين صدرت حديثا.

أما الأهداف العملية، فتكمن في الوصول تحديد العقوبات التأديبية التي تبناها المشرع الجزائري فيما يخص الموظف العام، والعقوبات الجزائية ومدى نجاحها في ردع الأخطاء الوظيفية، من خلال خلق منظومة قانونية قادرة على حماية الموظف العام من جهة وكذلك تجسيد مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد.

المنهج المتبع:

لا تنطلق هذه الدّراسة وفق منهج محدد، حيث ارتكزت على منهجين أساسين، وذلك لغرض الوصول نحو تحقيق أهدافها وتتلخص في ما يلي:

- المنهج الوصفي: هذا المنهج الذي تم الاستعانة به في تحديد العديد من المفاهيم التي سوف نتطرق لها في هذه المذكرة.
- المنهج التّحليلي: وهو المنهج الغالب والنّاظم والرابط بين مختلف فقرات البحث، وذلك من أجل القراءة التّحليلية والنقدية للنصوص التّشريعية، ولقد تم الاعتماد على هذا المنهج لاعتبارات تتعلق بطبيعة الموضوع، والتي تتطلب تحليل مضمون مستجدات النصوص القانونية التي تؤطر مجال الوظيفية العامة في التشريع الجزائري للوقوف على كل ما هو جديد فيما يخص

تأديب الموظف العام، وكذلك العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها الموظف داخليا وقضائيا خاصة أمام القاضي الجزائي.

الدّراسات السابقة:

ولأن العلم تراكمي، كونه سلسلة متتابعة من المعارف والدراسات، يبدأ من حيث انتهى الآخرون، فكان لزاما التّطرق إلى الدّراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها، إذ أضافت أكبر قدر من التوضيح لدراسة هذا الموضوع، وبناء على ذلك تم الاطلاع والاستفادة من بعض الدراسات السابقة نذكر منها وبشيء من الإيجاز:

- أطروحة دكتوراه في القانون العام، للباحث محمد الأحسن 2016/2015، قدمت في كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، الموسومة بـ : النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، عالج فيها الباحث النظام القانوني للتأديب الموظف العام، في إطار قوانين الوظيفية العامة، دراسة مقارنة بين نصوص القوانين السابقة والحالية، كما قارن فيها الباحث بين العديد من النصوص القانونية لعدة دول، حيث توصل إلى أن هناك اختلاف بين النصوص التي تحكم مجال تأديب الموظف العام، وذلك من خلال مقارنته للعديد من النصوص التي تنظم هذا المجال.

من هذا المنطلق، سيتم توظيف هذه الأطروحة في المبحث الثاني من الفصل الأول لهذه الدراسة، حيث تم عرض إجراءات وآليات التأديبية للموظف العام.

- مذكرة ماجستير في القانون العام للباحث بن علي عبد الحميد 2010-2011، قدمت في كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بالقايد تلمسان الجزائر، الموسومة بطرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، عالج فيها الباحث ماهية المخالفة التأديبية، من خلال تطرقه لمفهوم المخالفة التأديبية، والعلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية، كما تطرق لانقضاء العقوبة التأديبية بالطرق غير القضائية، وذلك من خلال انقضاء العقوبة التأديبية بالسحب، وانقضائها عن طريق المحو، وعن طريق بموجب قانون خاص، كما خصص الفصل الثالث من المذكرة لانقضاء العقوبة التأديبية بطرق القضائية من خلال الرقابة القضائية على المشروعية الخارجية للقرار التأديبي، وعلى المشروعية الداخلية للقرار التأديبي.

حيث توصل الباحث إلى أن سير المرافق العامة الإدارية وفق للمبادئ التي تقوم عليها أي دولة، يقتضي وجود نظام قانوني محكم يتكون من مجموعة القواعد القانونية التنظيمية الآمرة، إلى جانب طاقم من الموظفين المؤهلين يعهد إلهم مهمة تطبيق الأهداف التي وجد من أجلها هذا المرفق، ملتزمين في ذلك للنظام القانوني الخاص بالموظف العام، الذي ينتج عن مخالفته التعرض للجزاءات التأديبية المقررة قانونا، من هذا المنطلق، سيتم توظيف هذه المذكرة في المبحث الأول والثاني من الفصل الثاني لهذه الدراسة، حيث تم عرض إجراءات وآليات التأديبية والجزائية للموظف العام.

صعوبات الدّراسة:

لئن كان يصعب تجاهل أهمية وجود العديد من المراجع الالكترونية والتي تمكن الباحث من الحصول على المعلومة العلمية والتّقنية التي تمكنه من أنجاز أي دراسة، وإعفاؤه من تحمل مشقة البحث والتّنقل، إلاّ أنه واجه الباحث العديد من الصعوبات نذكر بعضا منها: القيود التي تفرضها بعض المؤسسات، من خلال عدم نشر المعلومات وعدم تمكين الباحث من الوثائق الإدارية لجهلها لثقافة الخدمة الإلكترونية، من بينها نسخ من القرارات التأديبية الداخلية التي تمس بخصوصية الموظف من جهة، وتخوفها من جهة أخرى، من خضوعها للمساءلة، أو نشر بحوث علمية أكاديمية تنتقدها، مع تجاهل ما لهذه الدراسات من ايجابيات من خلال تقديم حلول عملية لمعظم النقائص التي يتم الكشف عنها، والتي تعد حاجزا أمام أيّ بحث علمي.

تقسيمات الدّراسة:

تأسيسا على ما سبق، وحتى يتم ضبط عناصر هذه الدّراسة، فقد تم احترام التّقسيم الثنائي المتوازن لفعّاليته في الحفاظ على وحدة الموضوع، حيث ستتم معالجة الإشكالية المطروحة وتوظيفا لمناهج والدّراسات السابقة، التي سيتم اعتمادها في هذه المذكرات، من خلال الفصلين التّاليين:

تطرقنا الفصل الأول إلى أثر المتابعة الجزائية على الموظف العام قبل صدور الحكم ،الذي احتوى بدوره مبحثين المبحث الأول النظام التأديبي في الوظيفة العامة، والمبحث الثاني العلاقة بين الخطأ تأديبي والجريمة الجزائية.

أما الفصل الثاني فقد سلطنا الضوء من خلاله على مدى حجية الحكم الجنائي وأثره على التأديب الوظيفي، والذي خصصنا فيه مبحثين الأول بعنوان حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في مواجهة سلطة التأديب، والثاني حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة وأن لا وجه للمتابعة.

الفصل الأول

أثر المتابعة الجزائية على الموظف العام قبل صدور الحكم

يعد الموظف العام طرفًا محوريًا في سير المرافق العامة، لذلك ألزمه القانون بمجموعة من الواجبات المهنية والأخلاقية، وفرض عليه نظامًا تأديبيًا لضمان حسن أدائه لمهامه، غير أن هذا الموظف قد يتعرض في بعض الحالات إلى متابعة جزائية، سواء لأفعال مرتبطة بوظيفته أو خارجة عنه، وتكتسي مرحلة ما قبل صدور الحكم القضائي أهمية خاصة، نظرًا لما يترتب عنها من إجراءات إدارية قد تمس بحقوق الموظف، كالتوقيف المؤقت عن العمل أو تجميد بعض امتيازاته، وذلك رغم أن المتابعة ما تزال في طور التحقيق أو المحاكمة ولم يصدر بشأنها حكم بات .

في هذا الإطار، يطرح تساؤل مهم: هل يحق للإدارة اتخاذ إجراءات تأديبية أو إدارية ضد الموظف بمجرد متابعته جزائيًا، رغم قرينة البراءة؟ وما هي الضمانات القانونية التي تحمي الموظف في هذه المرحلة؟ ففي هذا الفصل سنقوم بدراسة الإطار القانوني للمتابعة الجزائية قبل صدور الحكم، وتحليل مدى تأثيرها على الوضعية القانونية والمهنية للموظف، مع التركيز على التوازن المطلوب بين مصلحة الإدارة وحماية حقوق الموظف من خلال مبحثين :

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام.

المبحث الثاني: وضعية الموظف العام أثناء المتابعة الجزائية.

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام

يعتبر موضوع الارتباط بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية من الموضوعات الهامة التي لا يمكن أن يتجاهلها أي باحث يعالج هذا الموضوع، وذلك للصلة الوثيقة بين الأخطاء وللتأثير المتبادل بينهما، إذ يبنى سلوك الموظف غير المشروع سواء كان يشكل جريمة تأديبية فقط، أم كان يشكل خطأ تأديبي وجريمة جنائية في ذات الوقت على أفعال قام بها، أو امتنع عن القيام بها، بحيث يعتبر هذا الفعل أو الامتناع انحرافا عن السلوك القويم الذي يتطلب المجتمع أو الوظيفة العامة التي يقوم بأعبائها، وتوضيحا لذلك فقد قمنا بتقسيم هذا المبحث على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الجريمة الجنائية و الخطأ التأديبي.

المطلب الثاني: العالقة بين الجريمة الجنائية والخطأ التأديبي.

المطلب الأول: مفهوم الجريمة الجنائية والخطأ التأديبي

لا تشير القوانين عادة إلى تعريف الجريمة تاركة ذلك للفقه وقد تعددت محاولات الفقهاء لتعريف الجريمة والتي يمكن حصرها في كثير من الاتجاهات ولهذا سوف نعرض من خلال هذا المطلب مفهوم كل من: الجريمة الجنائية (الفرع الأول) و الخطأ التأديبي (الفرع الثاني)

الفرع الأول: مفهوم الجريمة الجنائية

يتضمن هذا الفرع تعريف الجريمة الجنائية وأركانها كما يلي:

أولا: تعريف الجريمة الجنائية:

الجريمة بوجه عام هي كل عمل غير مشروع يقع على الإنسان في نفسه أو ماله أو عرضه أو على المجتمع ومؤسساته ونظمه السياسية والاقتصادية، وقد يقع أيضا على الحيوان.[1]

يذهب كثير من الفقهاء إلى تعريفها بأنها (فعل يفرض له القانون عقابا)، ولقد اهتم العلماء بتعريف الجريمة لتحديد من ينطبق عليه وصف المجرم فاختلفوا في التعريف باختلاف تخصصهم، وهكذا يرى علماء النفس بأن الجريمة هي تعارض سلوك الفرد مع سلوك الجماعة، ومن ثم يعتبر مجرما الشخص الذي يقدم على ارتكاب فعل مخالف للمبادئ السلوكية التي تسود في المجتمع الذي ينتمي إليه، في حين يعتبر علماء الاجتماع بأن الجريمة هي التعدي أو الخروج على السلوك الاجتماعي، ومن هنا يعتبر

[1]– أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي العام**، ط 08، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص84

جريمة كل فعل من شأنه أن يصدم الضمير الجماعي السائد في المجتمع فيسبب ردة فعل اجتماعية. ومن جهة أخرى يرى علماء الدين بأن الجريمة هي الخروج على طاعة هللا ورسوله وعدم الالتزام بأوامره ونواهيه. ويعرفها الدكتور محمود نجيب حسنى بأنها : (فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر له القانون عقوبة أو تدبيرا احترازيا) .[1]

من خلال التعريفات السابقة فان الجريمة سلوك، يتسع لان يكون فعل ينهى عنه القانون أو امتناع عن فعل يأمر به القانون على انه يكون هذا مما يمكن إسناده إلى فاعله أي أن يكون هذا الفعل فعال صادرا من إنسان يمكن الاعتداد بإرادته قانونا أي أن تكون تلك الإرادة سليمة مميزة وغير مكرهة مع وجود صلة بين هذه الإرادة والواقعة المرتكبة.

ثانيا: أركان الجريمة الجنائية

1- الركن المادي للجريمة الجنائية :

عرف الفقهاء الركن المادي للجريمة بأنه فعل ظاهري يبرز الجريمة إلى حيز الوجود ويعطيها وجودها وكيانها في الخارج، أي أنه النشاط أو السلوك الإيجابي أو السلبي الذي تبرز به الجريمة إلى العالم الخارجي، فتكون بذلك اعتداء على الحقوق أو المصالح أو القيم التي يحرص الشارع على صيانتها أو حمايتها، ويترتب على هذا الأمر أن القانون لا يعاقب على مجرد لنوايا والأفكار مادام أن هذه النوايا بقيت مختزنة في ذهن صاحبها، لأن القانون لا يستطيع أن يصل إلى ضمائر الناس وما يختلج في صدورهم، ولابد من قيام الجاني بنشاط مادي تترجم من خلاله النوايا والأفكار إلى أفعال وينفذ الجاني ما كان يخطط له حتى يسأل ويتم 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، ذلك أن القانون لا يعاقب على النوايا والهواجس، ولا يعتبر إلا بالأفعال الظاهرة المنتجة لأثارها، كما أن القانون لا يعاقب جنائيا من لم تكن له نية ارتكاب الجريمة ولم يكن مصرا، وإذا عوقب مدنيا فإنما ذلك مراعاة لجانب المجني عليه، وتألف الركن المادي من ثلاث عناصر أساسية هي التي تكون في العادة هيكل الجريمة، هذه العناصر هي السلوك الإجرامي والنتيجة، والرابطة السببية بين السلوك والنتيجة، وإذا ثبت أن هناك علاقة نشاط

---

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

الجاني والنتيجة حيث تسمى مثل هذه الجرائم التي يتطلب المشرع لتمام ركنها المادي قيام النتيجة بالجرائم المادية بيد أن الركن المادي للجريمة دون اشتراطه أن تحقق النتيجة وهذا ما يسمى بالجرائم الشكلية. فعلى سبيل المثال يتمثل الركن المادي في جريمة القتل في الطلقة النارية أو الطعن بالخنجر، ويتمثل في الاستيلاء على مال الغير في جريمة السرقة.

من ثم نستنتج أن الركن المادي للجريمة يتمثل دائما في عمل أو فعل غير أنه لا يتمثل في نتيجة هذا الفعل.[1]

2- الركن المعنوي للجريمة الجنائية :

لا يكفي لقيام الجريمة ارتكاب عمل مادي ينص ويعاقب عليه قانون جزائي بل لابد أن يصدر هذا العمل المادي عن إرادة الجاني، تشكل هذه العلاقة التي تربط العمل المادي بالفاعل ما يسمى بالركن المعنوي.[2]

ويقصد بالركن المعنوي الجانب الشخصي والنفسي للجريمة فلا تقوم الجريمة بمجرد قيام الواقعة المادية التي تخضع لنص التجريم ولا تخضع لسبب من أسباب الإباحة فلا بد أن تصدر هذه الواقعة عن إرادة فاعلها وترتبط ارتباطا معنويا أو أدبيا فاركن المعنوي هو الرابطة المعنوية أو الصلة النفسية أو العلاقة الأدبية التي تربط بين ماديات الجريمة ونفسية فاعلها حيث تقول أن الفعل هو نتيجة لإرادة الفاعل.

3- الركن الشرعي للجريمة الجنائية :

هناك اختلاف 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 استنادا إلى أن العمل الضار بالمصالح الاجتماعية لا يعتبر جريمة إلا إذا وجد في قانون العقوبات نصا 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

[1]- أحسن بوسقيعة، **مرجع سابق**، ص85.

[2]- **المرجع نفسه**، ص 105.

الجريمة إذن يمكننا القول أن الركن الشرعي للجريمة هو الصفة غير المشروعية للفعل فهو جوهره تكييف قانوني يخلع على الفعل والمرجع في تحديده، هو قواعد قانون العقوبات.[1]

الفرع الثاني: مفهوم الخطأ التأديبي.

يعتبر الخطأ التأديبي الأساس الذي يقوم عليه نظام التأديب، فبارتكابه يتعرض الموظف للعقاب نتيجة لإخلاله بمقتضيات واجباته الوظيفية، فلخطأ التأديبي هو نواة كل دراسة تتعلق بالتأديب.

أولا: تعريف الخطأ التأديبي.

لقد تعددت وتباينت التعاريف المتعلقة بالخطأ التأديبي، وهو ما سنحاول تقديمه وذلك بإعطاء مختلف التعريفات التي وضعت للجريمة التأديبية، وذلك بالتطرق إلى التعاريف التشريعية ثم القضائية وأخيرا التعاريف الفقهية.

1- في التشريع :

لا يضع المشرع عادة تعريف محددا للجريمة التأديبية، ولا يورد الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، بل يكتفي بذكر الواجبات المناطة بالموظف إلى جانب الأعمال المحظورة عليه، حيث أن أي إخلال بهذه الالتزامات الوظيفية يجعله مرتكبا لمخالفة تأديبية أو خطأ تأديبي[2].

في الجزائر نظام الوظيفة فيها لا يخضع لقاعدة "لا جريمة إلا بنص" لان الجرائم التأديبية خلافا للجرائم الجزائية غير محددة على سبيل الحصر، ومن ثم لم يعرف الجريمة التأديبية أو الخطأ التأديبي تعريفا دقيقا ولكنه استعمل عبارات مختلفة تدل على التقصير والمس بالطاعة وعدم الانتباه والإهمال وعدم مراعاة اللوائح وذلك في المواد من 14 إلى 17 من قانون الوظيفة العامة الجزائري الصادر في 1966/05/08، غير أنه في الأمر 03-06 الباب السابع منه تطرق المشرع إلى تعريف للخطأ التأديبي أو المخالفة التأديبية في م 160 منه والتي جاء فيها: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس

---

[1]- عبد الله سليمان، **شرح قانون العقوبات الجزائري القسم العام الجزء الأول الجريمة**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1996، ص68.

[2]- بن علي عبد الحميد، **طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام(دراسة مقارنة)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011/2010، ص 7.

بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الانقضاء بالمتابعات الجزائية".[1]

كما تضمن المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، التعريف نفسه تقريبا من خلال نصه في المادة 20 فقرة الأولى على ما يلي : " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي – إذا اقتضى الأمر – إذا صدرت منه أي إخلال بواجباته المدنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكاب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة "، وما يلاحظ على هذه التعريفات اكتفاؤها بتبيان الأطر العامة المحددة للخطأ التأديبي.[2]

2- في القضاء:

استقر القضاء على أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف أو العامل بواجبات وظيفته ايجابيا أو سلبيا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل تقوم هذه الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة، وتحفظ وتحل بالحياد، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ: 2001/04/09 من أنه "...وهكذا وارتباطا بالظروف الحالية جاء المرسوم التنفيذي المؤرخ في 1996/02/16 ليذكر بالالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين وعلى الأعوان العموميين.[3]

هذه الالتزامات الهادفة إلى التزام المستخدمين بواجب التحفظ إزاء المجادلات السياسية أو الإيديولوجية ويترتب عن واجب التحفظ حتى خارج المصلحة الامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم."... كما جاء أيضا في ذلك القرار أعلاه: "إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فانه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد وبالتحفظ....".

---

[1]- المادة 160 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 , المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

[2]- المادة 20 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

[3]- قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 أبريل 2001، في القضية رقم 001192، مجلة مجلس الدولة، العدد01، 2002، ص 67- 68.

أما القضاء الإداري الجزائري، فقد استقر على أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابيا أو سلبيا، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل تقوم هذه الجريمة أيضا، كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وتحل بالحياد، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري، في قراره الصادر بتاريخ 2001/04/09، الذي جاء في إحدى حيثياته "... وارتباطا بالظروف الحالية، جاء المرسوم رقم 54-93 ليذكر ببعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان الإداريين، وكذا عمال المؤسسات العمومية، هذه الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظفين بواجب التحفظ، حتى خارج المصلحة، والامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم...." وجاء فيه أيضا".... إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد وبالتحفظ ."

ومن ثم يتبين مدى التأثير المتبادل بين الحياة العامة الوظيفية والحياة الخاصة خارج الوظيفة مما يمنع الموظف حتى خارج وظيفته أن يغفل عن صفته كعامل ويقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامته وتمس بطريقة غير مباشرة كرامة المرفق الذي يعمل فيه. إذ لا ريب أن سلوك الموظف وسمعته خارج عمله ينعكس تماما على أدائه الوظيفي وعلى جهاز الإداري الذي يعمل فيه.[1]

3- في الفقه:

أما الفقه الإداري فقد تصدى للتعريف في محاولة لإيجاد تعريف جامع مانع شامل لكل صور الجرائم التأديبية نذكر منهم :

- الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي يعرفها بأنها : "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه."
- الدكتور عبد الفتاح حسن حيث عرف الخطأ التأديبي على أنه ": الخطأ التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو كل تصرف يصدر عن العامل أثناء وظيفته أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد

[1]- محمد لخضر بن عمران، **أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري**، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 16.

تحول دون قيام المرفق بنشاطه على وجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة"[1].

ثانيا: أركان الخطأ التأديبي

لكل جريمة من الجرائم – سواء كانت تأديبية أم جنائية – أركانها ودعائمها التي لا تقوم بدونها والرأي السائد في الفقه أن للجريمة الجنائية أو التأديبية ثلاثة أركان أساسية وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي.[2]

1- الركن المادي:

الركن المادي للجريمة التأديبية هو فعلها الذي يغادر منطقة النوايا إلى حين التنفيذ، فهو إذن "المظهر الخارجي أو الفعل المادي الذي تدركه الحواس."[3] 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 آثارا فعلية في المجتمع الوظيفي، فعدم الكفاءة المهنية وكذلك المعتقدات الدينية والسياسية لا تشكل جرائم تأديبية. كما أنه لا يجوز للإدارة متابعة الموظف بحجة التصرف العام الغير مرضي، كما أن التفكير وحده في ارتكاب جريمة التأديبية غير كاف لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إدارة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته.

إن مجلس الدولة الفرنسي يشترط توفر الركن المادي للجريمة على النحو الذي شرحناه، وإلا ألغى قرار التأديب، والى هذا جنحت المحكمة العليا الجزائرية حيث جاء في قرار لها مايلي : "حيث أنه اتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية، الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي."... فالقرارات التأديبية الغير مسببة أو المسببة تسببا غامضا لا يسمح بإجراء الرقابة القضائية، تكون قابلة للإلغاء".[4]

---

[1]- بن علي عبد الحميد، **مرجع سابق**، ص11.

[2]- السباعي محسوب أيوب، **الوجيز في منازعات القضاء التأديبي والجنائي (دراسة تأصيلية من الناحية العلمية)**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، دون سنة، ص175.

[3]- محمد فؤاد عبد الباسط، **الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005، ص14.

