

جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

مشروع مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون إداري

إشراف الاستاذ الدكتور:

عزري الزين

إعداد الطالبة:

- مودع صبرينة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

نشكر الله على نعمه التي لا تقدر ولا تحصى ومنها توفيقه تعالى على إتمام هذا العمل، نتقدم بجزيل الشكر وخالص العرفان والتقدير إلى الدكتور المؤطر عزري الزين الذي شرفنا بقبوله الإشراف على هذه المذكرة وعلى دعمه وتوجيهاته القيمة فجزاه الله خير الجزاء. كما يسرني أن نوجه أسمى التقدير والعرفان إلى اللجنة الموقرة. كما نتقدم بخالص الشكر إلى موظفي المكتبات داخل الجامعة وكل من ساهم في إنجاز هذا العمل.

وقبل وبعد بالشكر لله والله الحمد في الأول والأخير.

الإهداء

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل.

أهدي هذا العمل:

✓ من ربتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات إلى أعلى إنسانة في هذا الوجود
أمي الحبيبة أطل الله في عمرها .

✓ إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه **أبي الكريم** أدامه الله لي.

إلى جوهرتي الثمينة **أخي بلقاسم** حماه الله.

إلى أخواتي: **ليليا وهدى**.

إلى جميع أقاربي.

إلى صديقتي الغالية: سميرة وفقك الله وصديقتي: هادئة -آسيا - إيمان - أسماء - هاجر -
روميساء...

مقدمة:

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

وبالرجوع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 نجد أن المشرع الجزائري قد ألقى على عاتق الموظف مجموعة من الواجبات الوظيفية التي يتعين عليه الالتزام بها على الدوام مادامت علاقته الوظيفية قائمة، وقد قيده أيضاً بمجموعة من المحظورات لتجنب الوقوع فيها، وخلافاً لذلك يكون الموظف عرضة للمساءلة التأديبية من قبل السلطات المختصة بذلك. فالنظام التأديبي يعد من المواضيع الهامة في الوظيفة العمومية ويحظى بأهمية بالغة وكبيرة لدى المشرع الجزائري حيث نظم القواعد القانونية المتعلقة بتأديب الموظف العام من خلال الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، فله دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره في المرافق العامة.

لذا فمن حق الإدارة مسألة الموظف مرتكب الخطأ وذلك عن طريق الدعوى التأديبية التي تعد حق لحماية الواجبات والالتزامات التي فرضتها الهيئة من أي إخلال أو مساس يقع من أفرادها أو يمس بنظامها وانضباطها، وتقام الدعوى التأديبية نتيجة وقوع الموظف في جريمة تأديبية أو مخالفة أثناء أو بسبب قيام بوظيفته.

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

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

❖ طرح الإشكال:

- إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تحديد الأسباب المؤدية لانقضاء الدعوى التأديبية؟
- وبناءً على هذا الإشكال العام نطرح التساؤلات التالية:
- ما مفهوم الجريمة التأديبية؟
- ما هي الأسباب العامة لانقضاء الدعوى التأديبية؟
- ما هو موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية؟
- ومن أجل الوصول إلى الحلول للتساؤلات المطروحة في هذه الدراسة استخدمنا المنهج التحليلي، وهذا المنهج كان لابد منه نظرا لطبيعة الموضوع الذي يستدعي تحليل أسباب وطرق انقضاء الدعوى التأديبية.
- وتتجلى أهمية هذا الموضوع الذي نعالجه في كونه له أهمية حيوية وهامة حيث تتمثل في جمع ومعرفة أغلب الطرق والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية ووضعها بين أيدي رجل الإدارة والقانون والباحث لتمكينهم من الاطلاع على أسباب وحالات انقضاء الدعوى التأديبية.
- إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها فيما يلي:
- * فالأسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالتحديد مجال التأديب ورغبتنا في إجراء دراسة حول انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري.
- * في حين تتمثل الأسباب الموضوعية:
- أن موضوع التأديب بصفة عامة من أهم المواضيع، وهو جزء لا يتجزأ من نظام الموظفين.
- إن موضوع انقضاء الدعوى التأديبية لم ينل حظه في الدراسات السابقة.
- رغم كثرة البحوث والدراسات في موضوع التأديب إلا أن موضوع انقضاء الدعوى التأديبية لم يحظى بالاهتمام الكبير.
- غموض الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية.
- اختلاف بين الفقهاء الإداريين حول أسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية فمنهم من أجمع على سبب واحد ومنهم من أجمع على سببين أو ثلاثة.
- ومن بين أهم الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع أن المشرع الجزائري يفتقر إلى الحديث عن أسباب انقضاء الدعوى التأديبية وركز على سبب واحد فقط هو التقادم.