[4]- كمال رحماوي، **مرجع سابق**، ص 28- 29

2- الركن المعنوي:

إن مسألة تحديد درجة خطورة الخطأ الذي يؤدي إلى تحريك الدعوى التأديبية، تخضع في القضاء الفرنسي إلى عدة عوامل نجملها في ما يلي:

- مصلحة المرفق.
- نية الموظف في إلحاق الضرر بمصلحة المرفق.
- الدوافع التي أدت بالموظف إلى ارتكاب الخطأ.
- درجة مسؤولية الموظف في ارتكاب الخطأ.

فقبل تحريك الدعوى التأديبية تأخذ الإدارة بعين الاعتبار جملة هذه العوامل، فالموظف الذي يتلف عوامل الإنتاج بغفلة منه أو إهمال يختلف وضعه عن وضع الموظف الذي يتعمد إلحاق الضرر بمصالح المرفق، وكذلك الحال بالنسبة إلى الموظف الذي يحول الأموال الأميرية تحت تأثير الحاجة الملحة، فوضعه يختلف عن وضع الموظف الذي يضع يده على الأموال العامة لإشباع ملذات شخصية، غير أن المشرع الفرنسي لم يلزم الإدارة بأن تأخذ بعين الاعتبار هذه العوامل كلما أرادت تحريك الدعوى التأديبية وإنما ترك لها السلطة التقديرية في مجال إيمانا منه بأن الجريمة التأديبية تختلف عن الجريمة الجنائية، وهذا الوضع من شأنه أن يضر بمصالح الموظف طالما أن الإدارة حرة في مسألة تقدير الخطأ وتحريك الدعوى التأديبية.[1] وتفاديا لإساءة الإدارة في استعمال حقها في مجال التأديبي تدخل المشرع الجزائري في تحديد الخطأ التأديبي في جانبه المعنوي، الأمر الذي يؤدي حتما إلى تقييد سلطة الإدارة في تحريك الدعوى التأديبية.

وقد حددت المادة 76 من القانون رقم 06-82الخاص بعلاقات العمل الفردية[2]، العوامل التي يتعين على الإدارة أن تأخذها بعين الاعتبار عند تقدير الخطأ الجسيم وهي:

- الظروف التي أرتكب فيها الخطأ.
- الضرر الناجم عن الخطأ.
- سلوك العامل قبل ارتكابه الخطأ.

---

[1]- كمال رحماوي، **مرجع سابق**، ص 30-31

[2]- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 , المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 9، المؤرخة في 2 مارس 1982.

وتطبيقا لهذه المادة نص المرسوم رقم 82 -302 على أن "الأخطاء من الدرجة الثانية هي تلك الأخطاء التي يرتكبها الموظف نتيجة لغفلة منه أو إهمال"، غير أن المشرع الجزائري قد فرض على الإدارة التقيد بالعوامل التي سبق ذكرها عند تقديرها للأخطاء الجسيمة (من الدرجة الثالث)، والأخطاء من الدرجة الثانية فقط، وهذا ما يستشف من أحكام التعليمة رقم 7 الخاصة بالإجراءات التأديبية حيث حددت العوامل التي تعين على الإدارة أن تأخذها بعين الاعتبار عند تقديرها للخطأ مهما كانت جسامته، وهذه العوامل هي:

- نية الموظف، وسنه.
- حداثة الموظف بالعمل، والمسؤولية الملقاة على عاتقه.
- ظروف العائلية والسوابق التأديبية.

فلا يسأل الموظف عندما تكون إرادته معيبة وغير واعية كأن يكون مصابا بمرض عقلي.

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصري الإرادة والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجريمة التأديبية لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها للخطأ، نية الموظف والدوافع التي أدت إلى اقتراف الذنب الإداري، وهذا مسلك حميد إذ يمنح للموظف ضمانة أكثر فاعلية عندما تقوم الإدارة بعملية تحريك الدعوى التأديبية.

3- الركن الشرعي:

يراد به في المجال الجنائي النص القانوني الذي يجرم الفعل ويحدد له العقوبة، وما لم يوجد نص فلا جريمة ولا عقاب[1]، إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع المذنب على تصرفات الموظف، إذ لا يوجد تحديدا للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر – كما هو معمول به في قانون العقوبات – إلا نادرا.

وهذا الوضع كما تقول الأستاذة " DREYFUS " 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" – NULLUM LEGE SINE "CRIMEN ومع هذا فان الشرعية التأديبية موجودة رغم عدم حصر الجريمة التأديبية على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات.[2]

---

[1]– سليم جديدي، **مرجع سابق**، ص72

[2]– كمال رحماوي، **مرجع سابق**، ص50

المطلب الثاني : العلاقة بين الجريمة الجنائية والخطأ التأديبي

أقرت المبادئ المستقرة أن الخطأ التأديبي مستقل عن الجريمة الجزائية من ناحية أركانه الخاصة وطبيعته المميزة، ولم يعد هناك خلاف حول استقلال النّظام التأديبي عن النّظام الجزائي حتّى إن تم ارتكابهما في آن واحد من طرف الموظّف العمومي، لذلك عرف الفقه الخطأ التأديبي على أنّه": كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظّف ويجافي به واجبات منصبه"، والجريمة الجزائية هي": ...كل عمل خارجي إيجابي أو سلبي نص عليه القانون وقرر له عقوبة جنائية...، أو هي فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر له القانون عقوبة، أو تدابير احترازية".[1]

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

الفرع الأول: أوجه التشابه بين الجريمة الجنائية والخطأ التأديبي

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

1- من حيث التعريف:

لم يضع المشرع تعريفا محددا لكل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، وبالتالي فقد وقع على عاتق الفقه والقضاء التصدي لوضع تعريف لكل منهما، ويبرر البعض الموقف الذي انتهجه المشرع بعدم وضع تعريف محدد قصوره في المستقبل بحيث لا يشمل بعض الأفعال، والتي تعد سلوكا غير مشروعا مما يترتب على ذلك مشكلات عملية بسبب هذا التحديد، وقد كان المشرع موفقا بعدم وضع تعريف محدد، حتى لا يفلت الجنات من العقاب إذا ارتكبوا أفعلا لم يشملها هذا التعريف.[2]

2- من حيث الأركان:

تتفق الجريمتين في أن أركانهما تكاد تكون واحدة، فيجب أن يتوافر لقيامهما أو ثبوتهما الركن المادي والركن المعنوي، أما بالنسبة للركن الثالث وهو الركن الشرعي، فقد أثير جدل واسع في الفقه بشأن مدى

---

[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

[2]- طارق فيصل مصطفى غانم، **العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)**، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطني، نابلس، فلسطين، 2016، ص51

توافر هذا الركن في الجريمة التأديبية على غرار الجريمة الجنائية، فذهب البعض إلى أن هذا الركن متوافر في الجريمة التأديبية شأنها في ذلك شأن الجريمة الجنائية، أما الغالبية العظمى من الفقه فلا ترى ذلك لأن الجرائم التأديبية غير محددة بنص وبالتالي لا تخضع لمبدأ شرعية الجريمة الذي تخضع له الجريمة الجنائية.[1]

3- من حيث جوهر المسؤولية:

إذا كان الضرر هو السمة المميزة للجرائم المدنية، فإن الإثم هو جوهر الجريمة الجنائية و الجريمة التأديبية على السواء، ذلك لأن الإثم في الجرائم الجنائية تقوم بتحديده نصوص قانون العقوبات وذلك عن طريق تحديد أركان التصرف المنحرف وأوصافه، وكذلك الحال في الجرائم التأديبية حيث تندرج في عداد المسؤوليات التي تقوم على معنى الإثم أو الخطيئة، ويمكننا أن نزيد الأمر إيضاحا فنقول لأن المشرع الجنائي لا يعاقب على التصرف المنحرف لمجرد أنه عدوان على مصلحة عليا من مصالح المجتمع، وإنما لأنه ينطوي بجانب ذلك على معنى الإثم أو الخطيئة بما يصاحبه من انصراف القصد إلى العدوان أو إلى الإهمال الجسيم، ولهذا فأنه يواجه هذه الخطيئة بما يستحقه من زجر وردع.

4- من حيث شرعية العقوبة:

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

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

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

ج- **مبدأ تفريد العقوبة:** وهو ما يعني مراعاة التناسب بين الجزاء والفعل، والاعتداد بالعناصر الشخصية في توقيع الجزاء المناسب.[2]

---

[1]- عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، **مرجع سابق**، ص78.

[2]- عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، **مرجع سابق**، ص80 -81

5- من حيث التأثير على مستقبل الموظف:

تتفق الجريمتين في أن إتيان أيهما أو كليهما يستوجب توقيع عقوبات على الموظف مما يؤثر على حياته ومستقبله سواء العام باعتباره مواطنا أم الخاص باعتباره موظفا وأن اختلفت نوعية هذه، العقوبات وأثارها. كما أن الجريمتين تتفقان من حيث تأثيرها على ترقية الموظف، إذ يترتب على إحالة العامل إلى المحاكمة الجنائية أو التأديبية عدم جواز النظر في ترقيته لحين الفصل في الدعوى الجنائية أو الدعوى التأديبية.

6- من حيث وجوب إجراء تحقيق قانوني:

تتفق الجريمتين أيضا في وجوب إجراء تحقيق قانوني تتوافر فيه كافة الضمانات المختلفة للمحال للتحقيق قبل توقيع العقوبة عليه.

7- من حيث ثبوت الإدانة:

تتفق الجريمتين من حيث ثبوت الإدانة فيجب أن تقوم الجريمتين على اليقين من ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جنائيا أو تأديبيا، وأساس ذلك هو ما نصت عليه المادة 56 من الدستور2016 بقولها ": كل شخص يعتبر بريئا حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته، في إطار محاكمة عادلة تؤمن له الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه."[1]

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

8- من حيث الإجراءات:

انطلاقا من القاعدة المسلم بها فقهاء وقضاء تستقل كل من الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية عن بعضهما البعض عامة في الإجراءات ومن ثم تتخذ إجراءات كل واحدة منهما في مجالها المسؤولية

[1]- المادة 56 من قانون رقم 01-16 مؤرخ في 6 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14 الموافق 7 مارس 2016.

المتعلقة بها. كما للجهة الإدارية أن تتصرف في التحقيق أو المساءلة التأديبية دون توقف على التصرف من الناحية الجزائية، بل تستقل كل منهما بسيرها وإجراءاتها، ومع ذلك فقد ترى الإدارة ترجئ البت في الموضوع إلى غاية الفصل من الناحية الجزائية لما لها من سلطة الملائمة.[1]

9- من حيث انقضاء كل من الجريمتين:

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

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الجريمة الجنائية والخطأ التأديبي

بالرغم من وجود بعض أوجه التشابه بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية التي بيناها في الفرع السابق، إلا أن هناك تباينا بين كلتا الجريمتين من نواح متعددة يمكن إجمالها في الأمور الآتية:

1- من حيث شرعية الجريمة:

تخضع الجريمة الجنائية لمبدأ شرعية الجريمة، ويعني هذا المبدأ أنه " لا جريمة إلا بنص " أي أن الجرائم الجنائية محددة على سبيل الحصر مقدما، أما الجريمة التأديبية فلا تخضع لمبدأ الشرعية، وبالتالي فالمخالفات التأديبية لا تقع تحت حصر وتملك السلطة التأديبية في شأنها سلطة تقديرية واسعة مما يثير الخشية من تعسف هذه السلطة وإهدار حقوق الموظف. وفي هذا الصدد يجب عدم الخلط بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، لأن الأخيرة تخضع لمبدأ الشرعية الذي يعنى أنه لا عقوبة إلا بنص، وعلى هذا الأساس تلتزم السلطة التأديبية بتوقيع العقوبة التي نص عليها المشرع، ولا تستطيع أن تأتي بعقوبة من عندها، وإلا كان قرارها غير مشروع حريا بالإلغاء وسوف نعرض هذه المسألة بالتفصيل فيما بعد.[2]

---

[1]- محمد لخضر بن عمران، **مرجع سابق**، ص 44.

[2]- عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، **مرجع سابق**، ص 51 .

2- من حيث أساس المسؤولية:

فأساس المسؤولية الجنائية إخلال بواجب قانوني يكفله قانون العقوبات بنص خاص. أما المسؤولية التأديبية فأساسها الخطأ الوظيفي، أي إخلال بواجبات الوظيفة إيجابا أو سلبا.

3- من حيث الهدف:

إن الهدف من توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المخالف هو ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وتقوم فكرة التأديب على أساس الإصلاح والتقويم ورفع كفاءة الأداء، وبالتالي فإن النظام التأديبي يهدف إلى إصلاح الموظفين وتقويمهم ورفع الكفاءة الإنتاجية من خلال تحديد الواجبات وفرض الجزاءات، أما العقوبة الجنائية فهي تهدف إلى حماية المال والنفس من الاعتداء عليهما من خلال تجريم أفعال معينة، ووضع عقوبات لها بما يحقق الردع والزجر وهي تعد قصاصا من المجرم لحماية المجتمع وتوقيع باسم العدالة.[1]

4- من حيث نطاق المسؤولية:

تستقل الجريمة الجنائية من حيث المسؤولية عن الجرائم التأديبية، حيث أن إعفاء الموظف من المسؤولية الجزائية وإلغاء التهمة الجزائية المنسوبة إليه لا تمنع من مساءلته تأديبيا.[2]

فالمخالفة التأديبية أساسا قائمة على ذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية، قوامها مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفته ومقتضياتها وهذا الاستقلال قائمة حتى ولو كان هناك ارتباط بين الجريمتين، فالموظف قد يسأل تأديبيا لمخالفته النصوص التشريعية أو العرف الإداري ومقتضيات الوظيفة العامة، في حين أن الجريمة الجنائية لا تقوم إلا إذا خالف الفاعل نصا تشريعيا.[3]

5- من حيث التقادم:

مدة التقادم في الجريمة الجنائية أطول من مدة التقادم في الجريمة التأديبية، فحسب قانون الإجراءات الجزائية نصت المواد 7 و8 و9 على أن تنقضي الدعوى الجنائية في مواد الجنايات بمضي عشر سنين

---

[1]- طارق فيصل مصطفى غانم، **مرجع سابق**، ص 58.

[2]- باسل محمد شراري الفايز، **أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام**، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2018، ص58.

[3]- مودع صبرينة، **النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري**، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017/2016، ص13.

من يوم وقوع الجريمة، وفي مواد الجنح بمضي 03 سنوات وفي المخالفات بمضي سنة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

أما بخصوص الدعوى التأديبية فتتقادم بمرور 03 سنوات ابتداء من ارتكاب الأفعال وينقطع هذا التقادم عند كل عملية التحقيق أو المتابعة التي تقوم بها أو تأمر بها الهيئة التأديبية.[1]

6- من حيث تقسيم الجريمة:

تنقسم الجريمة الجنائية إلى جناية وجنحة ومخالفة، والعبرة في تحديد نوع الجريمة هو بالعقوبة الأصلية المقررة لها في قانون العقوبات، والعقوبات الجنائية محددة قانونا في حديها الأقصى والأدنى لكل جريمة، أما الجريمة التأديبية فلا تعرف هذا التقسيم، وبالتالي لا تعرف الحد الأقصى والأدنى لكل جريمة تأديبية. وان كان ذلك لا يمنع السلطة التأديبية بطبيعة الحال من إتباع سنة التدرج بالنسبة للعقوبات التي توقعها على المخالفة بما يتناسب مع خطورة الذنب الإداري.

7- بالنسبة للإجراءات:

لما كان الخطآن التأديبي والجنائي يستقل كل منهما عن الأخر فالقانونان التأديبي والجنائي يستقلان كذلك فيما يتعلق بالإجراءات ومن قبيل ذلك إقرار المحكمة الإدارية العليا في بعض أحكامها إمكان توقيع جزاء تأديبي ولو لم يسبق هذا إجراء تحقيق. كما أن هذا لا يعني أيضا أن لكل من السلطتين الجنائية والتأديبية إجراءاتها الخاصة لتحديد المسؤولية الخاصة بها، بمعنى أنه لا يترتب على التحقيق في جريمة جنائية أو السير في المحاكمة ضرورة وقف السير في الجريمة التأديبية، بل تستقل كل منها بسيرها وإجراءاتها.

8- من حيث العقوبة:

قلنا منذ قليل أن العقوبة الجنائية محددة في حديها الأقصى والأدنى لكل جريمة، والأمر على خلاف ذلك بالنسبة للعقوبة التأديبية أي أنها لا تعرف الحد الأقصى والأدنى لكل مخالفة تأديبية كما أن العقوبة الجنائية لا يجوز توقيعها إلا من المحاكم الجنائية بأنواعها المختلفة، أما العقوبة التأديبية فتوقعها السلطة التأديبية إداريا كانت أو قضائية، كذلك العقوبات الجنائية تستهدف ردع المجرم وحماية أمن المجتمع أما العقوبات التأديبية فهي تستهدف حماية الوظيفة العامة، وحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

[1]- مودع صبرينة، **مرجع سابق**، ص29.

كما أن العقوبات الجنائية قد تمس المجرم في حياته العامة أو حرياته الشخصية كحبسه أو سجنه أو وضعه تحت المراقبة بل قد يصل الأمر إلى إزهاق روحه وكذلك تمس المجرم في ماله كالحكم عليه بغرامة.[1]أما العقوبات التأديبية فلا تمس المتهم (الموظف) إلا في حياته الوظيفية كإيقافه عن العمل، أو تأجيل ترقيته أو الخصم من المرتب أو حرمانه من العلاوة أو فصله من الوظيفة. كذلك فان الحكم على الموظف بعقوبة جنائية لا يمنع السلطة التأديبية من توقيع عقوبة تأديبية عليه من ذات الفعل، ولا يعتبر ذلك تعددا في الجزاء.

9- من حيث تكييف الدعوى:

أكدت المحكمة الإدارية العليا وجوب استقلال الجريمة التأديبية في تكييفها عن الجريمة الجنائية وقالت في ذلك " أنه إذا انتهت المحكمة التأديبية من وزن الأدلة التي ثبت الفعل المكون للذنب الإداري فينبغي أن تقيم الإدانة على أساس رد هذا الفعل إلى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها، وأن تقيم تقديرها للجزاء الذي توقعه على أساس تدرجه بحسب درجة جسامة الذنب، فانه سارت على، السنن المتبع في قانون العقوبات، فلم ترد الفعل المكون للذنب الإداري إلى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها، وإنما استعارت له وصفا جنائيا واردا في قانون العقوبات، وعنيت بتحديد أركان الفعل على نحو ما حدده القانون المذكور للوصف الذي استعارته، ثم اختارت لهذا الفعل أشد الجزاءات التي يجيز قانون التوظيف توقيعها بمقولة أن هذا الجزاء هو وحده الذي حدده القانون لهذا الفعل.

أنها إن فعلت ذلك، كان الجزاء هو وحده الذي حدده القانون لهذا الفعل، أنها إن فعلت ذلك، كان الجزاء المقضي به معيبا لأنه بني على خطا في الإسناد القانون، فهذا الجزاء وان كان من بين الجزاءات التي أجاز قانون التوظيف توقيعها، إلا انه اسند إلى نظام قانوني أخر غير النظام القانوني الواجب التطبيق.[2]وقد التزمت المحكمة الإدارية العليا في أحكامها اللاحقة بهذا القضاء فقضت بأنه : " إن جنوح المحكمة التأديبية بالدعوى إلى الناحية الجنائية وتقدير العقوبة على هذا الأساس الأخير فيه قلب للدعوى التأديبية إلى دعوى جنائية، الأمر الذي يخالف غرض الشارع من تقرير المحاكمة التأديبية ومن إنشاء نظام خاص به.

---

[1]- عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، **مرجع سابق**، ص 54 -55

[2]- **مرجع نفسه** ، ص 56-57.

المبحث الثاني: وضعية الموظف العام أثناء المتابعة الجزائية

من المعلوم أن الجزاء المترتب عن المخالفات الجزائية تختص به الجهات القضائية الجزائية، ولما كانت هذه الجهات بحاجة إلى وقت كاف لجمع الأدلة عن تلك المخالفات والقيام بتكييفها الجزائي، ففي هذه الأثناء، يمكن أن تأمر الجهة القضائية المختصة بوضع الموظف المشتبه فيه تحت الرقابة القضائية أو رهن الحبس المؤقت، وفي هذه الحالة وعملا بنص المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تلجا الإدارة المستخدمة إلى توقيف الموظف تحفظيا إلى غاية صدور حكم جزائي نهائي.

ولمعالجة هذه الوضعية، تدخل المشرع الجزائري من خلال تحديد التدابير الواجب اتخاذها تجاه الموظف الذي يكون محل متابعة جزائية، حيث يثير نص المادة 174 سابقة الذكر أهمية البحث عن الوضع القانوني للموظف الموقف تحفظيا من حيث السلطات التي تحوزها الإدارة تجاهه والحقوق التي يضمنها القانون، وتتجلى سلطة الإدارة من خلال تمتعها بسلطة تقديرية في توقيف الموظف من عدمه بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له البقاء في منصبه (المطلب الأول)، غير أنها تبقى مقيدة بأحكام القانون فيما يخص علاقته الوظيفية مع إدارته المستخدمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: سلطة الإدارة في اللجوء للتوقيف التحفظي للموظف

من خلال هذا المطلب سوف نتناول فرعين حيث نقوم بدراسة وقف الموظف بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له البقاء في منصبه (الفرع الأول) والوقف إجراء إداري يخضع لرقابة القاضي الإداري (الفرع الثاني)

الفرع الأول: وقف الموظف بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له البقاء في منصبه

تثير وضعية الموظف الذي ارتكب خطا جنائيا ضرورة توضيح حالة المتابعة التي لا تسمح له بالبقاء في منصب عمله (أولا)، وكيف تتعامل الإدارة مع بعض الوضعيات الخاصة ببعض فئات الموظفين الذين يتعرضون للتوقيف تحفظيا (ثانيا) .

أولا: ارتباط التوقيف بالمتابعة الجزائية التي تسمح للموظف البقاء في منصب عمله

وفي هذا المجال، يتعين القول بداية انه ليست كل متابعة جزائية للموظف يترتب عنها توقيف الموظف عن العمل، حيث يشترط في المتابعة الجزائية أن تكون من المتابعات التي لا تسمح له البقاء في منصبه،

ولتبيان هذا المفهوم يتعين تحديد مفهوم المتابعة الجزائية أولا، ثم التعرف عن ماهية المتابعة التي لا تسمح للموظف البقاء في منصب عمله ثانيا.