وللإجابة على تساؤلات هذا الموضوع فقد قسمنا هذا الموضوع إلى مبحث تمهيدي تناولنا فيه مفهوم الجريمة التأديبية وفيه مطلبين الأول تطرقنا فيه لتعريف الجريمة التأديبية وأركانها والثاني أنواع الجرائم التأديبية والفرق بينها وبين الجريمة الجنائية.

وفي الفصل الأول تناولنا الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية ال قضائية والغير قضائية وتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين في المبحث الأول أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بطرق قضائية، أما المبحث الثاني أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق الغير القضائية.

في حين تضمن الفصل الثاني أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون وقسمناه إلى مبحثين الأول انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للطرفين أما المبحث الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين.

مبحث تمهيدي: مفهوم الجريمة التأديبية

❖ مبحث تمهيدي :

• مفهوم الجريمة التأديبية :

تعتبر كل مخالفة التأديبية عندما يقوم الموظف بإخلال بواجباته الوظيفية والمساس بالانضباط العام، ومن هنا يمكن تبيان مدلولها وأركانها وأنواعها وتمييزها عن الجريمة التأديبية، وهذا ما سيتم التطرق له في هذا المبحث التمهيدي حيث سيتم التعرض في المطلب الأول إلى تعريف المخالفة التأديبية وأركانها وفي المطلب الثاني أنواع المخالفات التأديبية والفرق بينها وبين الجريمة التأديبية.

المطلب الأول: تعريف الجريمة التأديبية وأركانها:

من الملاحظ أن التشريعات في الدول لم تقدم تعريفا جامعاً للجريمة التأديبية، بل اكتفت بتعداد بعض الواجبات والمحظورات، ورتبت على مخالفتها توقيع الجزاء التأديبي تاركة المجال للقضاء والفقهاء لإعطاء مفهوم للجريمة التأديبية.⁽¹⁾

وسيتم التطرق إلى تعريف الجريمة التأديبية في الفرع الأول ثم تحديد أركانها.

الفرع الأول: تعريف الجريمة التأديبية:

ويمكن تعريفها تشريعياً، قضائياً وفقهياً:

أولاً: التعريف التشريعي:

لم يضع المشرع الجزائري عادة تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية، بل يكتفي بذكر الواجبات المناطة بالموظف إلى جانب الأعمال المحظورة عليه، حيث أن أي إخلال من جانب الموظف بهذه الالتزامات الوظيفية يجعله مرتكباً لمخالفة تأديبية أو خطأ تأديبي.⁽²⁾

إن هذه النظرة التي تتسم بالعمومية تجد أساسها في عدم تطبيق مبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" في مجال التأديب، وهذا راجع لعدم حصر جميع الأفعال المشككة للجريمة التأديبية، وعليه فإن أي خروج عن هذه الواجبات الوظيفية للموظف يجعله مرتكباً لخطأ تأديبي يستوجب توقيع الجزاء التأديبي.

(1) بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة من الموظف العام «دراسة مقارنة»، (مذكرة لنيل شهادة

ماجستير)، كلية الحقوق، الجزائر، 2010-2011، ص 6.

(2) المرجع نفسه، ص 7.

ومن قبيل التعريفات التشريعية التي وضعها المشرع الجزائري، ما أورده في نص المادة 160 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽¹⁾ بنصه على ما يلي: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"، نفس التعريف تقريبا تضمنه المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمال للمؤسسات والإدارات العمومية في مادته 20 الفقرة الأولى ما يلي: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي - إذا اقتضى الأمر - إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المدنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة"⁽²⁾.

ثانيا: التعريف القضائي:

استقر القضاء على أن الجريمة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف أو العامل بواجبات وظيفية إيجابية أو سلبية وما تقتضيه من الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل تقوم هذه الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معينا ينطوي معينا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وتحفظ وتحل بالحياء، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر عن الغرفة الثانية تاريخ 2001/04/09 من أنه: "وهكذا ارتباط بالظروف الحالية جاء المرسوم التنفيذي المؤرخ في 1996/02/16 ليذكر بالالتزامات الخاصة المطبقة عن الموظفين وعلى الأعوان العموميين، هذه الالتزامات الهادفة إلى التزام المستخدمين بواجب التحفظ إزاء المجادلات السياسية أو الإيديولوجية ويترتب عن واجب التحفظ عن خارج المصلحة الامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارض مع وظائفهم..."⁽³⁾.

(1) الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 46، الصادر في 2006/07/16.

(2) المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، رقم جريدة الرسمية 22، العدد 13.

(3) محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، (مذكرة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية والإدارية)، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2006-2007، ص 12.

كما جاء أيضا في ذات القرار "إذا كان الخطأ يمكن تكيفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياء والتحفظ" ومن ثم يبين 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 بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذي يعمل فيه، إذ لا ريب أن سلوك الموظف وسمعته خارج عمله ينعكس تماما على أدائه الوظيفي على الجهاز الإداري الذي يعمل فيه.(1)

بالنسبة للقضاء الجزائري يستعمل مصطلح الخطأ التأديبي وقد ورد في ذلك "الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف".(2)

ثالثا: التعريف الفقهي:

لقد قدم فقهاء العرب للجريمة التأديبية تعريفات حاولوا فيها إيجاد تسمية محددة أو قريبة جدا من معنى موحد يستعمله القضاء الإداري، فقد عرفها الأستاذ سليمان الطماوي فقال أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يجافي واجبات منصبه، وعرفها الدكتور محمد مختار عثمان بأنها كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتضى الواجب يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، مما ينعكس عليها بغير غدر مقبول.

أما الأستاذ شفيق عبد المجيد الحديثي بأنها كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف أثناء الوظيفة أو خارجها، يخل بواجبات الوظيفة، ويؤثر على حسن سير المرفق العام.(3)

وقد عرفها الدكتور مازن ليلو راضي بأنها كل فعل أو امتناع إرادي، يصدر عن الموظف، ومن شأنه الإخلال من واجبات الوظيفة التي ينص عليها القانون.(4)

وعرفها الأستاذ محمد ماجد ياقوت "هو كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل داخل أو خارج

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 13.

(2) أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 2010، ص 37.

(3) حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 27.

(4) حمد محمد حمد الشلماني، المرجع نفسه، ص 27.

الوظيفة ويتضمن الإخلال بواجباتها، أو المساس بكرامتها إخلالاً صادراً عن إرادة دون أن يكون هذا الامتناع استعمال لحق أو أداء لواجب".⁽¹⁾

الفرع الثاني: أركان الجريمة التأديبية:

أخذ الفقه بمذاهب مختلفة في تحديد أركان الجريمة التأديبية، ويمكن رد هذه الاتجاهات إلى اتجاهين رئيسيين:

الاتجاه الأول:

يخلص هذا الاتجاه إلى أن للجريمة التأديبية ثلاثة أركان وهي الموظف الذي يُنسب إليه الخطأ التأديبي، والركن المادي ويتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يصدر من الموظف والركن المعنوي يعني صدور الفعل الإيجابي أو السلبي عن إرادة آثمة.

الاتجاه الثاني:

ويخلص هذا الاتجاه إلى أن للجريمة التأديبية ركنين هي الموظف الذي يراد تأديبه أو الخطأ أو الذنب الإداري.⁽²⁾

وسنفصل هذا فيما يلي:

أولاً: الركن الشرعي:

هناك من يقول أن للجريمة التأديبية ركنين فقط المادي والمعنوي، لكن هذا القول غير سديد لأن نظام التأديب يأخذ معنى آخر ويسيطر على التكييف التأديبي، كما أن مبدأ شرعية الجريمة يساعد الجهة القضائية في رقابتها على الجزاءات التأديبية.⁽³⁾

وبذلك فإن الجريمة التأديبية شأنها شأن الجريمة الجنائية، يلزم لقيامها والركن الشرعي هو وجود نص قانوني يقرر فعلاً معيناً يعد مؤثماً ويترتب على مخالفته عقوبة معينة.

وهذا ما جاء في المادة 22 من الدستور المصري الذي اعتبر هذا الركن من المبادئ العامة في المسؤولية التأديبية العقوبة الشخصية ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون ولا توقيع عقوبة إلا بحكم قضائي فمن المستقر عليه في مجال العقاب أنه لا جريمة ولا عقوبة بغير قانون، ولكن يتحقق هذا المبدأ فإن يتعين أن يحتوي النص القانوني الجزائي والعقابي على شقين:

(1) بشة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2013، ص 09.

(2) محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص 80.

(3) أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 28.

أولهما الشق القاعدة أي ماهية الفعل المؤثم، والشق الثاني قاعدة الجزاء أو العقوبة المحددة لهذا الفعل المؤثم وبهذا يتحقق المبدأ العام.⁽¹⁾

ثانيا: الركن المادي:

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 الجريمة التأديبية غير كاف لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو كان تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته ونلفت الإنتباه إلى أن الجريمة التأديبية قد تكون سلبية كتغيب الموظف عن عمله أو عدم احترامه لرئيسه المباشر.⁽²⁾

فالركن المادي للجريمة التأديبية هو فعلها الذي يغادر منطقة النوايا إلى حيز التنفيذ، فهو إذن المظهر الخارجي أو الفعل المادي الذي تدركه الحواس.⁽³⁾

فلا يتصور وجود جريمة بدون فعل أو ترك، فلا يجوز للمشرع أن يعاقب على مجرد الأفكار والنوايا باعتبار أن أوامر القانون ونواهيها لا تنتهك بالنية وحدها، وإنما بالأفعال التي تصدر عن إرادة أئمة.