1- المتابعة الجزائية مقترنة بتحريك الدعوى العمومية:

يثار التساؤل في هذا المجال حول معرفة المدلول من المتابعة الجزائية للموظف، وهل تتحقق بمجرد إيداع شكوى قضائية ضده،أم يجب تحريك الدعوى العمومية ضده حتى يمكن اتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة، وهذا الإطار فإذا رجعنا لتفسير الذي تقدمه المديرية العامة للوظيفة العمومية بشان هذا فإننا نتفق أن المتابعة الجزائية تنطلق ابتداء من تحريك الدعوى العمومية من طرف الجهات القضائية المختصة أي وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق حسب الحالة، كما أوضحه المنشور خاص صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري فان " التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية, يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من الجهة القضائية المختصة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية " ويضيف المنشور ,"أما في حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، فان توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية ..."[1]، ونفس الموقف عبرت عنه مراسلة خاصة موجهة للمدير العام للأمن الوطني، و كذلك مراسلة موجهة لوزيرة التربية الوطنية.[2]

ومن جهة أخرى، فان فتح التحقيق الابتدائي , وعلى الرغم من انه سوف يساهم في إنارة النيابة العامة حول جدوى المتابعة، فانه لا يعد بمثابة متابعة جزائية، علما أن فتح التحقيق الابتدائي قد يصدر بأمر من النيابة العامة أو مباشرة من طرف الشرطة القضائية بعد إخطارها بالمخالفة بواسطة شكوى (المادة 17 من ق ا ج)، ويهدف التحقيق الابتدائي في هذه الحالة إلى التأكد من صحة الوقائع، سواء تمت مباشرته من قبل ضباط الشرطة القضائية تحت رقابة وكيل الجمهورية أو بمبادرة من هذا الأخير، فعلى ضوء نتائج التحقيق الابتدائي يمكن وكيل الجمهورية إخطار الجهات القضائية المختصة بالتحقيق أو المحاكمة للنظر فيها أو يأمر بحفظها (المادة 36 من ق اج).

---

[1]- المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

[2]- مراسلة خاصة موجهة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة للمدير العام للأمن الوطني، والمراسلة رقم 09 المؤرخة في 9 فبراير 2017 الموجهة لوزيرة التربية الوطنية

وهكذا فان مجرد تقديم شكوى أمام وكيل الجمهورية من طرف الإدارة أو من طرف الغير ضد الموظف يكون غير كاف لقيام المتابعة الجزائية، لان الجهة القضائية المختصة قد تأمر بحفظ الدعوى أو تصدر أمرا بالتوجه للمتابعة .[1]

وتبعا لذلك، ولما كان التحقيق الابتدائي قد ينتهي بحفظ الدعوى أو بصدور أمر بالتوجه للمتابعة، فان التفسير الذي تقدمه مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بخصوص المتابعة الجزائية يكون منسجما مع مقتضيات العدل وضرورات حماية الموظف، ذلك هو التفسير الذي أعطاه مجلس الدولة الفرنسي لمفهوم المتابعة الجزائية، فحسبه فان تحريك الدعوى العمومية وحدها تشكل متابعة جزائية حسب نص المادة 30 من القانون رقم 83-364 المؤرخ في 13 جويلية 1983 الذي يحدد حقوق وواجبات الموظفين، وبذلك فهو يستبعد من هذا المفهوم مرحلة التحقيق الابتدائي اثر إيداع شكوى لدى وكيل الجمهورية.

بينما يعتبر إيداع شكوى مع التأسيس طرفا مدنيا أمام قاضي التحقيق بمثابة تحريك للدعوى العمومية، ومن شان هذا الموقف،أن يجبر الإدارة على اخذ الحيطة والحذر عند اللجوء لتوقيف الموظف بداعي ارتكاب مخالفة قبل تحريك الدعوى العمومية من طرف الجهة القضائية المختصة، لأنها سوف تضطر لإعادة إدماجه في منصبه بعد نهاية فترة التوقيف إذا لم تحرك الدعوى الجزائية ضده.[2]

2- ليست كل متابعة جزائية تؤدي إلى توقيف الموظف من منصب عمله:

على الرغم من غياب نص قانوني يوضح ماهية المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف البقاء في منصبه، إلا أن استقراء التوضيحات التي تقدمها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية وبعض الاجتهادات الفقهية والقضائية، تمكن من استخلاص أن استحالة بقاء الموظف في منصب عمله بسبب المتابعة الجزائية تتحقق سواء بسبب الاستحالة المادية للموظف في حالة وضعه تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه أو رهن الحبس المؤقت من جهة، أو بغرض حماية المرفق وسمعة الإدارة

[1]- المادتين 36 و36 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية، عدلت وأضيفت بالقانون رقم 06-22 ، الجريدة الرسمية عدد 84، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006

[2]- بوكرا إدريس، **الوضع القانوني للموظف الموقف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية**، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 12، عدد 01، 2023، ص20.

ومصداقيتها من الأثر الذي يرتبه بقاء الموظف في منصب عمله، علاوة على ضرورة حماية التحقيق الجنائي.

وفي هذا المجال، فان الاستعانة بتفسيرات المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري واجتهادات مجلس الدولة، سوف تسمح لنا باستخلاص المعيارين الذين على أساسهما يتم توقيف الموظف بسبب المتابعة الجزائية.

1.2-معيار حماية المرفق العام و سمعة الإدارة:

تتبنى هذا المعيار المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وهكذا فبغية توضيح أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما ما تعلق بالشطر المتعلق بتوضيح حالات المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف البقاء في منصب عمله، حددت المديرية العامة للوظيفة العمومية، بموجب مجموعة من المناشير والمراسلات،الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، والتي تشمل حالة التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا.

فقد أفادت المديرية العامة للوظيفة العمومية، بموجب المنشور رقم 10 المؤرخ في 16جانفي 2019 والموجه إلى مسيري الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، ورؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، تحت عنوان " كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين ". أن تقدير مدى ارتباط الأفعال التي توبع الموظف جزائيا من اجلها بسمعة الإدارة ومصداقيتها،يعود للسلطة التقديرية لسلطة التعيين، فهي التي تقدر مدى مساس الخطأ بسمعة الإدارة ومصداقيتها، فقد أوضحت أن " إجراء توقيف الموظف لا يتخذ بصفة آلية، عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها، ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيها مع المهام المنوطة به، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

ولتوضيح المقصود من تلك الأفعال التي تشكل مساسا بسمعة الإدارة ومصداقيتها والتي تستدعي توقيف الموظف تحفظيا حدد المنشور على سبيل المثال لا الحصر، الحالات التي يستوجب فيها التوقيف التحفظي عند المتابعة الجزائية للموظف، ومن ذلك:

- إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى الموظف على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها، كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.
- إذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.
- إتلاف الموظف أو تزويره وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة أو استعماله المتعمد للمزور منها.
- إذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب و احتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسته أو بمناسبتها"[1]

علما أن الحالات المذكورة في هذا المنشور, يندرج بعضها ضمن أخطاء الدرجتين الثانية و الثالثة و بعضها الآخر يندرج ضمن أخطاء الدرجة الرابعة و المنصوص عليها في المواد من 179 إلى 181 من الأمر 06-03.

2.2-معيار ارتكاب الخطأ الجسيم :

- **موقف مجلس الدولة:** توقيف الموظف تحفظيا لا يجب أن يتم إلا إذا ارتكب خطا جسيما، بهذا الصدد أوضح مجلس الدولة في قرار له رقم 180800 صدر بتاريخ 10 ديسمبر 2020 [2]، بمناسبة الفصل في الاستئناف المرفوع من طرف موظف (أستاذ جامعي) من جامعة الوادي، تم توقيفه تحفظيا بسبب متابعة جزائية، ضد حكم المحكمة الإدارية التي حكمت برفض دعواه لعدم التأسيس، ملتمسا إلغاء الحكم المستأنف و إبطال قرار التوقيف التحفظي المتخذ ضده،جاء فيه: " حيث أن القرار التحفظي الصادر عن المستأنف عليه –جامعة الوادي – جاء مخالفا للقانون وتجاوز للسلطة،فالتوقيف لا يكون إلا في حالة ارتكاب الموظف خطا جسيما،فالتوقيف لا يمكن اتخاذه بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، ويعود ذلك إلى طبيعة الأفعال وخطورتها ومدى صلتها بالوظيفة أو تأثيرها عليها، وهي الحالة غير المتوفرة في قضية الحال، مما يجعل القرار المطعون فيه جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون وتجاوز السلطة وهو غير مسبب تسبيبا كافيا للأسباب المذكورة أعلاه، يتعين إلغاء الحكم المستأنف والقضاء بإلغاء المقرر

[1]– للإشارة إن المراسلة رقم 09 المؤرخة بتاريخ 09 فيفري 2017 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية إلى وزيرة التربية الوطنية كانت تتضمن إلى جانب الحالات الواردة في المنشور رقم 10 والمذكور أعلاه، حالة ارتكاب الموظف جرائم منافية للأخلاق.

[2]– قرار غير منشور

المتضمن توقيف الموظف وإدماجه في منصب عمله مع منحه تعويضا عن الضرر المادي والمعنوي اللاحق به".

وهكذا، وانطلاقا من تفسيرات المديرية العامة للوظيفة العمومية واجتهاد مجلس الدولة، فان الجنح البسيطة التي قد يرتكبها الموظف، مثل قضايا النفقة والسب والشتم ومخالفات قانون المرور، هي قضايا لا يترتب عنها توقيف الموظف نظرا لعدم تأثيرها على سير المرفق وسمعته، وبالتالي فان متابعة الموظف في مثل هذه الحالات لا يترتب عنها توقيفه، كما أن الحكم الصادر في المثل هذه المخالفات لا يقيد الإدارة باتخاذ أي جراء تأديبي.

ثانيا: بعض الوضعيات الخاصة ببعض الموظفين

يثار التساؤل حول كيفية التعامل مع وضعية الموظف المتابع جزائيا الذي يشغل منصبا عاليا (أولا) أو وظيفة عليا (ثانيا) والموظف المنتدب لممارسة مهمة انتخابية (ثالثا) أو الموضوع تحت الرقابة القضائية (رابعا) .

1- توقيف الموظف الذي يشغل منصبا عاليا مقترن بطبيعة وجسامة الأفعال المتابع من أجلها:

بخصوص الموظف الذي يشغل منصبا عاليا والمتابع جزائيا فان توقيفه مرتبط بطبيعة وجسامة الأفعال المتابع من اجلها، ذلك ما أوضحته المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، عندما أوضحت " إبقاء أو عدم إبقاء الموظف الذي يشغل منصبا عاليا قيد الخدمة وهو متابع جزائيا،يتوقف على طبيعة وجسامة الأفعال المتابع من اجلها،فإذا كانت تلك الأفعال تشكل خطا مهنيا جسيما له علاقة بوظيفته وارتكبه أثناء ممارسته لمهامه أو تؤثر على وظيفته، فانه يتعين على الإدارة حينئذ،إنهاء مهامه في المنصب العالي وتوقيفه تحفظيا فورا في رتبته الأصلية، ولا تسوى وضعيته إلى أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا، أما إذا كانت الأفعال التي توبع من اجلها ليست ذات علاقة بالوظيفة، فيعود للإدارة ما إذا كان بالإمكان إبقاءه في المنصب العالي أو إنهاء مهامه، حسب ما تقتضيه ضرورات المصلحة.

2- توقيف الموظف الذي يشغل وظيفة عليا، مرتبط بالمحافظة على مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة التي ينتمي إليها:

أما بخصوص الموظف الذي يشغل وظيفة عليا، والذي يقع على عاتقه وجب التحلي بسلوك يناسب أهمية المهام الموكلة له والامتناع عن أي موقف من شانه أن يشوه كرامة المهمة المسندة له[1]، ففي حالة ما إذا وجهت له أية تهمة خلال تحقيق قضائي وجب إخطار سلطته السلمية فورا، التي يتعين عليها – في حالة ما إذا كانت الوقائع المتهم بها قد ارتكبت لدى ممارسة وظائفه أو بمناسبتها- إجراء تحقيق إداري للتحقق من حقيقتها و تحديد مسؤوليته وتبليغ نتائج التحقيق إلى السلطة القضائية المختصة.[2] فان كان نص المادة 6 لا يشير صراحة إلى إجراء توقيف الموظف الذي كان محل متابعة جزائية، إلا أن واجب المحافظة على مصالح المؤسسة أو الإدارة المعنية[3]، ويتعين حينئذ التصرف معه حسب نفس الإجراءات المعمول بها مع شاغل المنصب العالي.

3- وضعية الموظف المنتدب لممارسة مهمة انتخابية:

وبخصوص وضعية الموظف المنتدب لممارسة مهمة انتخابية والذي تم توقيفه بسبب تعرضه لمتابعة جزائية، فانه يتعين بداية على إدارته المستخدمة إلغاء قرار الانتداب لشغل مهام انتخابية فور توقيفه عن ممارستها، وإعادة إدماجه في رتبته الأصلية، ثم توقيفه تحفظيا إلى غاية الفصل النهائي في المتابعة الجزائية قبل عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ذلك ما تبنته مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية في رسالة لها إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران.[4]

4- وضعية الموظف الموضوع تحت الرقابة القضائية:

قد يوضع الموظف المتابع جزائيا تحت الرقابة القضائية من طرف السلطات القضائية المؤهلة[5]، وهي الوضعية التي لا تحول من حيث المبدأ دون بقاء الموظف في منصب عمله، إلا إذا

---

[1]- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم: المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية، عدد 31، الصادرة في 28 جويلية 1990

[2]- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226

[3]- المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226

[4]- مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية في رسالة لها تحت رقم 240 وجهتها بتاريخ 11 جانفي 2015 إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران .

[5]- المادة 125 مكرر 1 من قانون الإجراءات الجزائية، أضيفت بالقانون رقم 01-08 ، الجريدة الرسمية رقم 34 المؤرخة في 26 يونيو 2001

كانت الرقابة القضائية تمنعه من ممارسة مهامه، حسب المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019 والمذكور أعلاه، وهكذا فانه من غير الضروري وقف الموظف الذي يوضع تحت الرقابة القضائية قبل صدور قرار نهائي برفع الرقابة القضائية طبقا للمادة 125 مكرر 2 من قانون الإجراءات الجزائية، أو صدور قرار بلا وجه للمتابعة طبقا لنص المادة 125 مكرر3 من قانون الإجراءات الجزائية أو صدور حكم بالبراءة من القضاء الجنائي،إذا كان هذا الإجراء لا يحول دون التحاقه بعمله، إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة له خطيرة من حيث طبيعتها وتمس بسمعة الإدارة ومصداقيتها، لا سيما تلك الأفعال الوارد ذكرها في المنشور رقم 10 المؤرخ في 16جانفي2019 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، أو إذا كان الخطأ المرتكب يتسم بالجسامة حسب رأي مجلس الدولة.

الفرع الثاني: الوقف إجراء إداري يخضع لرقابة القاضي الإداري

الوقف إجراء يتخذ تجاه الموظف الذي يرتكب مخالفة تأديبية أو جنائية، يتضمن استبعاده مؤقتا عن منصب عمله بهدف حماية المرفق من احتمال أي عرقلة يسببها بقاؤه في منصبه على حسن سير المصلحة اثر متابعته جزائيا أو التأثير على الأدلة وآثارها، ومن شان ذلك تسهيل المتابعات التي تتم تجاه هذا الموظف، لأن بقاء الموظف في هذه الحالة قد يلحق الضرر بسمعة الإدارة لا يمكن تصحيحه.[1]

يستند هذا الحل إلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا"[2] وانطلاقا من هذا النص يتعين بداية التعرف على طبيعة الإجراء تجاه الموظف المتابع جزائيا وخضوع هذا الإجراء للرقابة القضائية

أولا: الوقف إجراء إداري

يكتسي الوقف طابعا إداريا تتخذه الإدارة التي تملك سلطة التعيين (أولا)، ويتميز بطابعه التحفظي والمؤقت (ثانيا)

[1]– بوكرا إدريس، **مرجع سابق**، ص23.

[2]– أنظر: المادة 174 من الأمر رقم 06-03

1- الوقف إجراء تتخذه الإدارة التي تملك سلطة التعيين:

الوقف إجراء تحفظي ذي طابع إداري يتخذ تجاه الموظف الذي يرتكب مخالفة تأديبية أو جنائية وتتخذه السلطة التي تملك سلطة التعيين بعد تقدير جسامة الخطأ وخطورته على المصلحة، وهو لا يكتسي طابعا تأديبيا وتتخذه الإدارة دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولما كان الوقف من طبيعة تأديبية، فهو لا يخضع للضمانات التأديبية المقررة للموظف كمبدأ عام، ولا الالتزام بتمكين المعني من الاطلاع على الملف وتمكينه من الدفاع عن نفسه.[1]

تستمد سلطة توقيف الموظف من الصلاحيات التقليدية للسلطة السلمية، وحسب اجتهاد قضائي ثابت، يعود للسلطة المؤهلة، عندما ترى أن مصلحة الإدارة تقتضي ذلك،إبعاد الموظف المتابع جزائيا أو تأديبيا مؤقتا عن ممارسة وظيفته،إلى غاية الفصل في قضيته نهائيا، وفي هذا الإطار فان السلطة التي تملك صلاحية التعيين يمكنها اتخاذ قرار الوقف[2]، علما أن قرار التوقيف تتخذه السلطة المؤهلة بموجب قرار أو مقرر حسب طريقة تعيين الموظف يحدد فيها لاسيما، تحديد مدة الوقف التي لا ينبغي أن تتجاوز ستة أشهر وتاريخ بداية سريان قرار أو مقرر التوقيف والذي يكون إما تاريخ إخطار النيابة العامة بالمتابعة الجزائية أو ابتداء من تاريخ العلم اليقين من طرف الإدارة المستخدمة بالمتابعة، كما يتضمن أيضا تحديد الجزء من الراتب الذي يتقاضاه المعني طيلة المدة المحددة في قرار أو مقرر التوقيف والذي لا ينبغي أن يتعدى نصف الراتب الذي كان يتقاضاه قبل توقيفه.

2- الوقف إجراء تحفظي ذي طابع مؤقت:

لما كان الوقف إجراء تحفظيا يتخذ فورا لصالح المرفق ,و يكتسي طابعا غير تأديبي، فانه يتعين اتخاذه فورا مع مراعاة طابعه المؤقت، ويتم اتخاذه بعد تحريك الدعوة العمومية .

1.2- الهدف من التوقيف التحفظي للموظف:

يهدف الوقف إلى استبعاد الموظف مؤقتا من منصب عمله حتى لا يتسبب حضوره في عرقلة سير المرفق. وواضح من نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03 أنها تلزم الإدارة بالوقف التحفظي فورا

---

[1]- بوكرا إدريس، **مرجع سابق**، ص 24.

[2]- انظر المراسلة رقم 267 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بخصوص السلطة التي تملك صلاحية التعيين، انظر: المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 1990/03/07 المتعلق بسلطة التعيين للموظفين وأعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.(ج.ر عدد13 سنة 1990).

للموظف إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه و ذلك حماية للمرفق و سمعته مع مراعاة مفهوم المتابعة التي لا تسمح للموظف البقاء في منصبه الذي يبقى متروكا للسلطة التقديرية للإدارة

فالوقف إجراء مؤقت يتخذ تجاه الموظف المتهم بارتكاب مخالفة تأديبية أو جنائية في انتظار الفل في وضعيته الإدارية بصدور حكم قضائي نهائي، ولما كان الوقف من طبيعة مؤقتة، فانه لا يصح الموظف لمدة غير محددة، فهو يتوقف في أي لحظة بمجرد أن تفصل السلطة القضائية في الأمر بحكم نهائي، وفي غياب نص قانوني يلزم الإدارة بإعادة الموظف إلى منصب عمله بعد انقضاء مدة محددة، فان حالة الوقف تبقى مستمرة إلى غاية صدور حكم قضائي نهائي يكون حائزا لحجية الشيء المقضي به، بعد استنفاذ كافة طرق الطعن القانونية.

واستثناء عن هذه الحالة، أفادت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بموجب المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2026[1] إلى إمكانية عرض الموظف المعني على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للفصل في وضعه التأديبي، عندما :

- يكون الحكم صادر بالبراءة في حقه على مستوى المجلس القضائي حتى ولو كان هذا الحكم محل طعن أمام المحكمة العليا وذلك اعتبارا لطول المدة التي تستغرقها المتابعات القضائية والفصل النهائي في القضية .
- تتم إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية لكن مع وقف التنفيذ من اجل أفعال تشكل خطاء مهنيا.
- تتم إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية بأفعال ليس ت لها علاقة مباشرة بالمهام المسندة له أو إذا وقعت خارج أماكن العمل.

غير أنها أكدت من جهة أخرى، انه طبقا لمبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية، عن حق الإدارة في متابعة الموظف تأديبيا على أساس الخطأ المهني بالرغم من تبرئته جزائيا.

[1]– المراسلة رقم 267، المؤرخة بتاريخ 19 جانفي 2016، الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري إلى المدير العام للأمن الوطني، بخصوص كيفيات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06–03، المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العمومية .

2.2- تاريخ احتساب توقيف الموظف:

يثير إجراء الوقف التحفظي للموظف بعض المسائل المتصلة باحتساب تاريخ توقيفه، حيث من المستقر عليه فقها وقضاء أن الموظف يوقف بسبب المتابعة الجزائية بعد تحريك الدعوى العمومية من طرف الجهات المخول لها ذلك، ولا يتم توقيفه بمجرد إيداع شكوى لدي الجهة القضائية، سواء من الإدارة التي ينتمي إليها أو من طرف الغير، ويتماشى هذا الموقف مع اجتهادات المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والتي عبرت عنها عبر مجموعة من المناشير والمراسلات الموجهة للإدارات والمؤسسات المعنية بتطبيق أحكام الأمر رقم 06-03 .

وفي هذا الإطار أوضح المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الصادر بتاريخ 16 جافني 2019 و السالف ذكره، أن "التوقيف بسبب المتابعة الجزائية يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من الجهة القضائية المختصة، بالمشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية،إما في حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، فان توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى لدى الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ من قبل الجهة القضائية المختصة لانتفاء وجه الدعوى أو المتابعة "[1] علما أن سريان الوقف يحسب ابتداء من تاريخ تبليغ الموظف بمقرر الوقف وليس من تاريخ تحريك الدعوى العمومية.[2]

3- إجراء الوقف يخضع لرقابة القاضي الإداري:

للإشارة أن قرار الوقف التحفظي يتم اتخاذه بناء على قرار مسبب وإلا كان عرضة للإلغاء، ذلك ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية في المنشور رقم 10 الصادر عنها بتاريخ 16 جانفي 2019، أن الوقف التحفظي للموظف بسبب متابعة جزائية يتخذ بقرار مسبب مع إخطاره بذلك كتابيا مع مراعاة

[1]- نفس التوضيح تضمنته المراسلة رقم 267، المؤرخة في 19 جانفي 2016، الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري إلى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كيفيات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]- أنظر: المراسلة رقم 09، المؤرخة بتاريخ 09 فيفري 2017، عن المدير العام للوظيفة العمومية والمذكرات الأخرى ذات الصلة بهذه المسالة.

الإجراءات والتدابير التأديبية والمطلوبة (ص3 من المنشور)، ونفس الموقف تبناه مجلس الدولة في القرار رقم 180800 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020، وفي ذلك ضمانة أوفر للموظف .[1]

وفي هذه الحالة، يثار التساؤل حول إمكانية الطعن في قرار الوقف، فمن الواضح انه لما كان قرار التوقيف من طابع غير تأديبي فانه لا يمكن الطعن فيه أمام لجان الطعن الخاصة بالموظفين، ولكن ولما كان هذا القرار يحمل قرار إداريا ويستوفي على مواصفات القرار الإداري[2], فان الطعن فيه أمام الجهات القضائية أثار جدلا فقهيا وقضائيا.

فحسب اجتهاد قضائي سابق، فان القرار يكون غير قابل للطعن , ذلك ما قضى بت المجلس الأعلى بموجب القرار رقم 24316 المؤرخ في 10 جويلية 1982 (قضية– ل م– ضد وزير العمران والبناء) والذي صرح بمقتضاه " من المقرر قانونا أن إيقاف الموظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54و 55 و 56 من القانون العام للوظيفة العمومية إلا انه يعتبر تدبير إبعاد من الوظيفة فرضه سلوك هذا الموظف، ومن ثم فان الطعن ببطلان القرار الإداري المتضمن اتخاذ هذا التدبير لا يمكن رفعه إما القضاة المكلفين بإبطال قرارات تجاوز السلطة "[3]

غير أن هذا الموقف يبدو غير سليم [4]، بحجة عدم وجود نص قانوني يمنع الطعن فيه أمام القضاء، علاوة على أن قرار التوقيف مثله مثل القرارات الإدارية الأخرى، يمكن الطعن فيها بالإلغاء لأنه مستقل عن العملية التأديبية رغم ارتباطه بها، وبالتالي يمكن عرضه على رقابة القاضي الإداري وإلغائه بسبب نقص في التسبيب، ذلك ما أكده مجلس الدولة في القرار الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020 تحت رقم 180800 والمشار إليه أعلاه، عندما اعترف الموظف الموقف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية بحق الطعن في قرار توقيفه بسبب تجاوز السلطة وقضى بإلغائه، وقد استند مجلس الدولة في قراره كون

---

[1]– القرار رقم 180800، الصادر عن مجلس الدولة، بتاريخ 10 ديسمبر 2020، في القضية بين أستاذ جامعي وجامعة الوادي، قرار غير منشور.

[2]– قتال منير، **عنصر وجود القرار الإداري طبقا لأحكام القضاء الإداري في الجزائر**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2022/2021

[3]– القرار رقم 24316 ،المؤرخ في 10 جويلية 19822، المجلة القضائية، العدد 2، 1990 ص 182 . ونفس الرأي عبر عنه المجلس الأعلى في قرار له بتاريخ 39742، المؤرخ في 01 جوان 1985 (قضية ب ر)، ضد مدير الثقافة والتربية لولاية الجزائر، المجلة القضائية، عدد3، سنة 1989، ص 200–201.

[4]– بوطيبة مراد، **الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري**، حوليات جامعة – الجزائر، العدد33، 04,ديسمبر 2019، ص 204.

التوقيف التحفظي ,"... لا يتم اتخاذه إلا في حالة ارتكاب الموظف لخطا مهني جسيم.. "، و" أن هاذ الإجراء لا يمكن اتخاذه بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، ويعود ذلك إلى طبيعة الأفعال وكافية، ومدى صلتها بالوظيفة أو تأثيرها عليها .." مما يجعل القرار المطعون فيه " جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون وتجاوز السلطة وهو غير مسبب تسببا كافية ...". ونفس الموقف سبق وان أكده مجلس الدولة الفرنسي، عندما صرح أن قرار الوقف يمكن الطعن فيه قبل صدور القرار التأديبي وأوضح من جهة أخرى، أن الوقف غير القانوني يشكل خطا من الإدارة يتعين عليها إصلاحه"[1]

[1]– بوكرا ادريس، **الوضع القانوني للموظف الموقف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية**، مرجع سابق، ص26.

المطلب الثاني: تأثير الوقف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا

إن الوقف التحفظي له تأثير على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا، حيث تعلق علاقته الوظيفية مع الإدارة المستخدمة مؤقتا، وتتوقف تسوية وضعيته الإدارية على صدور حكم جزائي نهائي، ولتناول هاتين المسالتين بالدراسة والتحليل يتطلب الأمر التطرق أولا إلى التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائيا والإدارة المستخدمة، ثم إلى اقتران التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا بصدور حكم جزائي نهائي .

الفرع الأول: التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائيا والإدارة

لم يأت التصريح بهذا الأثر في النصوص القانونية والتنظيمية التي نظمت إحكام الوقف التحفظي، إلا أن بعض الآثار التي أقرتها هذه النصوص تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية، ويكون هذا التعليق جزئيا ومؤقتا يمس بعض الواجبات المهنية وبعض الحقوق الوظيفية.

ومما يدل كذلك على وجود الموظف المتابع جزائيا في وضعية قانونية تكون فيها علاقته بالإدارة معلقة مؤقتا وجزئيا اعتبار المراسلة رقم 267 المتعلقة بتفسير المادتين 173 و 173 من الأمر رقم 06-03 السابقة الذكر مدة الوقف مدة عمل غير مؤداة .

أولا: تعليق بعض الواجبات المهنية:

لم تفصل النصوص القانونية و التنظيمية التي تطرقت إلى أحكام الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا في مسالة الواجبات المهنية التي يطالها التعليق وتلك التي يستمر الموظف بالالتزام بها، حيث أشارت بعض النصوص إلى وقف الموظف عن ممارسة مهامه فقط.

ولبيان هذه المسالة المهمة في العلاقة الوظيفية أثناء الوقف التحفظي، يتم التطرق إلى منع الموظف الموقوف من ممارسة مهامه أولا، ثم إلى بقاء التزام الموظف الموقوف بباقي الواجبات المهنية ثانيا.

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

نصت على هذا الحكم المادة 58 من الأمر رقم 66-133 والمادة 131 من المرسوم رقم 85-59، والمادة 174 من الأمر رقم 06-03، والمنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و 131 من

المرسوم رقم 85-59، والمراسلة رقم 267 المتعلقة بكيفيات تطبيق احكم المادتين 173 و 173 من الأمر رقم 06-03 :

إن منع الموظف المتابع جزائيا من ممارسة مهامه له مقتضيات يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين التقيد بها على ارض الواقع منها :

- منع الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية من استعمال وسائل العمل كالزى الرسمي أو السلاح الناري إذا كان ينتمي إلى أسلاك الأمن الوطني مثلا.
- منع الموظف الموقوف من استعمال صفته الوظيفية في التعامل مع الغير باستعمال الأختام وغيرها من الوسائل.
- إبطال التصرفات التي يجريها الموظف الموقوف إذا كانت لها علاقة بمهام وظيفته بعد صدور قرار الوقف التحفظي واعتبارها صادرة عن موظف غير مختص.

الأصل أن الأعمال التي يقوم بها الموظف الموقوف ذات الصلة بمهام وظيفته تعتبر باطلة كونها صادرة من شخص لا ولاية له للقيام بها، إن جانبا من الفقه يرى بإمكانية تطبيق نظرية الموظف الفعلي على أعمال الموظف الموقوف متى توفرت شروطها.[1]

والجدير بالتنبيه أن الموظف الموقوف يتحلل من الواجبات المهنية ذات الصلة بممارسة مهامه بسبب الوقف التحفظي ولو لم ينص عليها القانون صراحة وأساس ذلك أن هذه الواجبات المذكورة مرتبطة بواجب ممارسة المهام، فلا يلتزم الموظف الموقوف بالحضور إلى مكان العمل ولا يلتزم كذلك بواجب الطاعة الرئاسية .

2- استمرار التزام الموظف الموقوف بباقي الواجبات المهنية:

كما سبقت الإشارة فان علاقة الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية بالإدارة المستخدمة تبقى قائمة، فالوقف التحفظي يوقفها أو يعلقها ولا ينهيها، وهذا ما يضع الموظف الموقوف في وضع قانوني خاص بالنسبة لحقوقه وواجباته، وعلى هذا الأساس يبقى الموظف الموقوف ملتزما بادا الواجبات المهنية التي جاءت في النصوص القانونية والتنظيمية ما عدا ما نص عليه القانون وهو واجب ممارسة المهام أو

[1]- احمد عبد الرحمان شرف الدين، **النظام القانوني للموظف في الجمهورية العربية اليمنية (دراسة مقارنة)**، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1983، ص296-297.

ما يندرج ضمنه من واجبات، فعلى سبيل المثال لا الحصر يلتزم الموظف الموقوف بواجب السر المهني فلا يفشي الأسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفته، وبواجب التحفظ فيسلك سلوكا لائقا ومحترما، ويبتعد عن كل فعل يتنافى مع مهام وظيفته.[1]

بالرجوع إلى النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم الوقف التحفظي وكذا أحكام القضاء الجزائري المطلع عليها لوحظ أنها لم تتطرق إلى هذه المسالة، إلا أن التأمل في بعض النصوص القانونية يؤدي إلى القول بشكل غير جازم أن الموظف الموقوف تحفظيا للمتابعة الجزائية لا يمكنه ممارسة نشاط مربح، ويمكن الاستدلال لذلك بان المشرع أعفى فقط الموظف من واجب ممارسة المهام وما يقتضيه هذا الواجب، كما أنها نص صراحة في المادة 150 من الأمر رقم 06-03 على منع الموظف المحال على وضعية الاستيداع من ممارسة النشاط المربح مهما كان نوعه، وقياسا على هذا الحكم يمنع أيضا الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية من ممارسة النشاط المربح، والعلة الجامعة في ذلك أن كل من الإحالة على الاستيداع و الوقف التحفظي يوقف أو يعلق العلاقة الوظيفية مؤقتا.

يرى جانب من الفقه الفرنسي أن الموظف الموقوف غير ملتزم بواجب عدم ممارسة النشاط المربح على أساس انه ممنوع من مزاولة مهامه، وهو نفس الموقف الذي تبناه مجلس الدولة الفرنسي الذي أكد على ذلك في عدة قرارات يبدو أن السماح للموظف الموقوف تحفظي بممارسة نشاط آخر هو الراجح، ووجه ذلك أن الحكمة من منع الموظف من الجمع بين مهام وظيفته وعمل آخر مربح هو تخصيص نشاطه المهني للمهام التي أسندت إليه والتفرغ لها، وبما أن الموظف الموقوف لا يزاول مهام وظيفته، فلا فائدة من منعه من ممارسة عمل آخر خاصة وان تقاضيه للراتب طبقا للمادة 174 من الأمر رقم 06-03 يخضع للسلطة التقديرية للإدارة المستخدمة، وحتى ولو قررت هذه الأخيرة صرف راتبه، فان الراتب الذي يمكن أن يصرف له لا يتعدى النصف ولمدة لا تتجاوز ستة أشهر .

ثانيا: تعليق بعض الحقوق الوظيفية

ما عدا الراتب لم تفصل النصوص القانونية التي نظمت الوقف التحفظي في الحقوق التي يشملها التعليق أو التوقيف، والبحث في هذه المسالة المهمة في تعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف الموقوف والإدارة المستخدمة يتم التطرق أولا إلى الحقوق التي يشملها التعليق أو الوقف، ثم إلى استمرار الموظف الموقوف بالتمتع بباقي الحقوق الوظيفية .

[1]- المادتان 42 و 43 من الأمر 06-03 ، **مرجع سابق**

1- الحقوق التي يشملها التعليق :

إن أول حق من حقوق الموظف الموقوف التي يمكن أن يشملها التعليق هو الحق في الراتب حيث منحت النصوص القانونية للسلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة الإبقاء على جزء منه أو حرمان الموظف الموقوف من الاستفادة من هذا الحق.

نصت المادة 59 /56 من الأمر رقم 66- 133 على انه [1]: "يجب أن يبين في قرار الإيقاف ما إذا كان المعني بالأمر يحتفظ أثناء المدة الموقف فيها بالاستفادة من مرتبه كاملا أو تحديد الحصة المقتطعة من مرتبه والتي لا يمكن أن تتجاوز نصف المرتب

من خلال ذلك يمكن استخلاص ما يلي:

- أن حق الموظف بالاستفادة من جزء من الراتب ليس حقا مقررا بقوة القانون، حيث أن السلطة التي لها حق التعيين لها سلطة تقديرية في ذلك، لم تضع النصوص أي ضابط ترجع إليه سلطة التعيين في تقدير الجزاء من الراتب الذي يمنح للموظف الموقوف، غير أن المنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 أشار إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار وضعية الموظف الموقوف، قيد المرسوم رقم 85-59 والأمر رقم 06-03 فترة إمكانية استفادة الموظف الموقوف من جزء من راتبه لمدة ستة (06) أشهر .
- إن الراتب المعتبر في حساب الجزء الذي يمنح للموظف هو الراتب الرئيسي ,وهذا الأخير طبقا للمادة 122 من الأمر رقم 06-03 يشمل الراتب الأساسي أو القاعدي ومقابل الدرجة المحصل عليها .
- يمنح الجزء المقرر من الراتب من تاريخ سريان قرار أو مقرر الوقف.
- قد يكون المشرع وازن بين اعتبارين في تقريره لإمكانية منح الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية جزء من الراتب اعتبار قاعدة الراتب مقابل العمل المنصوص عليها في المادتين 32 و207 من الأمر رقم 06-03، فالموظف المعني لا يعمل خلال مدة الوقف التحفظي واعتبار أن الموظف الموقوف لا زالت علاقته بالإدارة قائمة و ممنوع مبدئيا من ممارسة النشاط المربح، فلا بد له من دخل يعيش به، يبدو أن هذا الحكم الذي اخذ به المشرع غير سليم، فهو يضر بحقوق

[1]- الأمر 66-133، المؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ،ج ر عدد 46، مؤرخة في 08 جوان 1966 .

الموظف الموقوف، فقد تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين بعدم منحه أي جزء من الراتب، وهو ممنوع من ممارسة النشاط المربح، فيكون أمام وضع مالي صعب لا سيما انه متهم فقط، وقد تطول مدة المتابعة الجزائية .

- زيادة على تعليق الراتب أو جزاء منه، جاء في المراسلة رقم 267 المتعلقة بكيفية تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 السابقة الذكر أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية إلى غاية تاريخ إعادة إدماج الموظف المعني وتعتبر فترة عمل غير مؤداة وبالتالي لا تحسب كفترة خدمة فعلية للترقية مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية وإلا ان المراسلة المذكورة أغفلت بيان مدى احتساب هذه الفترة ضمن الأقدمية للتقاعد، والظاهر أنها لا تحتسب ولكونها فترة غير محتسبة في الخدمة الفعلية، وقياسا على وضعية الإحالة على الاستيداع لوجود علة جامعة بين هذه الوضعية والوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا وهي الوقف المؤقت للعلاقة الوظيفية، حيث أن المادة 145 من الأمر رقم 06-03 نصت صراحة على عدم احتساب فترة الاستيداع ضمن الأقدمية للحصول على التقاعد .

2- استمرار الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية في التمتع بباقي الحقوق الوظيفية:

إن استمرار قيام العلاقة الوظيفية بين الموظف الموقف بسبب المتابعة الجزائية والإدارة المستخدمة يخوله التمتع بالحقوق الوظيفية التي نصت عليها مختلف النصوص القانونية إلا ما نص القانون أو التنظيم على حرمانه منها أو ما يقتضيه التعلق المؤقت للعلاقة الوظيفية، بناء على هذا التأصيل يتمتع الموظف الموقوف بالحق في الترقية في الدرجة وفي الرتبة إذا استوفى الشروط القانونية وبالحق في العطلة السنوية والحق في الخدمات الاجتماعية والحق في التقاعد وغيرها من الحقوق.[1]

يرى جانب من الفقه الفرنسي أن الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية يمكن ن يستفيد من العطلة السنوية أو العطلة المرضية أو عطلة الأمومة أثناء الوقف التحفظي، وفي هذه الحالة يجمد قرار الوقف لحين انتهاء عطلة الموظف، ويتقاضى خلال العطلة الراتب المقرر قانونا.

[1]-أكدت المراسلة رقم 1407 المؤرخة في 22 فيفري 2014، الصادرة عن المدير العام و الموجهة إلى رئيس مفتشية الوظيف العمومي لولاية الجزائر بخصوص إمكانية إحالة الموظف المتابع جزائيا على التقاعد إذا استوفى الشروط القانونية.

الفرع الثاني: اقتران التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا بصدور حكم جزائي نهائي

يبقى الموظف المتابع جزائيا في وضعية الوقف التحفظي إلى غاية صدور حكم قضائي نهائي، إما بالبراءة أو بالإدانة (أولا)، غير أن تسوية وضعيته الإدارية تتطلب عرضها وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (ثانيا).

أولا: التسوية النهائية مقترنة بصدور حكم جزائي نهائي

تنص الفقرة الأخيرة من المادة 174 سالفة الذكر، على ما يأتي :" وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد إن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا" وهو ما يعني إن تسوية الوضعية الإدارية للموظف لن تتم إلا بعد إن يصبح الحكم الجزائي نهائيا حائزا حجية الشيء المقضي فيه بعد استنفاذ كافة طرق الطعن، ذلك أن الأحكام المترتبة عن المتابعات الجزائية، الصادرة عن المحاكم قابلة للطعن بالاستئناف أمام المجالس القضائية، والقرارات الجزائية الصادرة عن المجالس رغم كونها نهائية فهي قابلة للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا .

ثانيا: وجوب عرض وضعية الموظف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للفصل في وضعيته

عند صدور حكم جزائي نهائي، فان تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت فيها وفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 166 إلى 172 من الأمر رقم 06-03، فالتسوية النهائية لوضعية المعني، لا تتم إلا بعد البت فيها من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تنعقد لهذا الغرض كمجلس تأديبي، على ضوء منطوق قرار المحكمة العليا، وفي هذه الحالة فان القرار التأديبي يكون قابلا للطعن وفق الإجراءات الواردة في المادتين 56 و 57 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.[1]

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق بتنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر عدد 45.

وللإشارة إن تاريخ سريان قرار إعادة إدماج الموظف في منصب عمله اثر صدور قرار تبرئته من التهمة المنسوبة إليه، "يكون ابتداء من تاريخ اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء"، وليس من تاريخ التوقيف عن العمل، ذلك ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية في رسالة موجهة لموظف (ب.ف) تحت رقم 1397 مؤرخة في 16 ديسمبر 2013، يلتمس من هذه المصالح إن فترة التوقيف عن العمل، تعتبر فترة غير مؤداة تطبيقا لنص المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , ولا تحسب بالتالي عند تحديد تاريخ إعادة الإدماج.

أما بخصوص احتساب تاريخ تسريح الموظف بسبب متابعته، فانه يتعين اعتماده ابتداء من تاريخ اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وليس من تاريخ توقيفه, ذلك ما أكدته مراسلة مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية موجهة إلى موظف من ولاية الشلف[1]، تقدم إليها بالتماس من اجل مراجعة تاريخ تسريحه بان يكون ابتداء من تاريخ توقيفه بدلا من تاريخ اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كما هو محرر في وثيقة تسريحه، وفي هذه الرسالة أكدت ذات المصالح صحة الإجراء الذي اتخذته الهيئة المستخدمة للموظف عندما احتسبت تاريخ التسريح ابتداء من تاريخ اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والحجة في اعتماد هذا المعيار هو الإبقاء على جزء من الراتب ومجمل المنح العائلية خلال فترة التوقيف بالنسبة للموظف الموقف تحفظيا.

[1]- مراسلة رقم 371 بتاريخ 06 أوت 2017 .

خلاصة الفصل الأول:

يتبيّن من خلال هذا الفصل أن المتابعة الجزائية للموظف العام، حتى قبل صدور حكم قضائي نهائي، تُلقي بظلالها على وضعه المهني والإداري، لا سيما من حيث تقييد بعض حقوقه الوظيفية، واتخاذ إجراءات تحفظية بحقه كالتوقيف المؤقت عن العمل .وقد ثبت أن سلطة الإدارة في هذا السياق هي سلطة تقديرية، لكنها ليست مطلقة، إذ يجب أن تمارس في إطار ما يسمح به القانون، ووفقًا لمبدأ التناسب بين الفعل المنسوب إلى الموظف وخطورة بقائه في منصبه أثناء التحقيق. كما أن هذه الإجراءات يجب ألا تُعد مساسًا بقرينة البراءة التي يتمتع بها الموظف المتابع جزائيًا، ما يفرض على الإدارة الالتزام بالحيطة والتوازن بين حماية المصلحة العامة وضمان حقوق الموظف .وعليه، فإن المتابعة الجزائية قبل صدور الحكم، رغم أنها لا تمثل في حد ذاتها دليل إدانة، إلا أنها قد تؤثر فعليًا على الوضعية التأديبية للموظف، عبر تدابير مؤقتة تتطلب تأصيلاً قانونيًا دقيقًا وضوابط واضحة لضمان عدم التعسف.