فالانتقال إلى المجال التأديبي نجد أن معالم الجريمة تتوافر بالخروج على مقتضى واجبات الوظيفة أو ارتكاب فعل محظور أي إخلاله بواجبات وظيفته.⁽⁴⁾

ثالثا: الركن المعنوي:

وهو انصراف إرادة الفاعل نحو تحقيق الواقعة الإجرامية مع العلم بحقيقتها الواقعية وماهيتها الإجرامية بنية الإساءة والإضرار أو ترتب نتيجة معينة، وأن يتم الفعل عن إرادة واعية سواء قصدتها يترتب عن هذا الفعل من نتائج أم لا، كما يجب أن يكون في حالة طبيعية وقت ارتكاب

(1) ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية (الولاية والاختصاص)، الطبعة الثالثة، دار المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص 221.

(2) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص ص، 28، 29.

(3) محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 14.

(4) بشة دليلة، حملاوي رشيدة، المرجع السابق، ص 16.

الفعل ومدركا ومختارًا لما يفعل فإذا ارتكب الفعل تحت قوة قاهرة أو مرض مفاجئ أو دفاعًا عن النفس أو إكراه لا يقاوم أو فقد تام للإدراك، ويجب أن يكون القصد متوفر لدى الفاعل لارتكاب الجريمة.⁽¹⁾

فمتى توفرت الإرادة الآثمة في نشاط الموظف أو سلوكه المكون لركن المخالفة التأديبية المادي حقت مساءلته عنها، وللركن المعنوي رئيسيان لا يخرج عنها: أولاهما العمد أو القصد والثانية الخطأ أو الإهمال، ويطلق على الصورة الأولى المخالفة العمدية، وعلى الصورة الثانية المخالفة الغير عمدية هو القصد العام حيث يكفي أن تتصرف إرادة الفاعل نحو تحقيق الواقعة الإجرامية مع العلم والإحاطة بكافة عناصرها، بغض النظر عما إذا كان الفاعل قد اتجهت نيته إلى الإضرار بالإساءة أو تحقيق غرض معين أولاً.⁽²⁾

المطلب الثاني: أنواع الجرائم التأديبية والفرق بينها وبين الجريمة الجنائية:

من خلال هذا المطلب سنتعرف على أنواع الجرائم التأديبية والفرق بينها وبين الجريمة الجنائية، وهذا ما سنتناوله في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: أنواع الجرائم التأديبية:

هناك أصناف كثيرة للجرائم التأديبية بسبب عدم إمكانية حصرها من جهة ومن جهة أخرى يعود تنوعها إلى اختلاف الفقه في النظرة إليها ومن ثم قسمت الجرائم التأديبية من حيث عناصرها إلى: جرائم إيجابية وجرائم سلبية ومن حيث ركنها المادي: إلى جرائم داخلية وجرائم خارجية وجرائم بسيطة وجرائم مركبة.

من حيث الركن المعنوي: إلى جرائم بالغة الخطورة وجرائم أقل خطورة.

ومن حيث الركن الشرعي: إلى جرائم نص عليها قانون العقوبات وجرائم نص عليها في قوانين خاصة.

أما من حيث موضوعها فقد قسمت إلى جرائم تم وقوعها خلال الخدمة وبعد الخدمة.

ومن الفقهاء من ذهب إلى تقسيم الجرائم التأديبية إلى جرائم مقننة وغير مقننة وجرائم تأديبية مستمرة وجرائم وقتية وجرائم مالية وأخرى إدارية وجرائم تأديبية بحتة وجرائم جنائية وتأديبية.⁽³⁾

(1) أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 39.

(2) حمد محمد حمد الشلحاني، المرجع السابق، ص 38.

(3) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 28.