لقد تم التوصل من خلال هذا الفصل إلى أن الموظف خلال مساره المهني قد يرتكب أفعالا خطيرة ذات طبيعة مهنية أو جنائية أو ذات طبيعة مهنية وجنائية في آن واحد لا تسمح ببقائه في منصبه، فحفاظا على المصلحة العامة اوجب المشرع الجزائري على السلطة التي لها صلاحية التعيين إبعاده بصفة مؤقتة عن ممارسة مهامه من خلال اتخاذ إجراء الوقف التحفظي لحين الفصل في المتابعة الجزائية أو التأديبية المقامة ضده، حيث يوقف الموظف تحفظيا طبقا لما ورد في النصوص القانونية والتنظيمية في حالتين: حالة ارتكاب خطا جسيم من الدرجة الرابعة، وحالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه، وبينت النصوص المذكورة بعض الأحكام القانونية المتعلقة بوضعية الموظف الموقوف.

الفصل الثاني

أثر المتابعة الجزائية على الموظف العام بعد صدور الحكم

بعد صدور الحكم القضائي في الدعوى الجزائية المقامة ضد الموظف العام، تنتقل آثار المتابعة من نطاق الإجراءات التحفظية والشكوك إلى مرحلة الحسم القانوني، حيث تُحدَّد المسؤولية الجنائية بشكل نهائي. وهنا تبدأ الآثار القانونية الفعلية لهذا الحكم في الظهور، سواء تعلق الأمر بالحكم بالإدانة أو بالبراءة .وتطرح هذه المرحلة إشكاليات مهمة، على رأسها: ما مدى تأثير الحكم الجزائي على السلطة التأديبية للإدارة؟ وهل تُعد الإدانة الجزائية أساسًا كافيًا لتوقيع عقوبة تأديبية، أم يجب على الإدارة أن تستند إلى تحقيق إداري مستقل؟ كما يُثار التساؤل حول مدى التزام الإدارة بحكم البراءة، وما إذا كانت هذه الأخيرة تُسقط تلقائيًا أي مساءلة تأديبية قائمة .

إن تفاعل النظامين الجزائي والتأديبي بعد صدور الحكم يُبرز التداخل بين اختصاص القضاء الجنائي وسلطة الإدارة، ويثير نقاشًا فقهيًا وقضائيًا واسعًا حول استقلالية كل منهما، لا سيما في حالات تناقض النتائج بين المساءلتين .لذلك، يتناول هذا الفصل

المبحث الأول: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في مواجهة سلطة التأديب

المبحث الثاني: حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة

المبحث الأول: حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في مواجهة سلطة التأديب

يعرف الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بأنه : (القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية فاصلة في خصومة جزائية بعد تطبيقه القاعدة القانونية المناسبة على الواقعة الإجرامية، وإدانة مرتكبيها وتوقيع الجزاء الجنائي عليه)[1].

يقتضي بحث أثر حكم الإدانة على سير الدعوى التأديبية أن يستقصي نطاق حجية حكم الإدانة أمام سلطات التأديب، فإذا انتهى حكم الإدانة إلى عزل الموظف العام كعقوبة تبعية أو تكميلية فما أثر ذلك على إجراءات التأديب وذلك سنتناوله في هذا المبحث مطلبين الأول تحت عنوان الحكم الجنائي الصادر بالإدانة والثاني الأثر المباشر للحكم الجنائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية كالآتي :

المطلب الأول: الحكم الجنائي الصادر بالإدانة

إن من أهم الشروط التي يجب أن تتوفر في الحكم الجنائي الصادر بالإدانة، حتى يتمسك به القضاء التأديبي، وهي أن يكون هذا الحكم نهائيا قطعيا أي غير قابل للطعن بالنقض، فإذا تم نقض الحكم الجزائي بالإدانة، والتصريح ببراءة المتهم، لم يعد للحكم بالإدانة حجية أمام السلطة التأديبية التي ينبغي أن تعيد النظر في الأفعال المسندة للموظف، من حيث وصفها وتكييفها، ومدى مساءلة الموظف تأديبيا.

كما أن الحكم بالإدانة يجب أن يكون قابلا للتنفيذ، فليست للحكم الجنائي حجية إلا إذا كان صادرا من القضاء الوطني وصادرا من محكمة بالمعنى الصحيح، أي تنتمي إلى القضاء الوطني.

والسؤال الذي يمكن أن يتبادر للأذهان هو مدى تأثير ارتباط الفعل المتابع عنه أمام القضاء الجزائي بالمساءلة التأديبية، ذلك أن الأفعال التي قد يرتكبها الموظف لا تكون دوما متعلقة بالعمل الوظيفي، وإنما قد تكون خارج مجال أداء الموظف لمهامه، لكنها تتنافى وشروط الالتحاق بالوظيفة العامة، غير أننا لم نجد إجابة لهذا السؤال ضمن ما جاء به المشرع الجزائري من نصوص تنظم المساءلة التأديبية، لذا تبقى هذه المسألة خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة وهذا تحت رقابة القضاء[2]

---

[1]– مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، **مرجع سابق**، ص107.

[2]– كمال رحماوي، **مرجع سابق**، ص36.

ومن هنا سنحاول التطرق إلى ذلك في الفرعين الموالين، وذلك بتوضيح أهم أوجه الإدانة وما ينجز عنها من عقوبات.

الفرع الأول: الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة

يعد الحكم الجنائي عنوانا للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد الواقعة المادية، وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به، وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة، وعليه فإن الإدانة الجزائية تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص، قائمة وثابتة، وأنها تشكل جريمة جنائية، ويتحدد نطاق حجيته في ثبوت أو نفي الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام أو صحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، وعليه فإنه لا يجوز إنكار ما تضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع، ونسبتها إلى المتهم إيجابا وسلبا.

فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلا، وأنه قد وقع من ذات المتهم، ومن ثم فإنه لا يجوز بأية حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك، وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم الجزائي في هذا الخصوص، تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن.[1]

من المقرر تشريعا وفقها وقضاء أنه في حالة صدور الحكم الجنائي بالإدانة، فإنه يكون لهذا الحكم حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع، ونسبتها إلى فاعلها، وبالتالي فإن السلطة التأديبية، كما أسلفنا، لا تملك إلا أن تتقيد بها عند'بحثها للمسؤولية التأديبية المترتبة عن الفعل ذاته، فالوقائع التي أثبتها الحكم الجزائي تكون ملزمة من حيث وجودها المادي للسلطة التأديبية لمناقشة هذه الوقائع من حيث الوجود مرة أخرى، كما أنها لا تملك مناقشة منطوق الحكم الجزائي وأسبابه، إلا أنه يحدث في بعض الأحيان أن تصدر السلطة التأديبية قرارا بتسليط عقوبة معينة بحق الموظف، استنادا إلى الحكم الجزائي نفسه، وليس استنادا للوقائع المادية التي نسبت للموظف، لذا يجب أن يكون الحكم الجزائي قد اكتسب درجة القطعية لكي لا يحدث أي نوع من التعارض أو التناقض في الأحكام.

[1]– محمد الأحسن، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)**، مرجع سابق، ص305.

أما في حالة قيام السلطة التأديبية ببناء قراراها التأديبي على الإدانة الجزائية ووقائع مادية أخرى إضافية، فهذا يعد شرطا لاكتساب الحكم الجزائي للدرجة القطعية، وتطبيقا لذلك فقد وضع المشرع الجزائري تفصيلا حول هذا الموضوع، إذ تنص المادة 216 من الأمر رقم 03-06 سابق الإشارة إليه، في بندها الأول والثاني على ما يلي :

"ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.[1]
- فقدان الحقوق المدنية."[2]

مع العلم أن هذه الحالات تكون نتيجة لأحكام جزائية صادرة في حق الموظف كما أنه من خلال استعراضنا للمنشور رقم 05 المبين لكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59-85 المشار إليه سابقا، نجد أنه قد ألزم الإدارة المستخدمة تسريح الموظف الذي ثبتت إدانته بجنحة أو جناية بموجب حكم قضائي، حتى أنه لم يلزمها بعرض مثل هذه القضايا على اللجنة التأديبية.[3]

وهذا ما اعتمدته النصوص الجزائرية منذ الوهلة الأولى في نفس السياق، فمن خلال تفحصنا للمادة 71 من المرسوم رقم 302-82 على أن: " ... يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقات العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة ."[4]

---

[1]- الأمر رقم 86-70، المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج ر العدد 105، المؤرخة في 18 ديسمبر 1970، المعدل والمتمم بالأمر رقم 01-05، المؤرخ في27 فيفري 2005، ج ر العدد 15، المؤرخة في 27 فيفري 2005 .

[2]- المادة 216 من الأمر 03-06.

[3]- المنشور رقم 05 الصادر عن مصالح رئيس الحكومة، المديرية العامة للوظيف العمومي، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130- 131 من المرسوم رقم 59-85 بتاريخ 12 أفريل 2004.

[4]- المادة 10-71 من المرسوم 302-82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 37، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.

كما أنه بمفهوم المخالفة، حددت المادة 24 والمادة 25 من المرسوم رقم 10-84 [1]، الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى لجان الطعن، وكذلك دور هذه اللجان، والتي تعتبر حسب هاتين المادتين غير مختصة بالنظر في الطعون المرفوعة إليها من طرف موظفين تم تسريحهم بسبب الإدانة الجزائية الثابتة بأحكام قضائية نهائية.

كما أن المادة 131 من المرسوم رقم 59-85 المشار إليه سابقا، والتي تنص على الإجراءات الواجب إتباعها في حالة المتابعة الجزائية، لم تنص صراحة على وجوب عرض قضية الموظف الذي أثبتت الجهات القضائية إدانته بجنحة أو جناية على اللجنة التأديبية.

وكما رأينا من خلال كل هذه المواد، فالموظف يعد معزولا في أي حالة من تلك الحالات حكما من تاريخ اكتساب الحكم على الدرجة القطعية.

و ترتيبا على ما تقدم فإننا نكون أما فرضيتين مختلفتين:

- **الفرضية الأولى:**أن يؤدي الحكم الجزائي إلى فصل الموظف العام حكما من الوظيفة ويعد الفصل في هذه الحالة عقوبة تبعية للحكم الجزائي، وليس عقوبة تأديبية، ويعد القرار الإداري الصادر في الفصل قرارا كاشفا وليس منشئا، إذ يقتصر أثره القانوني على استخلاص النتيجة التي رتبها القانون على الحكم الجزائي، ويشترط هنا بالطبع اكتساب الحكم الجزائي الدرجة القطعية، ومنذ ذلك التاريخ يبدأ الفصل بحكم القانون.[2]

- **الفرضية الثانية:**[3]وهي الأقل في التطبيق، حيث يوكل المشرع تقدير الخطأ للقاضي، في حالة العزل كعقوبة تكميلية جوازيه، لكي يرتب عليه إنهاء خدمة الموظف العام، إما بصفة دائمة أو مؤقتة.

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني، وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف، ينبغي على الإدارة تسريحه، أي هنا نكون أمام حالتين، وهما الحالة المدان فيها

---

[1]- المادتين 24 و25 من المرسوم 10-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر العدد 3، المؤرخة في17 جانفي 1984.

[2]- محمد الأحسن، **العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008/2007، ص 77- 78.

[3]- محمد الأحسن، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)**، مرجع سابق، ص.307

الموظف بإحدى الأخطاء ذات الوصف الجنائي، والتي ينص عليها قانون العقوبات صراحة، والحالة الثانية، وهي عندما يكون الخطأ مما يوجب تصنيفه بالخطأ الجسيم كالدرجة الرابعة بالنسبة للأمر رقم 06-03 المشار إليه سابقا .

فمن خلال تتبعنا للأثر الذي تتركه العقوبة الجنائية على وضعية الموظف الإدارية، نجد تنظيما لهذا الأثر في قانون العقوبات، إذ يستطيع القاضي أن يسلط على الموظف العام عقوبة تأديبية، كحرمانه من مزاولة نشاطه لمدة معينة من الزمن أو بصفة دائمة غير أن هذه العقوبات ليست عقوبات أصلية وإنما هي عقوبة تبعية أو تكميلية، لأن الأصل هو استقلال الدعوى التأديبية.

فالمادة 311 من قانون العقوبات الجزائري نصت على: " كل حكم عن إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم يستوجب بقوة القانون الحكم بالمنع من ممارسة أية مهنة أو أداء أي عمل بأية صفة كانت في العيادات أو دور الولادة أو في أية مؤسسة عمومية أو خاصة تستقبل عادة نساء في حالة حمل حقيقي ظاهر أو مفترض وذلك بأجر أو بغير أجر، وكل حكم عن الشروع أو الاشتراك في الجرائم ذاتها يستتبع ذات المنع[1]." ومثال ذلك يمنع على الطبيب الذي يشارك في جريمة الإجهاض من ممارسة مهامه في أي مستشفى عام.

كما أنه قد يترك المشرع للقاضي سلطة تقديرية في تسليط العقوبة التأديبية على الموظف آخذا بعين الاعتبار الظروف المحيطة بكل قضية، إن الحكم الصادر بالإدانة بتوقيع عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية، يقيد السلطة الرئاسية، ولا يسمح لها بإبقاء الموظف في منصبه، لأن ذلك يتعارض مع نص المادة 31 من المرسوم رقم 85-59المشار إليه سابقا، التي تحدد شروط الالتحاق بالوظيفة العامة[2]، فالعقوبة الجنائية في هذه الحالة تجرد صاحبها من صفة الموظف العام، وكذلك الحال فيما يخص الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف، لأن مثل هذه الجرائم تتنافى وشروط الالتحاق بالوظيفة العامة، وبما أن المشرع لم يورد معيارا محددا في مجال الجرائم المخلة بالشرف، تمارس السلطة التأديبية في هذا المجال اختصاصها تحت رقابة القضاء.

ونلاحظ أن المشرع الجزائري قد أخذ بفكرة مدى تأثير الجريمة الجنائية على حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد، ومجال تقيد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي، وهذا المسلك قد يقر بحقوق

---

[1]- أنظر: المادة 311 من الأمر 06-03، **مرجع سابق** .

[2]- المادة 31 من المرسوم 85-59، **مرجع سابق**.

الموظف العام، فقد تسلط على الموظف المدان بجناية عقوبة جنحة، نظرا للظروف المخففة، ولذلك نرى أنه من العدل أن يغير هذا الاتجاه وتؤخذ بعين الاعتبار نوعية العقوبة المسلطة على الموظف وفي حالة ما إذا توصلت السلطات القضائية إلى نفي الوقائع المنسوبة للموظف، يتعين على السلطة الرئاسية أن تتقيد بهذا الحكم، فلا يحق لها متابعة موظفيها عن وقائع كانت العدالة قد نفت وجودها.[1]

الفرع الثاني: الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة

الأصل العام هو نفاذ العقوبة الصادرة بحق الموظف العام، حيث أن النفاذ لا يحتاج إلى نص صريح في الحكم الصادر بالإدانة من المحكمة، والاستثناء هو وقف تنفيذ الحكم إذا استخدم القاضي صلاحيته في وقف التنفيذ.

وقد نص المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين بالدولة بشكل صريح وواضح على أنه في حال صدر حكم جنائي بالإدانة بعقوبة جناية أو عقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة وكان الحكم مع وقف التنفيذ، فإنه لا يجوز عزل الموظف أو إنهاء خدمته بالاستناد إلى هذا الحكم.[2]

إن الأحكام الجزائية غالبا ما تدين الموظف، ولكن هذه الإدانة قد تكون بتنفيذ العقوبة كما أشرنا له سابقا، مما ينتج عنه تسريح الموظف، ولا مجال لمناقشتها أو القضاء بخلافها، إلا أنه في بعض الحالات قد تصدر ضد الموظف أحكاما جزائية تدينه، مع وقف تنفيذ العقوبة أو القضاء بغرامة مالية فقط، وهذا ما يؤثر بشكل واضح على موقف الموظف بخصوص إعادة إدماجه إلى وظيفته، وهذا خلافا لما قضت به المادة 131 من المرسوم رقم 85-59 المشار إليه سابقا، حيث نصت على مايلي" ... لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا لطبيعته الخاصة التي تكتسيها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، و للعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية...."[3]

فالموظف هو قبل كل شيء كائن اجتماعي بطبعه، تربطه علاقات متعددة داخل المجتمع الذي هو فيه، مما يجعله عرضة في أي وقت لبعض المشاكل والمصائب التي قد يقع فيها بخطأ منه، أو للسهو و عدم التبصر، حيث تكون هذه المشاكل خارجة عن الوظيفة ولا تمت لها بأي صلة، وعلى سبيل المثال

---

[1]- كمال رحماوي، **مرجع سابق**، ص36

[2]- طارق فيصل مصطفى غنام، **مرجع سابق**، ص134

[3]- المادة 131 من المرسوم رقم 85-59، **مرجع سابق** .

لا الحصر، فإن قانون المرور اليوم قد يعرض الموظف لإحدى العقوبات و التي قد تنجر عنها متابعة جزائية، وذلك لمخالفة مرتكبة في هذا المجال.[1]

فالمتتبع لرأي المشرع الجزائري، يرى أنه قد أغفل هذه النقطة، باعتبار أن كل من حكم عليه بالإدانة نتيجة حكم جزائي، لا يمكنه الرجوع أو إعادة إدماجه في منصب عمله، كونه مدان، حتى وإن كانت الإدانة غرامة مالية، أو عقوبة مع وقف التنفيذ، فالمشرع الجزائري لم ينظم مسألة تأثير العقوبات مع وقف التنفيذ على التأديب، فهل نعتبرها عقوبات جنائية كسائر العقوبات الجنائية الأخرى، وبالتالي تطبق الإدارة في نشأتها القواعد التي تعرضنا لها سابقا.

حيث أنه لا يعقل أن يسرح الموظف من منصب عمله بعد أن قضى على سبيل المثال أكثر من 20 سنة عملا وابتلي بخطأ، أدى به إلى متابعة جزائية وحكم عليه على حد التقدير بعقوبة موقوفة النفاذ، مع العلم أن هذا الخطأ لا يتعلق بالوظيفة أساسا، وبالتالي فليس للسلطة التأديبية أي دور في تكييفه كخطأ تأديبي لتدين من خلاله الموظف، مثل هذه الحالات كثيرة اليوم وذلك لتنامي طلبات المجتمع وتعقد طابع العيش، خلافا لما كان يتميز به في السابق من البساطة والسهولة، فكلمة إدانة جاءت عامة في التشريع الجزائري، ولم تفرق بين تنفيذ العقوبة وعدم تنفيذها، ومنه كان علينا أن نتطرق لهذا الشق بالمزيد من الشرح و ذلك استنادا للتشريعات المقارنة وأهم الآراء الفقهية التي قيلت في هذا المجال مع الإطلاع على بعض الأحكام الصادرة في هذا المجال في بلادنا.[2]

فيتعين علينا أولا الإشارة إلى وقف تنفيذ العقوبة، التي يتمتع بها القضاء الجزائي، فإذا صدر الحكم الجزائي بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية، فإن هذا الحكم لا يحوز حجية أمام السلطات التأديبية، فوقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط، ولا يمتد إلى المساءلة التأديبية، على أن هناك اتجاه في الفقه الإداري يذهب إلى القول بأن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة و المشمول بوقف التنفيذ، يمكن أن يقيد السلطة التأديبية التي عليها أن توقف أي جزاء تأديبي تتخذه بحق الموظف المخالف، إلا أن من بين الآراء التي ترى خلاف ذلك ما ذهب إليه

[1]– محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، **مرجع سابق**، ص309.

[2]– محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، **مرجع سابق**، ص80.

الأستاذ سليمان الطماوي حيث يرى : " ... فإن المانع من التعيين في الوظيفة العامة و بحكم اللزوم من الاستمرار فيها لا يصدق على المخالفات لخروج هذه الجرائم من دائرة رد الاعتبار ..."[1]

ونرى أن المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية[2]، قد نص على إمكانية انتظار نتائج المتابعة الجزائية إذ كان ذلك لا يتعارض وحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، وهذا المسلك من شأنه أن يؤدي بالإدارة إلى التعسف في استعمال حقها، فتشرع في توقيف الموظف عن عمله بحجة أنه متهم بجريمة القتل غير العمدي على سبيل المثال، فإلى أن يفصل نهائيا في القضية تكون مصالح الموظف قد تضررت، لأن آثار التوقيف في حقيقة الأمر تمتد إلى غاية الفصل النهائي في قضيته، بل أنه في بعض الحالات ينال الموظف البراءة من المجلس القضائي، إلا أنه يكون هناك طعن بالنقض في حقه، مثلا من الطرف المتضرر – حالة الطعن بالنقض في الشق المدني في قضية التعويض مثلا في حالة شيوع التهمة أي تعدد الأطراف والحكم واحد– فهنا رغم قرار المجلس القاضي بالبراءة، إلا أنه لا يدمج في منصب عمله اعتبارا لكون الحكم لا زال لم يصبح نهائيا في حقه، رغم أن الطعن بالنقض لا يوقف التنفيذ، خصوصا إذا ما علمنا أن هناك أشخاصا طعنوا فيه بالنقض أمام المحكمة العليا، وتوفوا ولم يرو الحكم النهائي، مع العلم أنه هناك نص صريح في النصوص الجزائرية، تعرض إليه المرسوم رقم 82–06والذي ينص في مادته 80 على مايلي": بغض النظر عن الاعتراض أو الاستئناف يباشر قانونا التنفيذ المؤقت فيما يتعلق بدمج العمال"[3]

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن النصوص الجزائرية لم تضبط هذه النقطة جيدا بل تركتها مبهمة حين نصت على أن لا تسوى الوضعية الإدارية للموظف إلا أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا، وهنا كان الأجدر أن تنص على الحكم البات وليس النهائي.

---

[1] محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، **مرجع سابق**، ص310 .

[2] المنشور رقم 05، **مرجع سابق**.

[3] المادة 80 من المرسوم رقم 82–06، المؤرخ في 27 فيفري 1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 9، الموافق لـ 2 مارس 1982 .

المطلب الثاني: الأثر المباشر للحكم الجنائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية

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

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

لقد تناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة أثر للحكم الجنائي الصادر بالإدانة في قانون العقوبات، أما في التشريع الوظيفي فلا يوجد ما يشير إلى توقيع عقوبات تأديبية، بعد عزل الموظف نتيجة الحكم عليه جزائيا، ما يعني انقضاء المتابعة التأديبية بالعزل من الوظيفة.

إن المشرع الجزائري بموقفه هذا يكون قد تبنى الاتجاه الفقهي الذي يرى أن عقوبة عزل الموظف عقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة صدور الحكم الجنائي بالإدانة، هو عقوبة تأديبية أخرى تنصيب الموظف في حياته الوظيفية عكس العقوبات الجزائية التي تصيب الموظف في شرفه أو في حريته أو ماله، ومن ثم فلا يجوز عزل الموظف أثر للحكم الجنائي إعادة معاقبته بـأي عقوبة أخرى عن نفس الفعل الذي أدين عنه جزائيا، وإلا كان تكرارا للعقاب التأديبي.[1]

فالعزل إذن هو الحرمان من تولي الوظيفة والمزايا المقررة لها سواء كانت مادية أو معنوية، وعدم صلاحية هذا الشخص لممارسة الوظيفة العامة طيلة المدة التي قررها الحكم بالعزل.

من خلال ما سبق ذكره سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين يتضمن الفرع الأول: حالات الحرمان من الحقوق الوطنية المصحوبة بقرار العزل والفرع الثاني: حالة تعارض الحكم الجنائي مع الحكم التأديبي فيما يلي :

الفرع الأول: حالات الحرمان من الحقوق الوطنية المصحوبة بقرار العزل

إن من المعروف كما سبق عرضه، اختلاف طابع كل من العقوبة التأديبية عن الجزائية، فالأول تمس بالحياة الوظيفية للموظف المذنب وتتراوح بين الإنذار والتسريح، وهذا حسب درجة العقوبة.

---

[1]– مفيدة قيقاية، **أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 46، الصادرة بديسمبر 2016، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة1، الجزائر. ص372.

أما الثانية أي العقوبة الجزائية، فهي تمس أصلا حرية الفرد وكذا بالأموال، غير أن العقوبة الجزائية لا تكتفي بهذا القدر من العقوبات الأصلية، بل تقترن في بعض الأحوال بصفة وجوبية أو جوازية بعقوبات تبعية أو تكميلية والتي سنبرزها كمايلي :

أولا: العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية

العقوبة الجزائية الأصلية (Principale) هي تلك العقوبة التي قررها المشرع باعتبارها الجزء الأساسي بحيث تستمد وصفها من أنها تكون العقاب العقاب الأصلي أو الأساسي المباشر للجريمة والتي توقع منفردة بغير أن يكون القضاء بها معلقا على الحكم بعقوبة أخرى.

ولذلك سنتطرق إلى عنصرين أولا للحديث عن تحديد العقوبة التبعية ثم نخصص العنصر الثاني للكلام عن العزل كعقوبة تبعية[1] كالتالي :

1- تعريف العقوبة التبعية:

إن العقوبة التبعية هي التي تتبع العقوبة الأصلية حتما وبقوة القانون دون حاجة إلى النص عليها صراحة في حكم الإدانة. فتنفذها السلطة المختصة بغير حاجة إلى صدور حكم القاضي الجزائي ها. وما يؤيد هذا المفهوم ما جاء في نص المادة 4 فقرة 3 من قانون العقوبات:..."

وتكون التبعية إذا كانت مترتبة على عقوبة أصلية ولا يصدر الحكم بها وإنما تطبق بقوة القانون[2]"... ولقد حدد المشرع الجزائري العقوبات التبعية وذلك في المادة السادسة 6 من قانون العقوبات لقوله : " العقوبات التبعية هي الحجر القانوني والحرمان من الحقوق الوطنية"...، وهي عقوبات لا يمكن تصورها إلا مع الجناية فهي تدور معها وجودا وعدما وهذا ما نصت عليه المادة 6 من قانون العقوبات في فقرتها الثانية بقولها: ..."وهي لا تتعلق إلا بعقوبة الجناية"، ولما كان العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية تدخل تحت طائلة الحرمان من الحقوق الوطنية فإنه يتوجب علينا إفراد فرع خاص للعزل من الوظيفة كعقوبة تبعية.[3]

---

[1]- محمد لخضر بن عمران، **مرجع سابق**، ص112.

[2]- المادة 4 من الأمر 06-03، **مرجع سابق** .

[3]- محمد لخضر بن عمران، **مرجع سابق**، ص 113.

2- الإجراءات المترتبة عن العزل كعقوبة تبعية :

لقد نصت المادة السادسة من قانون العقوبات الجزائري على أن ": العقوبات التبعية هي الحجر القانوني والحرمان من الحقوق الوطنية وأنها لا تتعلق إلا بعقوبة الجناية ."

ثم توالت المادة الثامنة 08 من الأمر رقم 66-155 تحديد معنى الحرمان من الحقوق الوطنية[1]بقولها: "الحرمان من الحقوق الوطنية يتلخص في :

- عزل وطرد المحكوم عليه من جميع الوظائف العمومية وجميع الخدمات والمناصب العمومية وحرمانه من مباشرتها.
- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة وفي التدريس وفي إدارة مدرسة أو الاستخدام في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.

ولا يطبق الحرمان من الحقوق الوطنية إلا لمدة عشر سنوات تبدأ من تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه. ولقد عرفت المادة أعلاه الحرمان من الحقوق الوطنية في فقرتها الأولى بأنه عزل وطرد المحكوم عليه من جميع الوظائف العمومية وجميع الخدمات والمناصب العمومية ولا يتوقف الأمر عند العزل والطرد الذي يفيد وأن الموظف كان عاملا وقت صدور الحكم عليه، بل يتعداه إلى حرمانه من الالتحاق بأية وظيفة حكومية بالمعنى المدلول الواسع للكلمة أي جميع الوظائف العامة في الهيئات ذات الطابع الإداري وكذا المؤسسات الاقتصادية أو التجارية العامة التابعة للدولة.[2]

وبالرغم من أن العبارة أعلاه أشمل وأعم في استغراق جميع الوظائف العامة إلا أن المشرع أضاف في الفقرة الخامسة من المادة (8) أعلاه الحرمان من الحق في التدريس وفي إدارة مدرسة أو الاستخدام في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.

---

[1]- المادة 08 من الأمر 66-155، لمؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 01-08، المؤرخ في 26 جوان 2001، جر عدد 34، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

[2]- محمد الأخضر بن عمران، **مرجع سابق**، ص242.

ولعلا المشرع يقصد من هذا التخصيص في الفقرة أعلاه تعميم الحرمان على وظائف خاصة تتعلق بالتعليم أساسا في القطاع الخاص لما لها من خطورة في إسنادها إلى أشخاص ذوي سوابق جنائية خطرة من شأنها التأثير على عقول المتعلمين.

على ألا يتجاوز هذا الحرمان ويتعدى عشر سنوات تبدأ من تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه أما نص المادة الثامنة 08 الحالي أي " قانون 04-82" فلقد جاءت صياغتها مختلفة عن سابقتها في الأمر المذكور أعلاه حيث جاء فيها ما يلي ": الحرمان من الحقوق الوطنية ينحصر في :

- عزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الحزب أو الدولة وكذا جميع الخدمات التي لها علاقة بها بالجريمة."..

والاختلاف بين النصين المذكورين هو أن المادة الثامنة من القانون 04-82 حصرت العزل والطرد من جميع الوظائف والمناصب السامية في الحزب أو الدولة فقط دون تعميمها على كافة الوظائف العمومية في المؤسسات والهيئات العمومية التابعة للدولة باستثناء وظائف التدريس أو في إدارة مدرسة أو الاستخدام أي العمل في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا، كما جاء في الفقرة الخامسة من المادة أعلاه.

والعزل في هذه المادة كعقوبة تبعية، عزل مؤبد، ويبقى بعد استيفاء العقوبة الأصلية ولو سقطت العقوبة الأصلية بمضي المدة أو صدر عنها عفو أو استبدلت بعقوبة أخف منها، ما لم ينص في العفو على خلاف ذلك، كما يترتب على ذلك عدم أهلية المحكوم عليه لأن يتولى أي من الوظائف والمناصب السامية في الدولة وكل وظيفة لها علاقة بالجريمة، مما يجعل حتى بقية الوظائف الأخرى غير السامية والتي ارتكب أصحابها جرائم ماسة بها عديمي الأهلية في البقاء أو تولي الوظائف العامة وكذا في الوظائف الخاصة بالتدريس وغيرها المذكورة في الفقرة الخامسة، إلا بعد أن يرد إليهم اعتبارهم، ذلك أن النص أعلاه حذف عبارة "ولا يطيق الحرمان في الحقوق الوطنية إلا لمدة عشر سنوات تبدأ من تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه."[1]

بالإضافة أن ما جاء في المادة 08 أعلاه انه أورد عبارة ..." في الحزب أو الدولة"... وعبارة "الحزب" التي يجب أن تحذف من هذه المادة لكونها لم يعد ما يبررها الآن مع العهد السياسي الجديد الذي تبنته

[1]- محمد لخضر بن عمران، **مرجع سابق**، ص116.

الجزائر منذ دستور 1986 الذي اعتنق التعددية الحزبية متخليا عن نظام الحزب الواحد الذي كان موظفوه وإطاراته هم موظفون تابعون للدولة حتى يصبح النص مع الحذف سليما دستوريا وقانونيا.

مع الملاحظ أن العقوبات التبعية لا تقبل التجزئة، فلا يجوز للقاضي أن يجزئ هذه العقوبات ويقضي بالحرمان من بعض الحقوق دون البعض الآخر، كما لا يجوز للسلطة التنفيذية أن تجري هذه التجزئة.

ثانيا: العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية

وقبل التطرق إلى موضوع العزل كعقوبة تبعية يجدر بنا أن نحدد مفهوم العقوبة التكميلية في عنصرين كالآتي:

1- تعريف العقوبة التكميلية:

لم يتناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة عقوبة أصلية وإنما عقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية، والعزل كعقوبة تكميلية حسب الأستاذ سليمان محمد الطماوي لا يطبق إلا إذا نص عليه صراحة في الحكم الصادر بالعقوبة وهو نوعان:

- **عقوبة تكميلية وجوبية:** كما هو الحال في جرائم الرشوة واختلاس الأموال العامة والتزوير...الخ، فالمحكمة هنا ملزمة بأن تقضي بالعزل و لكنه عزل مؤقت.
- **عقوبة تكميلية جوازية:** هنا يترك المشرع للقاضي تقدير ملائمة توقيعها والنص عليها صراحة في الحكم الصادر بالإدانة.

بالتالي سواء كانت العقوبة التكميلية وجوبية أو جوازية، فإنها لا تلحق المحكوم عليه إلا إذا نص عليها صراحة في الحكم، وهي من هذه الزاوية تشبه العقوبة الأصلية.[1]

إن العقوبة التكميلية تماثل العقوبة التبعية في كونها جزاء لا يقوم مستقلا بل ثانويا يلحق بعقوبة أصلية ولا يمكن أن يصدر حكم بها فقط ومع ذلك فإنها تتميز عن العقوبة التبعية في كونها لا تطبق إلا حيث ينطق بها القاضي الجزائي صراحة في حكمه المنطوي على العقوبة الأصلية.[2]

---

[1]- مفيدة قيقاية، **مرجع سابق**، ص372.

[2]- محمد الأخضربن عمران، **مرجع سابق**، ص 249.

فالعقوبة التكميلية لا تنفذها السلطة المختصة إلا إذا نص عليها القاضي الجزائي في حكمه صراحة وهذا ما نصت عليه المادة 04 ق.ع.ج في فقرتها الثالثة بمايلي ...: " العقوبات التكميلية هي تلك التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة، وهي إما إجبارية أو اختيارية ."[1]

وقد تكون العقوبة التكميلية مصاحبة لجنحة أو لجناية غير أنها جوازية خلافا للعقوبة التبعية التي تطبق بقوة القانون أي وجوبية وهذا ما نصت عليه المواد 13، 14، 15 الشارحة والمفصلة للمادة التاسعة 09 من ق.ع، التي حددت قائمة العقوبات التكميلية على النحو التالي :

" **العقوبات التكميلية" هي:**

- تحديد الإقامة
- المنع من الإقامة.
- الحرمان من مباشرة بعض الحقوق.
- المصادرة الجزئية للأموال.
- حل الشخص الاعتباري.
- نشر الحكم."[2]

أما فيما يتعلق بالفقرة الثالثة من المادة أعلاه والمتعلقة بالحرمان من مباشرة بعض الحقوق والتي تتعلق أساسا بموضوع البحث فإنه بالرجوع إلى المادة 14 من ق.ع.ج، تحدد وان هذا البند يتعلق بالجنح وفي حالات يحددها القانون، فإنه يجوز للقاضي أن يحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المشار إليها في المادة 8 التي سبق الإشارة إليها أعلاه على ألا يتعدى هذا الحرمان خمس سنوات وهذا ما يجعل العقوبات التكميلية تختلف عن العقوبات التبعية في جوازيتها أي جوازية الحكم بها من عدمه.

---

[1]– المادة04 من الأمر 66–156، **مرجع سابق** .

[2]– المادة 09، **المرجع نفسه**.

2- الإجراءات المترتبة عن العزل كعقوبة تكميلية:

عرفنا العزل كعقوبة تبعية كأثر حتمي بقوة القانون، ومؤبد للحكم بعقوبة جنائية وأن العقوبة التكميلية جوازية لا تقوم مستقلة عن العقوبة الأصلية يجب أن ينطق بها القاضي الجزائي صراحة، وأنها لا يمكن أن تكون أبدية بل محددة بفترة معينة حددها المشرع.

وبالرجوع إلى نص المادة 09 من ق.ع.ج التي تحدد قائمة العقوبات التكميلية الحصرية ومنها الفقرة الثالثة التي جاء فيها النص على الحرمان من مباشرة بعض الحقوق.

وبالعودة إلى نص المادة 14 ق.ع.ج التي تمنح للمحكمة الصلاحية في قضائها في مادة الجنح أن تقضي بالعقوبة التكميلية المتمثلة في الحضر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المشار إليها في المادة 8 المذكورة أعلاه بحيث لا يتجاوز هذا المنح مدة خمس سنوات.[1]

ولقد اتضح لنا من خلال عرضنا للمادة 8 أعلاه من خلال الأمر 66-156 والتعديل الذي ورد عليها من خلال قانون 04-82 الاختلاف الجوهري بين النصين، ولما كانت المادة 14 تحيلنا إلى إمكانية تطبيق المادة الثامنة 08 والمتضمنة عقوبة العزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الحزب أو الدولة وكذا جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة التي تشترك فيها العقوبات التبعية مع العقوبات التكميلية غير أنه إذا كان الموظف الذي يحكم عليه بالعزل وتبعاته كالحرمان من مرتب الوظيفة ومزاياها يكون في هذه الحالة على سبيل التأكيد كما بينا سابقا أما إذا حكم على الموظف بعقوبة العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية جوازية فإنه إلى جانب ذلك فإن العزل يكون موقوتا بالمدة التي يحددها القاضي في حدود ما نص عليه القانون وهي 05 سنوات.[2]

وبذلك نكون قد أتينا إلى بيان الفروقات الجوهرية بين كل من العقوبات الأصلية والتبعية وأخيرا التكميلية، غير أنه يلاحظ أن المشرع الجزائري في التعديل رقم 23-06 أتى على محو عقوبة العزل من الوظيفة كأثر للحكم الجزائي سواء في العقوبة الأصلية أو التكميلية، كما تجدر الإشارة أن العقوبة التبعية تم إلغائها بموجب التعديل السابق ذكره.

---

[1]- المادة14، **المرجع السابق** .

[2]- محمد الأخضر بن عمران، **مرجع سابق**، ص251.

الفرع الثاني : حالة تعارض الحكم الجنائي مع القرار التأديبي

إذا كان المبدأ هو استقلال كل من المساءلة الجزائية عن المساءلة التأديبية إلا، أن هناك بعض الحالات التي قد ينشأ تعارض بين الحكم الجنائي والحكم التأديبي، فإذا صدر حكم تأديبي بالبراءة على أساس عدم ثبوت الفعل، ثم صدر حكم جنائي يؤكد الوجود المادي للفعل، أو إذا صدر قرار تأديبي بالإدانة على أساس وجود خطأ تأديبي، ثم يصدر حكم جنائي بالبراءة لانعدام الركن المادي للجريمة، وهذا لعدم حدوثها أصلا، أو لعدم ارتكاب الموظف المتهم الفعل، أو لكون هذا الأخير كان في حالة الإباحة – كدفاع شرعي – أو قوة قاهرة، في هذه الحالات، يثور تعارض بين الحكم الجنائي وبين القرار التأديبي، مما يتعين معه إزالته،وهذا خاصة لاحترام حجية الحكم الجنائي، ولحل موقف التعارض هذا، وفي هذا الصدد هناك فرضيتين :

أولا: حالة البراءة التأديبية

في هذه الحالة يرى البعض أنه ليس ثمة مانع من العودة إلى مساءلة الموظف تأديبيا انقضى عليه بالبراءة، لأن براءة الموظف المتهم قائمة على أساس عدم قيام الواقعة، وإثبات القاضي الجزائي قيام الجريمة بقرينة لا تقبل إثبات العكس، يؤدي لإعمال السلطة التأديبية، ولا يتهم من جديد، وهذا على ضوء الحكم الجنائي الذي تلتزم بالتقيد به، و حسب هذا الرأي فالعودة للتأديب لا تعد ازدواجا في الجزاء ما مدام الموظف قد برئ في المرة الأولى.[1]

ثانيا: حالة البراءة الجزائية

في حالات أخرى قد يصدر قرار تأديبي بإدانة الموظف المذنب ثم يصدر حكم جنائي ينفي الواقعة، فإذا كان القرار التأديبي غير نهائي أي قابل للطعن، يمكن للموظف إثارة هذا الدفع، والذي يلغي على أساسه القرار التأديبي استنادا لحجية الحكم الجزائي أمام القاضي الإداري، أمام هاتين الحالتين والحلول المقترحة من القضاء الإداري المصري، وأمام سكوت القضاء الإداري الجزائري وكذا التشريعان الإداري والجزائي، نجد أن الاقتراح الذي جاءت به التعليمة الوزارية رقم 07 المشار إليها سابقا، وهي تنصح بانتظار نتائج المتابعة الجنائية قبل تسليط العقوبة التأديبية، فهو أحسن حل لتفادي هذا التناقض بين العقوبتين الجزائية والتأديبية.

---

[1]– محمد الأحسن، **النظام القانوني لتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)**، مرجع سابق، ص325.

فإذا أخذنا باقتراح المحكمة الإدارية العليا المصرية في حالة البراءة التأديبية، أين يمكن أن يتعرض الموظف لمتابعة أخرى لإثبات المتابعة الجزائية قيام الوقائع الإجرامية، نهدر مبدأ استقلال المتابعتين عن بعضهما، كما نعرض الموظف لعدم استقراره في وظيفته.

- كما أنه في حالة البراءة الجنائية لا يمكن للموظف دوما الاحتجاج بحجية الحكم الجزائي.[1]
- كما أنه وبعد معرفة ما هي الحجية التي قد يرتبها الحكم الجزائي الصادر بالإدانة

بالنسبة لسلطات التأديب، يجب أن نتطرق إلى بعض الحالات التي تسبق صدور الحكم، أو بصورة واضحة من الواجب الحديث على الفترة التي تسبق صدور الحكم، وهي فترة الاتهام والتحقيق، فما مدى حجية الأوامر الصادرة من النيابة على المساءلة التأديبية ؟

1- حجية قرارات النيابة العامة :

من المعروف أن الأوامر والقرارات الصادرة من النيابة العامة، بوصفها أحدى سلطات الحقيق، لا تحوز أي حجية أمام القضاء المدني أو التأديبي، وعليه فإنها لا تمنع المحكمة المدنية من البحث في الدعوى و القضاء بالتعويض، كما لا تمنع السلطة التأديبية من توقيع الجزاء. وإذا كانت السلطة التأديبية حرة في تكوين اقتناعها فيما يتعلق بثبوت الخطأ التأديبي قبل الموظف دون أن تتقيد بما وصلت إليه النيابة العامة، فإن لها أن تستدل أو كما جاء في قرار المحكمة الإدارية العليا تستأنس بما تتوصل إليه النيابة العام.

2- مدى حجية أوامر الحفظ :

من المعروف أن قرارات أو أوامر النيابة العامة بحفظ التحقيق، لا يرقى إلى مرتبة الأحكام التي يكون لها حجية يستند إليها للدفع بعدم جواز نظر الدعوى السابق الفصل في موضوعها.

كما أن قرار النيابة في الحفظ الجنائي لا يبرئ سلوك الطاعن من المسؤولية الإدارية، ولا يمنع مؤاخذته تأديبيا عن السلوك مؤاخذة مردها إلى وقوع إخلال منه بواجبات الوظيفية، فقد يشكل الفعل ذنبا إداريا وهو في الوقت ذاته لا يشكل جريمة جنائية، فحفظ تهمة الرشوة قبل الموظف لعدم كفاية الأدلة، لا يبرئ سلوكه من وجهة الإدارة، ولا يمنع من مؤاخذته تأديبيا وإدانة هذا السلوك، ولاسيما إذا بنت النيابة من خلال توجيه الاتهام، أنه يحوم حول هذا الموظف شبهات.

---

[1]- محمد الأحسن، **العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام**، مرجع سابق، ص 95.

فهذا كان لدى الإدارة لتكوين عقيدتها واقتناعها بعدم الاطمئنان إلى صلاحياته للاستمرار في عمله، نفس الحال إذا كان قرار الحفظ مبنى على عدم أهمية وتفاهة المبلغ المختلس، فهذا لا يمنع من توقيع الجزاء الإداري.[1]

3- مدى حجية الأوامر الصادرة بلاً وجه للمتابعة:

لا تعد قرارات النيابة العامة بلاً وجه لإقامة الدعوى الجزائية والمتابعة، أحكام جزائية. وبالتالي فلا حجية لها، ولا تقيد سلطات التأديب في شيء، ذلك أن حفظ التهمة الجنائية لا يبرئ سلوك المتهم إذا كان يشكل إخلالا منه بواجبات الوظيفة، كما أنه من المستقر عليه قضاء، أن الأمر لإقامة الدعوى الصادر من النيابة لا يعد حكما بالبراءة، ولا يكسب بهذا الصدد حجية.[2]

بعدما تعرضنا لحجية الأحكام الصادرة بالإدانة في حق الموظف، الأحكام الصادرة بالبراءة بكل أنواعها، وذلك في المبحث التالي.