إيجابية وسلبية تشكل جريمة جنائية (جناية) أو جنحة فإنها تعتبر جريمة تأديبية وليست مخالفة تأديبية لكونها ترتبط بالجريمة الجنائية أو الجزائية ويؤخذ على هذا التقسيم أن هناك من الجرائم التأديبية أو المخالفات ما لم يتوافر فيها على إرادة آثمة وأخرى تنطوي على إرادة آثمة ومن ثم فإن هناك نوع ثالث ألا وهو الخطأ التأديبي الذي ليس للعامل أي نية في ارتكابه.⁽¹⁾

- ونقدم تقسيم مقترح للجرائم التأديبية يكون على أساس طبيعة المخالفة التأديبية فإذا كان الخطأ التأديبي لا يتوافر على إرادة آثمة قصد إتيان هذا الفعل فإن يطلق عليه وصف الخطأ التأديبي، وتكون العقوبة المقررة له عقوبة درجة أولى وتكون مخالفة عندما يكون الفعل الإهمال وغيره، وتقرر لها عقوبات الدرجة الثانية، وعندما يكون الفعل الذي يأتيه العامل أساسه إرادة آثمة متعمدة في ارتكاب الأفعال التي من شأنها أن تشكل مخالفة جسمية قد ترتبط بالجريمة الجنائية وقد لا ترتبط لأن كل منها مستقل ويقرر لها عقاب الدرجة الثالثة فيطلق عليها الجريمة التأديبية⁽²⁾. ويؤكد هذا التقسيم ما ذهب إليه المشرع الجزائري في المرسوم 82/302 في المواد 68 إلى 71 حيث صنف المخالفات التأديبية في المادة 68 الفقرة الثانية بقولها: "...تصنف

الأخطاء المهنية دون المساس بوصفها الجنائي على النحو التالي:

1/ أخطاء من الدرجة الأولى.

2/ أخطاء من الدرجة الثانية.

3/ أخطاء من الدرجة الثالثة."

وجاء في المواد 69، 70، 71 من المرسوم أعلاه في تصنيف الأخطاء وتفصيلها على النحو التالي: تعد الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام.

أخطاء من الدرجة الثانية وتصنف في أخطاء الدرجة الثانية الأعمال التي يتسبب بها العامل فيما يلي:

- إلحاق الضرر بأمن المستخدمين أو بمتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال.

- إلحاق خسائر مادية بالمباني والمنشآت والماكينات والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء

الأخرى التي تشتمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال⁽³⁾.

(1) محمد الأخضر بن عمران، نفس المرجع، ص 29.

(2) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 30.

(3) مرسوم رقم 82/302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، رقم 37.

يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل ما يأتي:

- التلبس بإخفاء معلومات أو الإدلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينها.
- رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه لإنجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول.⁽¹⁾
- ثبوت مسؤوليته في دفع صارخ بأي وسيلة كانت لمصلحته أو لمصلحة الغير الراتب يفوق الراتب المستحق أو أي دفع آخر بعنوان الراتب غير المذكور في كشف دفع الراتب.
- إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها.
- تهريب وثائق الخدمة والمعلومات والتسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفاؤها.
- التلبس بقبول هبات أم عينية أو غير ذلك من المنافع كيفما كان نوعها سواء من شخص طبيعي أو معنوي تربطه علاقات تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة أو يحتمل أن ترتبط بها.
- استخدام محطات الهيئة المستخدمة وتجهيزاتها أو ممتلكاتها أو وسائل عملها على العموم في أغراض خارجة عن المصلحة.
- ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه أو استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل.
- ارتكاب جنحة أو جناية طوال علاقة العمل ليسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة.⁽²⁾
- تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة أو بمنشآتها وماكيناتها وأدواتها وموادها الأولية والأشياء الأخرى التي تشتمل عليها ممتلكات الهيئة المستخدمة.
- والمتمتعن في الحصر السابق للجرائم التأديبية والمصطلحات المستعملة في الدرجتين الأولى والثانية يلاحظ وأن الجرائم التأديبية المحددة فيها لا تتطوي على الإرادة الآثمة وإنما قد يكون مساسا بالانضباط عن غير قصد أو إهمال أو غفلة ومن ثم صنفهما المشرع في الدرجتين الأولى والثانية.⁽³⁾

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 30.

(2) المرجع نفسه، ص 32، 31.

(3) المرجع نفسه .

أما الجرائم التأديبية المصنفة في الدرجة الثالث توافر عنصر الإرادة الآثمة المتعددة في إتيان الأفعال المذكورة في اشتراط المادة 71 من المرسوم المذكور أعلاه غير أن المشرع الجزائري نعتها كلها بتسمية الخطأ التأديبي والحال أنها ليست كلها أخطاء كما لاحظنا وإنما ينطبق عليها التصنيف الذي افترضناه في هذا الخصوص وهو الخطأ التأديبي للجرائم من الدرجتين الأولى والثانية والجريمة التأديبية في الدرجة الثالثة وهو ما من شأنه أن يؤدي الغرض في التحقيق عن العامل أو الموظف الذي يأتي الأخطاء من الدرجتين الأولى والثانية ويهون عليه ذنب المتابع به وفي ذات الوقت بين الخطورة الكبيرة للجرائم من الدرجة الثالثة وهو في رأينا سبب لأن يجعل الموظفين والعمال يقدرون خطورتها أكثر فيمتنعون عنها أو بالأحرى يتحاشونها وهو تقسيم ينسجم مع الوصف الحقيقي للأفعال الذي أعطاه المشرع التأديبي الجزائري.⁽¹⁾

الفرع الثاني: الفرق بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية:

تتشابه الجريمة أو المخالفة التأديبية مع الجريمة الجنائية في أمور كثيرة وتختلف معها أيضا في أمور كثيرة، ومن أبرز أمور الاتفاق أن كلاهما تقوم على أساس خطأ ارتكبه الشخص المتهم ترتب عليه إلحاق الضرر للمصلحة العامة المحمية قانونا وهو ما يبرر التدخل لحماية تلك المصلحة، وسنبين فيما يلي أوجه الشبه والاختلاف بين الجريمتين.⁽²⁾

أولاً: أوجه الشبه بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية:

1- تشابه في الإجراءات:

تطور القانون التأديبي من حيث الشكل في الإجراءات ليشابه القانون الجنائي إلى حد كبير، حيث يخضع للقواعد الإجرائية العامة التي تخضع لها الدعوى الجنائية بما يتلاءم مع طبيعة الجريمة التأديبية وأهمها إجراءات الاتهام وإجراءات الدفاع وإجراءات المحاكمة واعتبار النظر في الدعوى التأديبية أمام لجنة أو هيئة التحقيق المختصة لغايات التحقيق كالنظر في الدعوى الجنائية أمام القضاء المختص، من حيث دعوى الشهود وسماعهم وإجبارهم على الحضور، وإجراءات التبليغ اللازمة لإجراء التحقيق في القانون أو اللوائح أو الأنظمة الإدارية الخاصة بالتبليغ والتكليف بالحضور، وتخضع المسؤولية عن الجريمة التأديبية والمسؤولية عن الجريمة الجنائية لمبدأ المشروعية، فالمشرع حدد العقوبات التي يتوجب إبقاؤها على المتهم على سبيل

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 31، 32.

(2) سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 41

الحصر سواء في مجال التأديب أو الجنائي، وهناك اتفاق بين فقهاء القانون الإداري على تطبيق مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بقانون في بعض جوانب المسؤولية عن الجريمة التأديبية على الرغم من اتساع السلطة التقديرية للسلطة الإدارية في تطبيق الجزاء التأديبي بحالات غير مجرمة بنص قانوني وفي هذا السياق نشير إلى أن النظام الجزائي التأديبي لا يعرف الارتباط بين المخالفات والعقوبات وهنا يرجع لسببين:⁽¹⁾

- 1- عدم تقنين المخالفات أو الجرائم الإدارية وعدم تحديدها أو حصرها.
- 2- الحرية التي تركها المشرع للسلطة الإدارية في تقدير السلطة الإدارية في تقدير مدى ملاءمة الجزاء أو المسؤولية عن الجرم أو المخالفة التأديبية، وترك لها الحرية في اختيار الجزاء المناسب لدرجة جسامة أو خطورة الجريمة التأديبية، ولا يخرج عن ذلك إلا الحالات التي يحددها المشرع العقوبة بذاتها على الجريمة التأديبية المعنية.⁽²⁾

2- تشابه الصفة الشخصية للجزاء التأديبي مع الصفة الشخصية للجزاء الجنائي:

أي أن الجزاء لا يتم إيقاعه إلا على من ارتكب الجريمة أو المخالفة، أو شارك فيها فالمسؤولية التأديبية شخصية مثلها مثل المسؤولية الجنائية، فلا يعتد العقاب أو الجزاء إلى ورثة المسؤول، أو أي شخص له علاقة أو صلة به مهما كانت وثيقة فالمبدأ الأساسي في علم العقاب الجنائي والتأديبي.

وتكون واضحة في الأسباب الشخصية كموانع المسؤولية وأسباب الإباحة الآتية:

- أ- الضعف العقلي: من المعلوم أن موانع المسؤولية تكون ناجمة عن نقص عنصر من عناصر الركن المعنوي أي الإرادة وحرية الاختيار وقت ارتكاب الفعل فمثلا يعفى من المسؤولية المجنون الذي يرتكب خطأ تأديبيا، إذ لا يسأل بسبب مرض العقلي الذي أصاب الموظف مرتكب المخالفة أو الجريمة التأديبية وقت وقوع الجريمة عند تحقق انعدام سبب العقاب التأديبي، وبالتالي لا يجوز مساءلة من مريض عقليا لما لهذا المرض من أثر خطير ومؤثر على إرادة الفاعل أو سلوكه.⁽³⁾

(1) أكرم محمود الجمعات ، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية "" دراسة مقارنة "" ، (مذكرة لنيل شهادة

الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، صص، 71، 72.