[1]- محمد الأحسن، **النظام القانوني لتأديب في الوظيفة العامة(دراسة مقارنة)**، مرجع سابق، ص 327.

[2]- محمد الأحسن، **العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام**، مرجع سابق، ص97.

المبحث الثاني: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة وأن لا وجه للمتابعة

مبدأ البراءة هو من مبادئ العدالة التي فرضتها قوانين الطبيعة، ويهدف هذا المبدأ إلى ضمان الحرية الفردية والكرامة الإنسانية.فصدور الحكم الجزائي القطعي من المحكمة المختصة تنقضي به الدعوى الجزائية بينما تبقى الدعوى التأديبية من حيث الأصل قائمة استنادا إلى استقلال النظام التأديبي عن النظام الجزائي، حيث أوضحت التشريعات مدى حجية الأحكام الجزائية الصادرة البراءة في الأحكام المدنية حيث لا يتقيد القضاء المدني بجميع الأحكام الجزائية الصادرة البراءة بل يتوقف الأمر على الأساس الذي تستند إليه هذه البراءة ، وعلى هذا النهج يؤكد الفقه في لزوم تقيد جهة التأديب بالأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة لانتفاء صدور الواقعة من المتهم أو انتفاء قيام الجريمة ذاتها.[1]

وكما أشرنا سابقا فالقاعدة العامة تقتضي استقلالية الحكم الجزائي عن القرار التأديبي، إلا أنها استثناء على هذه القاعدة في حالة إثبات أو نفي القضاء الجزائي للوقائع محل الاتهام، فهنا ليس لسلطة التأديب مناقشة الوجود المادي للوقائع التي أثبتها أو نفاها الحكم الجنائي، فمتى بريء الموظف من المسؤولية الجنائية لانتفاء الوجود المادي للوقائع، ألزمت سلطات التأديب بالتقيد بحجية الحكم الجنائي، غير أن هذا الأمر حتى يكون واضحا أمامنا كان لابد لنا من تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث خصصنا المطلب الأول البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، والمطلب الثاني البراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع.

المطلب الأول: البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

لقد استقر القضاء الإداري أن القضاء الجنائي هو المختص بالإثبات أو نفي الأفعال التي تكون جريمة جنائية، فمتى قضى فيها حازت قوة الشيء المقضي به ولا يجوز لأي محكمة تأديبية أن تعاود البحث في ثبوتها من عدمه، لذا خصصنا هذا المطلب لبحث حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع وبالتالي قمنا بتقسيمه إلى فرعين : الفرع الأول تكلمنا فيه عن حجية حكم بالبراءة لعدم ثبوت الواقعة أمام سلطات التأديب، أما الفرع الثاني فاندرج عنوانه تحت حالة تعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة لانتفاء الوقائع المادية.

[1]– محمد عواد الحديثي، **اثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام (دراسة مقارنة)**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2017, ص 166.

الفرع الأول: حجية حكم البراءة لعدم ثبوت الواقعة أمام سلطات التأديب

يستقل النظام الجزائي عن النظام التأديبي استقلالا تاما، ويعود السبب في ذلك إلى اختلاف كل من النظامين في أساسهما والغاية منهما ونوع العقوبة التي يتم توقيعها باسمهما، إذ ينتج عن هذا الاستقلال عدم وجود ارتباط وتلازم بين المسؤوليتين الجزائية والتأديبية وان نتجا عن فعل واحد[1]، فالحجية للحكم الجزائي تكون بثبوت أو نفي التهمة، إذ إن صدور الحكم الجزائي يقضي ببراءة المتهم من التهمة الموجهة إليه لانتفاء الوجود المادي للوقائع، أو لعدم ارتكابها من قبل المتهم

بالذات، سيؤدي إلى التزام السلطات التأديبية بالتقيد بهذه الحجية للحكم الجزائي، الأمر الذي يعني عدم إمكانية مناقشة هذه الوقائع مرة أخرى[2]. يتفق أغلبية الفقه في أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، أو لعدم ارتكاب الجريمة من ذات المتهم حجية أمام السلطة التأديبية، وبالتالي لا يجوز للسلطة التأديبية أن تقرر بعد ذلك وجود جريمة تأديبية، وأن توقع عقوبة تأديبية بناء على ذلك، إذا أن الحكم الجنائي يحوز قوة الشيء المقضي به أمام السلطة التأديبية، فيما يثبته أو ينفيه من الوقائع المكونة للجريمة الجنائية، إلا أن السلطة التأديبية لا تكون ملزمة بالتقيد إلا بذات الوقائع التي أثبتها القاضي الجنائي، أما الوقائع الأخرى التي لم يتطرق لإثباتها القاضي الجنائي فلها كامل الحرية في إعطائها التكييف القانوني الذي تراه من الناحية التأديبية. كما أنه تكون للحكم الجنائي الحجية ذاتها أمام السلطة التأديبية إذا صدر هذا الحكم بالبراءة نتيجة لتوافر حالة من حالات الإباحة كالدفاع الشرعي.

ولقد كان المشرع الجزائري واضحا بان ألزم سلطات التأديب بإرجاع الموظف إلى منصب عمله متى كان قد صدر حكم البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع بشأنه، على انه وان كان ألزمها بإرجاعه إلى منصب العمل، إلا انه قد أعطاها سلطة تقديرية بتوقيع عقوبة تأديبية عليه إذا رأت توافر محل لمؤاخذة مسلكية، وذلك ما جاء في المنشور التنظيمي رقم 05 لسنة 2002 وقد جاء فيه : "إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكم قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية، يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب

---

[1]– محمد عصفور، **جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديب. أثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب . وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي**، من دون دار نشر، 1963 . ص 138.

[2]– مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، **الحكم الجزائي و أثره في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)**، ط1، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2017، ص 94-95.

مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين[1] إلا 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 ارتكب من طرف الموظف المعني.

وفي هذه الحالة يجب على اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي دراسة الملف التأديبي للموظف خلال الشهرين المواليين لتبليغ الإدارة بالحكم القضائي النهائي ..."وإذا قررت اللجنة عدم التسريح، فيعاد إدماج الموظف في عمله، أما إذا قررت اللجنة تسريح الموظف، فله رفع طعن أمام لجنة الطعن خلال 15 يوما من تبليغه بالقرار.

الفرع الثاني: حالة تعارض الحكم بالبراءة مع قرار تأديبي

تثور هذه المسألة عندما تشكل الواقعة التي يرتكبها الموظف العام جريمتين: إحداهما تأديبية والأخرى جنائية في ذات الوقت، حيث كان يجب على الإدارة في مثل هذه الحالة وقف النظر بالقضية التأديبية لحين البت في القضية الجنائية والتريث حتى صدور الحكم الجنائي لإثبات حصولها أو نفيه، ولكن إذا حصل عكس ذلك فلابد من إعمال حجية الأمر المقضي به، فلا تستطيع الإدارة التغاضي عن ثبوت وقوع الفعل، وذلك بالعودة إلى مساءلة الموظف تأديبيا مرة أخرى على الرغم من صدور حكم البراءة الأولى على أساس عدم وقوع الفعل وانتفاء ركن السبب. حيث تقول القاعدة الأصولية : إذا أثبت القاضي الجنائي واقعة معينة في حق الموظف، فالسلطة التأديبية لا تتقيد إلا بالإثبات المادي لهذه الواقعة، وتبقى بعد ذلك حرة في إعطائها التكييف القانوني الذي تراه مناسبا من الناحية التأديبية، ولا يثير تطبيق هذه القاعدة صعوبة في الحالات التي يصدر فيها الحكم الجنائي قبل القرار التأديبي، ولكن تظهر صعوبة الأمر عندما يصدر القرار التأديبي بداية بالبراءة استنادا إلى وقائع معينة، ثم ينفي الحكم الجنائي بعد ذلك وجودها المادي.

أما الحالة الأولى، فليس هناك ما يمنع من العودة إلى المساءلة الإدارية، ذلك أن السلطة التأديبية من ناحية لم تستنفذ اختصاصها تماما، لأنها ما برأت إلا استنادا إلى عدم قيام الواقعة التي أكد القاضي الجنائي بعد ذلك وجودها بقرينة لا تقبل إثبات العكس، كما أن العودة إلى التأديب لا تعني من ناحية أخرى ازدواجا في الجزاء، مادام الفرض أن الموظف قد بريء في المرة الأولى، ويسري ذلك ولو كان

[1]– مصلح الصرايرة، ربيعة يوسف بوقرط، **مرجع سابق**، ص623.

القرار التأديبي الأول قد صدر من سلطة قضائية، وذلك حتى تعمل هذه السلطة ولايتها من جديد في ضوء الحكم الجنائي الذي يتعين عليها أن تتقيد به.

وفي الحالة الثانية إذا صدر قرار تأديبي بالإدانة على أساس ثبوت الواقعة ماديا، ثم صدر الحكم الجنائي بالبراءة استنادا إلى انعدام الوجود المادي للواقعة، فهنا يقتضي القول بأنه متى كان القرار التأديبي غير نهائي، فيكون بوسع صاحب الشأن أن يصحح القرار التأديبي عن طريق الطعن المادي للواقعة، أما إذا كان نهائيا فإذا تعلق الأمر بقرار تأديبي إداري، فإنه يكون في صدور الحكم الجنائي بنفي الواقعة ظرفا جديدا يجيز لصاحب الشأن أن يطلب من مصدر القرار سحبه،وإلا كان له الحق بالطعن من جديد في القرار الصادر بالرفض من خلال المواعيد القانونية[1]

[1] مصلح الصرايرة، ربيعة يوسف بوقرط **مرجع سابق**، ص624.

المطلب الثاني: الحكم بالبراءة مع وجود الركن المادي للوقائع

إن أسباب أحكام البراءة عديدة ومتنوعة نظرا لطبيعة الجريمة الجنائية وضوابطها ووصفها القانوني، ولا ينطبق ذلك على الجريمة التأديبية التي يخضع التجريم فيها في أغلب صوره لسلطة الإدارة التقديرية، فالموظف حين يرتكب أفعالا مخالفة للقانون تترتب عليها مسؤوليتان إحداهما تأديبية وأخرى جنائية، فإن المسؤولية التأديبية أيضا يجب أن تبني على أدلة قاطعة ويقينية وليس على الشك والتخمين وقد يصدر الحكم الجنائي بالبراءة دون انتفاء الوجود المادي وذلك بمجرد الشك في الأدلة أو شيوع التهمة أو نتيجة عيب في الإجراءات، وهذا ما سنقوم بتبيانه في هذا المطلب حيث قمنا بتقسيمه إلى الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة وبطلان الإجراءات (أولا)، الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لشيوع التهمة وامتناع المسؤولية (ثانيا).

الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة وبطلان الإجراءات

تثور مشكلة حجية أحكام البراءة الجزائية القائمة على عدم كفاية الأدلة أو الشك في صحة الواقعة أو قيامها، وذلك لاتصالها بالوجود المادي للوقائع. والسؤال الذي يتبادر إلى أذهاننا هو ما مدى تقيد سلطة التأديب بأحكام البراءة القائمة على عدم كفاية الأدلة والشك، إن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على عدم كفاية الأدلة أو الشك، لا يحول دون مساءلة الموظف تأديبيا.[1]

أولا: البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة أو بطلانها

إن الحكم الجنائي قد يقضي بالبراءة استنادا لعدم تأكده من ارتكاب المتهم للفعل المنسوب إليه، أو لعدم اقتناعه بذلك، وهذا ليس إلا نتاج المبدأ السائد في القضاء الجنائي والتأديبي أيضا، وهو قضاء القاضي بمحض اقتناعه – القناعة الشخصية للقاضي– فأي شك يمكن أن ينال من عقيدته في الإدانة، عليه أن يقضي بالبراءة، والحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة يحوز الحجية في نطاق القضاء المدني، ويكون للحكم بالبراءة هذه القوة سواء بني على انتفاء التهمة، أو على عدم كفاية الأدلة، إلا أن الأمر غير ذلك في المجال التأديبي، فالحكم الجنائي حينما يقضي بالبراءة ، فقد قضى بانتفاء التهمة أو استند في ذلك لأدلة ثابتة، والمساءلة التأديبية لا يمكن أن تقوم على إثبات الواقعة التي لم تثبت

[1]– محمد الأحسن، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)**، أطروحة شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016/2015، ص334.

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

ومنه نخلص إلى أن البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة لا تمنع حتما المسؤولية التأديبية، ذلك أن وقائع الاتهام تكون نفسها في الجهتين، ويختلف فقط في وصف الجريمة، فالمساءلة التأديبية لا تكون على أساس الوصف الجزائي للأفعال، وإنما على أساس الوقائع التي تثبت في حق الموظف المتهم في الحكم الجنائي، وهي – أي هذه الوقائع – و إن كانت غير كافية لقيام جريمة جنائية بأوصافها المقررة في قانون العقوبات، إلا أنها قد تشكل في ذاتها كلها، أو بعضها جريمة تأديبية، إن كانت تتضمن إخلالا بمقتضى الواجب الوظيفي[1] إذن فالسلطة التأديبية الإدارية غير مقيدة دوما بما تنتهي إليه المحكمة الجزائية، ذلك أن لكل منها مجالها الذي تنشط فيه، فهذه العقوبة التأديبية تأكيد لوجود الأفراد في الوظيفة العامة على وجه الاطمئنان، وتأكيد على صلاحيتهم للقيام بأعبائها على الوجه الذي يحقق المصلحة العامة.

فالحكم الجزائي الصادر ببراءة الموظف في جريمة الاختلاس لعدم كفاية الأدلة المقدمة ضده، لا يمكن أن يقيد السلطة التأديبية بعدم مساءلته تأديبيا وهنا نرى أن الحكم الصادر بتبرئة الموظف لم يستند إلى عدم صحة الوقائع أو عدم حصول الجناية، وإنما يستند إلى عدم كفاية الأدلة، فهذا لا يرفع الشبهة عنه نهائيا، ولا يحول دون مساءلته تأديبيا[2]، وإدانة سلوكه الإداري الخاطئ من أجل هذه التهمة عينها، على الرغم من حكم البراءة.

كما أن هناك حالات تكون البراءة فيها مبنية على بطلان الدليل و الإجراءات، فمثل هذه الحالات ترجع للقاعدة العامة التي تفيد أن الحكم بالبراءة المبني على بطلان الدليل أو الإجراءات، لا حجية له أمام جهات التأديب، ولا يقيدها، ولا يمنع من مساءلة الموظف تأديبيا، إذا ثبت إخلال المتهم بواجبات وظيفته، أو الخروج عن مقتضياتها لذلك فإنه من واجب الموظف الابتعاد عما يحط من كرامته ويسيء إلى سمعته، والأحرى القول من كرامة وسمعة الوظيفة التي ينتمي إليها، غير أن هناك جانب من الفقه

[1]– محمد الأحسن، مرجع نفسه، ص104.

[2]– عبد الحميد بن علي، **طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)**، مذكرة ماجيستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011/2010، ص31

قسم الأدلة الباطلة التي يبنى عليها حكم البراءة إلى أدلة باطلة وأخرى معدومة، فالثانية ليس من المقبول أن تتخذ بندا أو أساسا للجزاء التأديبي .[1]

ثانيا: البراءة الجنائية المبنية على الشك

إن الشيء المسلم به وهو أن الأحكام التأديبية كالأحكام الجنائية يجب أن تبنى على اليقين والجزم، وإن مجرد الشك والاحتمال لا يكفي لإدانة المتهم، وذلك باعتبار إن النظامين التأديبي والجنائي يحملان السمة العقابية، ويقومان بتوقيع عقوبة قد تنال من حقوق الفرد وحرياته، لذلك فالشك الذي تبرئ به المحكمة الجنائية المتهم، لا يمكن أن يكون محل إدانته من السلطة التأديبية، لأنها أيضا لا يمكن أن تقيم أدلتها بالإدانة على الشك، إلا أن الأفعال التي قد يأتيها الفرد والتي برء منها جنائيا قد تكون مصدر لإثارة الشك و الريبة حول تصرفاته فيما بعد، وهو ما يمثل في حد ذاته واجبا وظيفيا يلقى على عاتق الموظف، حيث يجب عليه أن لا يضع نفسه موضع الشك والريبة، وهو ما يستوجب المؤاخذة على هذا السلوك الثابت في حقه جنائيا ويستحق أن يسأل عنه تأديبيا.[2]

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

ولا تأثير لحكم البراءة القائم على الشك فيها، على سلطة الجهة الإدارية في رد هذه الواقعة التي لم تثبت منها الحكم الجنائي بالبراءة إلى نطاقها التأديبي بمي ا زن واجباته الوظيفية ومقتضياتها، ذلك أن القاضي الجنائي لم ينفي حدوث الواقعة لأنها لم تحدث ولكن شك في الدليل المثبت لها، ولم يرجح حدوثها ومن هنا، من هنا كانت هذه الشبهة كافية لإدانة الموظف في المجال التأديبي، لأنها يمكن أن تمثل الركن الشرعي للجريمة التأديبية ذلك أنه قد يكفي وجود دلائل وشبهات قوية تلقى ضلالا من الشك على توافر سوء السمعة، أو طيب الخصال بمراعاة البينة التي يعمل بها الموظف، ولا حاجة للدليل القاطع على ذلك، وغني عن البيان أن حسن السمعة والسيرة الحميدة في الموظف، يجب أن تتوفر عند التعيين

[1]– محمد الأحسن، **مرجع سابق**، ص337.

[2]– محمد عصفور، **مرجع سابق**، ص288.

وتستمر طوال مدة خدمة الموظف وسلوكه في غير نطاق الوظيفة بحيث ينعكس على سلوكه العام في مجالها . [1]

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

إلا أنه مع ذلك، فإن الإدانة في المجال التأديبي لا تعني أنها تقوم على الشك، وليس على اليقين، وعلى مجرد الشبهة وليس على الدليل فالإدانة في المجالين الجزائي والتأديبي، يجب أن تبنى على اليقين والجزم وأن يقوم الدليل القاطع.وترتيبا على ذلك، فإنه ينبغي التسليم بحجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة، وتأسيسا على عدم كفاية الأدلة أو الشك في مجال التأديب، على أن ذلك لا يمنع من مساءلة الموظف عن وضع نفسه موضع الشبهات، بما ينعكس على مركزه الوظيفي باعتبارها مسكا يشكل جريمة تأديبية . أخرى تختلف عن تلك التي ب أ ره الحكم الجزائي منها لعدم كفاية الأدلة والشك. [2]

ثالثا: البراءة المبنية على أساس بطلان الإجراءات

يقصد بالإجراءات الجزائية التي تباشر من أول أعمال التحقيق والتي تهدف إلى التحقق من وقوع الجريمة ونسبتها إلى فاعلها وحتى يكون العمل الإجرائي صحيحا لا بد من توافر شروط قانونية سواء من الناحية الموضوعية أو من الناحية الشكلية، فإذا توفرت هذه الشروط فإن العمل الإجرائي بات صحيحا ومنتجا لأثاره القانونية، فإذا تخلف أحد هذه الشروط فإن العمل يعتبر مخالفا للقانون، إلا أن هناك تفاوتا في الآثار المترتبة على الإجراء الذي لحقه عيب نتيجة عدم مراعاة الشروط القانونية فالمخالفة عدم الجوهرية لا يترتب عليها جزاءات جوهرية تنال من الأثر القانوني للإجراء في الدعوى الجنائية، إلا أنه يوجد عيوب جسيمة كالقواعد الخاصة بإجراءات جمع الاستدلالات والتحقيق الابتدائي عندها يصبح

[1]– محمد الأحسن، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)**، مرجع سابق، ص339.

[2]– محمد الأحسن، **العلاقة بين المتابعة القضائية العقوبة التأديبية للموظف العام**، مرجع سابق، ص106.

الإجراء معيبا وغير قادر على ترتيب أثاره القانونية، وحتى هذه العيوب الجوهرية هي أيضا متفاوتة، فقد تكون محصورة على هذا الإجراء، وقد تمتد أثارها إلى الدعوى الجنائية فيترتب عليها البطلان المطلق[1]

فالقاضي الجنائي خلال نظره للقضية المعروضة عليه بحرية الاقتناع فهو لا يتقيد بإتباع أسلوب أو وسائل أو أدوات معينة للكشف عن الحقيقة فيجوز له أن يسلك أي طريق يراه مناسبا بغية الوصول إلى الحقيقة، وبناء عليه فللقاضي قبول أي دليل يعرض عليه خلال المحاكمة أو رفضه، وللقاضي الحرية في تقدير قيمة الدليل دونما رقابة عليه من أحد، إلا أن هذه الحرية للقاضي محددة ببعض ضوابط القانونية، إذا يتعين على القاضي هو يكون قناعته في القضية اللجوء إلى أدلة مش روعة وأن يكون الدليل مطابقا للنظام والقانون، فإذا قضى حكم بالبطلان لعدم المشروعية أو بوصفها القانوني أو بنسبها لفاعلها أو لبطلان إجراءات التفتيش أو القبض، فهو سبب جزائي محض للبراءة، وإن إغفال القضاء الجزائي دليلا ما يتصل بإثبات التجريم الجزائي يكون قد أهمل أمر متعلق بالنظام العام وعليه يتوجب على المحكمة الجزائية الالتزام به فيجعل من حكمها معيبا يستلزم الحكم بالبراءة.

إذن فالقاعدة العامة هي متى تقرر بطلان الإجراء أصبح معيبا وغير قادر على إنتاج أية أثار قانونية، وبالتالي يصبح كأن لم يكن ويتعين إهدار الدليل المستند منه، ولا يجوز للمحكمة الجنائية الاستناد إليه أو التعويل عليه في إدانة المتهم، وإلا أصبح حكمها معيبا لا يستند إلى أساس قانوني .[2]

الفرع الثاني: الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لشيوع التهمة وامتناع المسؤولية

إن هذه الحجية لا تحول دون مساءلة الموظف تأديبيا عن ذات الواقعة المادية باعتبارها تكون جريمة تأديبية، إذا كان سبب البراءة يرجع مثلا إلى شيوع التهمة أو امتناع المسؤولية. لذلك سنحاول التعرف من خلال هذا الفرع لأوجه البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة أولا، ثم نتعرض لحالات امتناع المسؤولية وما ينجر عنها من البراءة ثانيا.