(2) المرجع نفسه، ص 72.

(3) المرجع نفسه، ص 73.

ب- من دوافع المسؤولية انعدام الاختيار أو الحرية التامة لمرتكب الفعل في حالة القوة القاهرة التي تعيب الركن المادي والمعنوي لإرادة الفرد على نحو معين، حيث تنتفي الصفة الجرمية عن الفعل المرتكب مع القوة القاهرة.

ج- من أسباب الإباحة أيضا الإكراه الذي يمارس ضد الموظف من جانب من يعملون معه ورؤساءه حيث يسلبه اختياره وحرية في إرادة تحقيق النتيجة، فإكراه الموظف على القيام بواجبات وظيفته بأسلوب يتنافى مع مقتضيات الكرامة يعد مانعا من موانع المسؤولية.⁽¹⁾

3- تشابه الجزاء التأديبي مع العقوبة الجنائية في الهدف: منها وهو تحقيق الردع والزجر فكل منهما فيه ردع للمذنب وزجر لغيره.⁽²⁾

ثانيا: أوجه الاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية:

تقول المحكمة الإدارية العليا المصرية "إن الجريمة الجنائية تختلف عن طبيعتها وفي أركانها عن الجريمة الإدارية، فلكل منهما وزنها ومقوماتها فقد ينطوي الأمر على جريمتين جنائية وإدارية". وفي حكمها الصادر في أول ديسمبر سنة 1942 تقول "سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه لا تطابق بين نطاق الجريمة الجنائية والتأديبية".⁽³⁾ ومن خلال هذا يمكن حصر نقاط الاختلاف فيما يلي:

1- من حيث العنصر القانوني للجريمة:

يختلف الركن الشرعي في الجريمة الجنائية عنه في الجريمة التأديبية، حيث إن الجرائم الجنائية مقننة عملا بمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بقانون، وهو مقتضى مبدأ الشرعية الجرائم والعقوبات المعمول به في المجال الجنائي. بخلاف معظم الجرائم التأديبية فلا يوجد نص تشريعي يحددها على سبيل الحصر ويحدد عقوبة لكل منه حيث إن النصوص القانونية ليست هي المصدر الوحيد للجرائم التأديبية، وإنما يتمثل العنصر القانوني في نص قانوني يحدد أفعالا معينة تعتبر جريمة تأديبية، كجرائم التأديبية التي ورد النص عليها في بعض القوانين الخاصة أو اللوائح الخاصة بالجزاءات، أو في القواعد التنظيمية التي تحدد مجموعة من المحظورات يمنع على الموظف ارتكابها، أو في مجموعة من الواجبات العامة التي يجب على الموظف احترامها وقد

(1) أكرم محمود الجمعات، المرجع السابق، ص 73.

(2) المرجع نفسه، ص 73.

(3) سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، "دراسة مقارنة"، دار الجامعة

الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص ص 74، 75.

يترتب على هذا المبدأ نتائج قانونية تتمثل في أن الجريمة التأديبية أوسع نطاقا من الجريمة الجنائية، وذلك لأن القوانين واللوائح تنص على الأخطاء التأديبية وباصطلاحات أكثر عمومية⁽¹⁾.

2- من حيث الهدف:

يهدف النظام التأديبي إلى حسن أداء الموظفين لأعمالهم وضمان سير المرافق العامة بنظام وباضطراد، والمحافظة على شرف الجماعة واستقرار أفرادها. أما في النظام الجنائي فالأمر يتعلق بحماية المجتمع كله وضمان استقراره وأمنه⁽²⁾.

3- من حيث المسؤولية:

تستقل الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية من حيث المسؤولية فإعفاء الموظف من المسؤولية الجنائية وإلغاء التهمة الجنائية المنسوبة إليه لا يمنع من مساءلته تأديبيا، 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 تشريعا⁽³⁾.

4- من حيث نوع العقاب المفروض:

الجزاء في القانون الجنائي يمس الفرد في حياته وماله وأهليته القانونية، وشرفه وحرية وللقاضي الحرية في تفسير العقوبة وفق الواقعة المنظورة أمامه ضمن الحدود المسموح بها قانونا، بينما العقاب التأديبي يتعلق بالمساس بمركز الموظف ومتعلقاته، ويكون بإيقاع مجموعة من الجزاءات محددة على سبيل الحصر وأقصى ما يبلغه هو جزاء العزل وبناء على ذلك فإن الجزاءات الجنائية لا تفرض إلا بعد استيفاء ضمانات أوسع على عكس العقوبة التأديبية⁽⁴⁾.