أولا: البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة (عدم معرفة الفاعل)

إن شيوع التهمة لا تعتبر دوما سبب للبراءة في مجال المسؤولية التأديبية، على عكس الحال في المجال الجنائي، حيث أنها تعتبر سببا موجبا للحكم بالبراءة، ولقد كان لبعض الشراح، أ ري خاص في تلك المسألة ينحصر في أن الأفعال التي يمكن أن تنسب للموظف سواء كانت إيجابية أو سلبية تجعله

---

[1]– شيرين فيصل مصطفى دويكات، **مرجع سابق**، ص 102.

[2]– طارق فيصل مصطفى غنام، **مرجع سابق**، ص 133 –114.

شريكا أو فاعلا في الجريمة التأديبية تستوجب إدانته في حالة شيوع التهمة عن هذا الفرض لو ثبت في المجال الجنائي سيؤدي أيضا لمعاقبة المتهم الذي ثبت في حقه فعل يعد منه مساهمة في ارتكاب الجريمة[1]ولقد اتفق الفقه على أن الحكم بالبراءة الجنائية لشيوع التهمة لا يؤثر في قيام المسؤولية التأديبية.

ومنه نستخلص أن شيوع التهمة إذا كان سببا للبراءة من العقوبة الجنائية فإنه لا ينهض على الدوام مانعا من المؤاخذة الإدارية التأديبية، لاسيما متى أمكن إسناد فعل إيجابي أو سلبي محدد إلى الموظف، يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية التي سوغت ارتكاب الواقعة الجنائية، والمجهول فاعليها. ذلك أن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجنائية، مسؤولية شخصية تقوم إن ثبت قيام الموظف شخصيا بفعل إيجابي أو سلبي محدد، يعد مساهمة في وقوع الجريمة التأديبية، وإلا فلا مجال للحديث عن المساءلة التأديبية في حال شيوع التهمة بين الموظف وغيره وبالتالي كان فاعلها مجهولا.

إن قيام حكم البراءة في الشق الجنائي على أساس شيوع الاتهام مما ينطوي على الشك، يفسر لصالح المتهم في جناية حيازة مواد مخدرة بغرض المتاجرة هذا الحكم – لا يقيد القضاء التأديبي– لأن الحكم لم يبني على أساس عدم صحة الواقعة، وتجدر الإشارة إلى أن شيوع الاتهام في نطاق التأديب، من شأنه أن يجعل نسبة الاتهام إلى المدعي غير ثابتة ويؤدي إلى براءته تأديبيا. [2]

ثانيا: البراءة المبنية على أساس امتناع المسؤولية

ذهب بعض الفقهاء في مجال تحديد موانع المسؤولية في النطاق التأديبي، إلى تطبيق ذات موانع المسؤولية في النطاق الجنائي على الجريمة التأديبية، ومن بين هذه الموانع ما يلي :

- توافر حالة الدفاع الشرعي: فالاعتداء الذي يقع من الغير على الموظف مبرر، ولو وقع من شخص فاقد الإدراك.
- حالة الضرورة: المنصوص عليها في قانون العقوبات بوصف أن ذلك يعد مبدأ عاما.
- حالة تنفيذ أحكام القانون بحسن نية: ويدخل في ذلك الجهل بالقانون حيث انه من المقرر وفقا لقضاء النقض أن الجهل بأحكام أو قواعد قانون أخر غير قانون العقوبات .

[1]– محمد الأحسن، **النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)**، مرجع سابق، ص 340.

[2] **المرجع نفسه** ، ص 103.

يجعل الفعل المرتكب غير مؤثم ويدخل في حالات امتناع المسؤولية لفقد الإدراك[1] والواقع أن التطبيقات القضائية تجعل الحالة الوحيدة للإعفاء من المسؤولية هي المرض النفسي أو العقلي، وأن سائر موانع المسؤولية في النطاق الجنائي تعد ظروفا مخففة في نطاق توقيع العقوبة وليست موانع المسؤولية، وكذلك حسن نية المخالف، أو حداثة عهده بالخدمة، وكذلك الجهل بالقانون أو اللوائح، ذلك أن الواجب الملقي على عاتق الموظف، بأن يقوم بعمله بدقة وعناية، يلزمه بأن يسعي إلى العمل بالقوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بعمله.

كما أن إطراد العمل على مخالفة القوانين لا يسبغ وجه المشروعية على المخالفة. وكذلك الأمر بالنسبة لكثرة العمل تؤدي إلى السهو، فالموظف مسؤول عن الإهمال والخطأ والتهاون أو الإخلال الذي يقع منه على تأدية الأعمال الموكلة إليه فكثرة العمل ليست من الأعذار التي تعدم المسؤولية الإدارية[2] ولو أخذ بها كذريعة لكل من يخل بواجبات وظيفته أضحي الأمر فوضى لا ضابط له. فقد يكون ذلك عذرا مخففا إذ ثبت أن الأعباء التي يقوم بها الموظف فوق قدراته، وأحاطت به ظروف لم يستطيع أن يسيطر عليها تماما. فالقانون قد رسم طريقا لمواجهة المرض الذي يجتاح الموظف بما يحول بينه وبين التهاون في العمل.

[1]- محمد الأحسن، **المرجع السابق**، ص108.

[2]- **المرجع نفسه**، ص342.

خلاصة الفصل الثاني:

ويعتبر النظام التأديبي من إحدى وسائل عمل السلطة الرئاسية، التي تملك صلاحية التقدير وإعطاء الأوامر والسهر على تنفيذها، وبذلك فهو يتمتع بصلاحيات في فرض احترام ضمان السير الحسن للمرفق العام أما العقوبات الجزائية تهدف إلى حماية المجتمع والصالح العام.

ففي قانون العقوبات تطبق قاعدة لا عقوبة إلا بنص وأن المتابعة تكون سوى للمخالفات الموصوفة المحددة بنصوص دقيقة وواضحة.

أما في المجال التأديبي فان فكرة العقوبة متروك للسلطة التقديرية للسلطة الرئاسية تحت رقابة القضاء الإداري. ومن ثمة، فان الدعوى الجزائية والدعوى التأديبية مستقلتان كليا، بحيث يمكن أن يشكل الفعل الواحد وفي نفس الوقت، مخالفة لقانون العقوبات وللنظام التأديبي.

كما أن الحكم الجنائي النهائي له حجية أمام سلطات التأديب الإدارية متى كان صادرا بإدانة لتأكيده للوجود المادي للوقائع محل المؤاخذة التأديبية، وقد يترتب التسريح بقوة القانون كعقوبة تبعية أو تكميلية عن حكم الإدانة الجنائية في الجنايات أو الجنح المخلة بالسرقة أو الآداب العامة عدا المخالفات الجنائية التي تستتر فيها جهات التأديب سلطتها التقديرية في العقاب، كما له حجية أيضا أمام سلطات التأديب حين يصدر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع محل المؤاخذة التأديبية.

الخاتمة

من خلال دراسة موضوع أثر المتابعة الجزائية على الوضعية التأديبية للموظف العام ،والذي تطرقنا في الفصل الأول منه لأثر المتابعة الجزائية على الموظف العام قبل صدور الحكم، حيث توصلنا إلى أن الموظف العام يشكل حجر الزاوية في بناء الإدارة العمومية، إذ يُناط به تنفيذ السياسات العامة للدولة، وتحقيق مصالح المواطنين، والسهر على حسن سير المرافق العامة بانتظام واستمرارية. ونظرًا لأهمية هذا الدور، فإن المشرّع غالبًا ما يُخضع الموظف العام لنظام قانوني خاص يوازن بين متطلبات الانضباط الإداري، وحقوقه كفرد يتمتع بضمانات قانونية في مواجهة الإدارة.

أما في إطار هذا النظام القانوني، تحتل المساءلة التأديبية مكانة مركزية، باعتبارها وسيلة للإدارة لتقويم السلوك المهني لموظفيها، وضمان احترامهم لقواعد الانضباط والنزاهة والشفافية. وتُمارس هذه السلطة التأديبية وفقًا لإجراءات خاصة، تتميز في كثير من النظم القانونية بالمرونة والاستقلال النسبي عن القضاء العادي.

أما الفصل الثاني المعنون بـ أثر التابعة الجزائية على الموظف العام بعد صدور الحكم والذي توصلنا من خلاله الى أن وضعية الموظف العام لا تبقى دائمًا محصورة ضمن حدود المخالفات الإدارية، فقد يجد نفسه معنيًا أيضًا بالمتابعة الجزائية أمام القضاء الجنائي، سواء بسبب أفعال مرتبطة مباشرة بممارسة مهامه (كالاختلاس أو الرشوة أو استغلال النفوذ)، أو ناتجة عن سلوكيات في محيطه الشخصي قد تثير الشبهات بشأن نزاهته أو سمعته الوظيفية.

تبرز العلاقة بين المساءلتين، الجزائية والتأديبية، تُثير جدلاً واسعًا بين الفقهاء والقضاة، إذ يرى البعض أن لكل منهما مجالها الخاص، وأساليبها المختلفة، وأهدافها المنفصلة، مما يستدعي استقلالهما النسبي. في المقابل، يذهب اتجاه آخر إلى القول إن هناك ترابطًا حتميًا بين المساءلتين، لا سيما عندما يكون الفعل المنسوب إلى الموظف واحدًا، ما يفرض التنسيق بين السلطتين الإدارية والقضائية، حفاظًا على حقوق الموظف من جهة، وعلى مصلحة الإدارة العامة من جهة أخرى.

ولعل ما يزيد الموضوع تعقيدًا هو تعدد الحالات الواقعية التي يمكن أن يكون فيها الموظف متابعًا جزائيًا، مع ما يترتب على ذلك من آثار قانونية متفاوتة، مثل التوقيف المؤقت عن العمل، أو رفض منحه الترقية، أو حتى فصله من الوظيفة. وتختلف التشريعات الوطنية في كيفية معالجتها لهذه الوضعية، كما تتباين مواقف القضاء الإداري من مسألة مدى إلزامية الحكم الجزائي للإدارة في تأديب الموظف.

ومما سبق يتضح أن القواعد القانونية المنظمة للوظيفة العامة أوجبت على الموظف العام جملة من الواجبات ألزمته بالقيام بها، ونهته عن جملة من المحظورات، وذلك ضمانا للوصول إلى الهدف المنشود من إنشاء المرافق العامة وهو تحقيق المصلحة العامة. وإذا ما أخل الموظف بواجبات وظيفته أو خرج عن مقتضاها، عد مرتكبا للخطأ التأديبي وستلزمه ذلك توقيع الجزاء المناسب عليه، كجزر خاص به ورادع له لعدم تكرار ذلك مستقبلا، ولمنع غيره من الوقوع في نفس المحظور.هناك فرق بين الجريمة التي يرتكبها الموظف والخطأ التأديبي، وقد تكون جريمة واحدة تعكس نوعين من الأخطاء في نفس الوقت، مما يستدعي محاسبة الموظف من جهات مختلفة. العقوبة الجنائية تهدف إلى حماية النظام العام، بينما الجزاء التأديبي يركز على حماية المرفق العام.

وعليه فإن كل ما يحوز الحجية من الحكم هو منطوقه والأسباب الجوهرية المكملة له، والقضاء التأديبي لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم أي أن القضاء التأديبي يتقيد بما أثبته القضاء الجنائي في حكمه من وقائع، دون أن يتقيد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع. فالقاضي يبحث عن مدي إخلال الموظف بواجبات الوظيفة، أما المحاكمة الجنائية فإنما ينحصر أثرها في قيام جريمة من الجرائم الجنائية.

بعد أن انتهينا من الدراسة في توضيح أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي فقد خلصنا إلي النتائج التالية :

- أن ارتكاب الموظف العام للفعل غير المشروع في نطاق الوظيفة العامة يعرضه للمسؤولية التأديبية، كما يعرضه للمسؤولية الجنائية عن ذات الفعل إذا كان معاقبا عليه في القانون الجنائي.
- بالرغم من وجود ارتباط بين الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي، ووجود بعض التشابه بينهما، إلا أنه يوجد اختلاف من عدة نواحي.
- أن للحكم الجنائي أثره في وقف السير بالدعوى التأديبية، لحين الفصل في الدعوى الجنائية بحكم بات وقطعي.
- أن عقاب الموظف الذي تثبت مسؤوليته الجنائية عن الفعل غير المشروع تأديبيا من قبل جهة الإدارة التابعة لها، لا يعفيه من العقاب الجنائي. كما أن عقابه جنائيا عن هذا الفعل لا يعفيه من هذا الفعل.

- أن للحكم الجنائي الصادر بالإدانة حجية أمام سلطات التأديب الإدارية الجزائرية، وقد يترتب العزل بقوة القانون كعقوبة تبعية أو تكميلية عن حكم الإدانة الجنائية في الجنايات أو الجنح المخلة بالشرف أو الآداب العامة، عدا المخالفات الجنائية التي تسترد فيا جهات التأديب سلطتها التقديرية في العقاب.
- إن أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على سلطة التأديب يختلف فيما إذا كان حكم البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، أو لعدم كفاية الأدلة والشك، أو لشيوع التهمة وانتفاء المسؤولية.
- رغم الحجية التي تكون للحكم الجنائي أما سلطة التأديبية، إلا أن قانون الوظيفة العمومية لم يفسر شيء من هذه الحجية، وذلك سواء من خلال نصوصه أو من خلال القوانين المرتبطة به، حيث أن هذا الأمر ترك مبهما في حالة البراءة.

وهنا تبرز أهمية الإجابة على الإشكالية القانونية والعملية التي طرحت في هذه الدارسة في: ما مدى تأثير المتابعة الجزائية – في مراحلها المختلفة – على الوضعية التأديبية للموظف العام؟

حيث توصلنا بعد تحليل العلاقة بين المتابعة الجزائية والمسؤولية التأديبية للموظف العام، وذلك من خلال تسليط الضوء على الإطار القانوني المنظّم لكل منهما، واستعراض المواقف القضائية والفقهية بشأن التفاعل بين المساءلتين، إلى أن المتابعة الجزائية لها آثار على الوضعية التأديبية والوظيفية للموظف العام، حيث اتضح أن الموظف المتابع جزائيًا يفقد حُكمًا قرينة البراءة إدارياً، كما أن للإدارة سلطة تقديرية يمكنها ممارستها بمعزل عن نتائج القضاء الجنائي.

قائمة

المصادر والمراجع

I- قائمة المصادر:

أولا: النصوص التشريعية والتنظيمية

- دستور الجمهوريّة الجزائريّة المؤرّخ في 23 فبراير سنة 1989، الجريدة الرّسميّة، العدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة في 08 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم02. 03 المؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية العدد 25 الصادرة بتاريخ 14 أفريل2002 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 08-19 المؤرّخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق 15 نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية العدد 63، الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر2008 المعدل والمتمم بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأول عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016 الجريدة الرسمية العدد 14 الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 82 الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

ثانيا: القوانين العضوية:

- القانون العضوي 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 المؤرخة في 23 أفريل 2008.

ثالثا: القوانين العادية والأوامر:

1- الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 01-08، المؤرخ في 26 جوان 2001, الجريدة الرسمية عدد 3، مؤرخة في 27 جوان 2001.

2- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

3- المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية, الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

4- المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 37 الصادرة في 14 سبتمبر 1982.

5- المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 يوليو سنة 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم. الجريدة الرسمية رقم 31 المؤرخة 28 جويلية 1990

II- قائمة المراجع :

أولا: المؤلفات

1- السباعي محسوب أيوب، الوجيز في منازعات القضاء التأديبي والجنائي (دراسة تأصيلية من الناحية العلمية)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، د س ن.

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

3- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989.

4- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.

5- عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعين، الإسكندرية، مصر،2007.

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

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

8- .21 محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديب. أثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي، من دون دار نشر، 1996.

9- محمد عواد الحديثي، أثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنسر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.

10- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005.

11- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

12- محمد ماجد الياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2007.

13- مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، الحكم الجزائي وأثره في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.

ثانيا: الرسائل والمذكرات العلمية

- **رسائل الدكتوراه**

1-محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) أطروحة شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016/2015

2- قتال منير، عنصر وجود القرار الإداري طبقا لأحكام القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون ,كلية الحقوق و العلوم السياسية , جامعة تيزي وزو.

- **رسائل ماجستير:**

1-طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية – دراسة مقارنة – قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية – نابلس – فلسطين

2-شيرين فيصل مصطفى دويكات، حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية (الموظف العام)، أطروحة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابل، فلسطين 2017.

3-باسل محمد شراري الفايز، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2018 .

4- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011/2010

ثالثا: المقالات

1- مصلح الصرايرة، ربيعة يوسف بوقرط، حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب الإدارية –دراسة مقارنة- مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 41، ملحق 1، 2014.

2- بوكرا إدريس، الوضع القانوني للموظف الموقف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 12، عدد 01، سنة 2023 .

3- بوطبة مراد، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 33، الجزء الرابع، ديسمبر 2019.

الفهرس

الفهرس	الصفحة

مقدمة	**05-01**
الفصل الأول:اثر المتابعة الجزائية على الموظف العام قبل صدور الحكم	**44-07**
المبحث الأول: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام.....	**08**
المطلب الأول: مفهوم الجريمة الجزائية و الخطأ التأديبي.....	**08**
الفرع الأول: مفهوم الجريمة الجزائية.....	**08**
الفرع الثاني: مفهوم الخطأ التأديبي.....	**11**
المطلب الثاني: العلاقة بين الجريمة الجزائية و الخطأ التأديبي.....	**17**
الفرع الأول: أوجه التشابه بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي.....	**17**
الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي.....	**20**
المبحث الثاني: وضعية الموظف العام أثناء المتابعة الجزائية.....	**24**
المطلب الأول: سلطة الإدارة في اللجوء للتوقيف التحفظي للموظف.....	**24**
الفرع الأول: وقف الموظف بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له بالبقاء في منصبه.....	**24**
الفرع الثاني: الوقف إجراء إداري يخضع لرقابة القاضي الإداري.....	**31**
المطلب الثاني: تأثير الوقف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا....	**37**
الفرع الأول: التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائيا والإدارة.....	**37**
الفرع الثاني: اقتران التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا بصدور حكم جزائي نهائي.....	**42**
خلاصة الفصل	**44**

الفصل الثاني: اثر المتابعة الجزائية على الموظف العام بعد صدور الحكم	**46- 76**
المبحث الأول: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في مواجهة سلطة التأديب...	**47**
المطلب الأول:الحكم الجزائي الصادر بالإدانة.....	**47**
الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة.....	**48**
الفرع الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة.....	**52**
المطلب الثاني: الأثر المباشر للحكم الجزائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية.....	**55**
الفرع الأول: حالة الحرمان من الحقوق المدنية مصحوبة بقرار العزل.....	**55**
الفرع الثاني: حالة تعارض الحكم الجزائي مع القرار التأديبي.....	**62**
المبحث الثاني : حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة.....	**65**
المطلب الأول : الحكم بالبراءة لانتفاء الركن المادي للوقائع.....	**65**
الفرع الأول: حجية حكم البراءة لعدم ثبوت الأدلة.....	**66**
الفرع الثاني: حالة تعارض الحكم بالبراءة مع قرار تأديبي.....	**67**
المطلب الثاني : الحكم بالبراءة مع وجود الركن المادي للوقائع.....	**69**
الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة وبطلان الإجراءات.....	**69**
الفرع الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لشيوع التهمة و امتناع المسؤولية.....	**73**
خلاصة الفصل	**76**
خاتمة	**78- 80**
قائمة المصادر والمراجع	**82- 85**
الفهرس	**//**
الملخص	**//**

الملخص

الملخص:

تضمنت هذه الدراسة بيانا مفصلا عن ماهية المحاكمة الجزائية والتأديبية للموظف العام، فوضحنا الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام (التأديبية والجنائية)، من حيث المفهوم والأركان، والعلاقة بينهما من أوجه اختلاف وتشابه.

ولقد عرجنا من خلالها كذلك إلى حجية الحكم الجنائي وأثره على التأديب الوظيفي، فخصصنا جزء مندراستنا حول حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في مواجهة سلطة التأديب، فالحكم الجنائي الصادر بالإدانة إما مع وقف تنفيذ العقوبة أو مع تنفيذ العقوبة. كما تكلمنا عن الأثر المباشر للحكم الجنائي على العلاقة الوظيفية وتضمن حالة الحرمان من الحقوق الوطنية المصحوب بقرار العزل، كعقوبة تبعية وتكميلية من حيث التعريف والإجراءات، وحالة تعارض الحكم الجنائي مع الحكم التأديبي.

وتكلمنا عن حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة وأن لا وجه للمتابعة، لانتفاء الوجود المادي للوقائع، لعدم ثبوت الواقعة أمام سلطة التأديب، وكذلك حالة تعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة لانتفاء الوقائع ماديا. ومن جهة أخرى البراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع.

Summary :

This study provided a detailed explanation of the nature of criminal and disciplinary trials of public employees. We clarified the legal nature of offenses committed by public employees—both disciplinary and criminal—in terms of their definition, elements, and the relationship between them, highlighting the similarities and differences.

In the final part, we addressed the authority of criminal judgments and their impact on disciplinary actions. A portion of our study was dedicated to examining the legal effect of a criminal conviction on disciplinary authorities, whether the conviction involves a suspended sentence or the actual enforcement of the penalty. We also discussed the direct impact of criminal judgments on the employment relationship, including the case of deprivation of national rights accompanied by dismissal, as a consequential and complementary penalty, in terms of its definition and procedures. Additionally, we analyzed cases where criminal judgments conflict with disciplinary rulings.

Furthermore, we explored the legal effect of acquittal or a decision not to prosecute due to the lack of material existence of the facts, and the lack of evidence before the disciplinary authority. We also addressed cases where disciplinary decisions conflict with an acquittal, due to the non-existence offacts, as well as situations where an acquittal occurs without denying the material existence of the events