5- من حيث الإجراءات: إن الجريمة الجنائية تستقل عن المخالفة التأديبية وفقا للقاعدة العامة التي تقضي بأن الإجراءات الجزائية لا توقف الإجراءات التأديبية، وعلى هذا الأساس فإن يمكن

(1) أكرم محمود الجمعات، المرجع السابق، ص 74.

(2) المرجع نفسه، ص، 76.

(3) المرجع نفسه، ص ص، 75، 76.

(4) المرجع نفسه، ص، 76.

تحريك إجراءات المتابعة التأديبية والجزائية معا ضد الموظف العام، وفي الوقت نفسه وعن الفعل ذاته دون أن يعتبر ذلك تعددًا أو ازدواجًا في المسؤولية. كما أن للجهة الإدارية الحق في أن تصرف في التحقيق أو المساءلة التأديبية، دون التقيد وانتظار التصرف في التحقيق الجنائي، وفي هذا الصدد أشارت التعليمات رقم 07 الصادرة عن وزارة الداخلية والجماعات المحلية إلى أن للإدارة الحق في التريث وانتظار نتائج المتابعة الجزائية⁽¹⁾، كما لها الحق في مباشرة إجراءات المتابعة التأديبية دون انتظار مباشرة الإجراءات وهذا راجع لما تتمتع به الإدارة من سلطة الملائمة.

6- من حيث التقادم:

مدة التقادم في الجريمة الجنائية أطول من مدة التقادم في الجريمة التأديبية، فحسب قانون الإجراءات الجنائية المصري نصت المادة 15 على أن تنقضي الدعوى الجنائية في مواد الجنايات بمضي عشر سنين من يوم وقوع الجريمة، وفي مواد الجناح بمضي 03 سنوات وفي المخالفات بمضي سنة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

وتنص المادة 91 من القانون رقم 47 لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1982 على أنه "تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود في الخدمة بمضي 03 سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة، وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء. وإذا تعدد المتهم فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب على انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذ ضدهم إجراءات قاطعة المدة"⁽²⁾.

(1) بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص ص، 20، 21.

(2) عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص ص، 52، 53.

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

❖ الفصل الأول:

• أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية والطرق الغير القضائية:

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

• المبحث الأول:

• أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية:

تنقض الدعوى التأديبية بكل سبب قانوني يحول دون دخولها في حوزة صاحب الولاية التأديبية، ودون استمرارها في حوزته. والأصل في الدعوى التأديبية أن تنقضي بصدور قرار أو حكم فيها، وهذا هو السبب الطبيعي لانقضاء الدعوى التأديبية.⁽¹⁾ وسنتعرف في هذا المبحث على انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي وهذا في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني سنتعرض لانقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات. **المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي:** تنقضي الدعوى بالفصل فيها متى صدر قرار أو حكم في الدعوى واستنفذ جميع طرق الطعن تنقض الدعوى التأديبية، وبهذا القرار أو حكم يستنفذ الغرض من الدعوى التأديبية وهو الفصل في وقوع المخالفة التأديبية ونسبتها إلى المتهم وإقرار حق المجتمع الوظيفي في معاقبته، ومن ثم تنقض الدعوى التأديبية بتحقيق هذا الغرض الذي نشأت من أجله.⁽²⁾ وعلى ذلك تنقضي الدعوى التأديبية بصدور قرار تأديبي نهائي هو الذي يصدر ويتخذ صفة تنفيذية دون حاجة إلى تصديق سلطة أعلى، وصفة النهائية في القرارات تنتفي إذا ما أوجب القانون الالتجاء بشأنها إلى سلطة أعلى، ولكنه لا تنقضي إذا أجاز القانون المنظم لها الالتجاء

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

(2) المرجع نفسه، ص ص، 98، 99.

إلى نفس مصدر القرار أو سلطة أعلى للمتظلم منه، فالقرار النهائي هو القرار الذي لا يجب بحكم القوانين المنظمة له استئنافه أو مناقشته أمام سلطة إدارية أعلى أو بعبارة أخرى هو القرار الذي يكون نافذاً بمجرد صدوره دون حاجة إلى التصديق عليه من سلطة أخرى. ولا يمنع من تحقق نهائية القرار أن يكون في استطاعة الجهة التي أصدرته سحبه، كما أنه يجوز الطعن عليه بالإلغاء.⁽¹⁾

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

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي:

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

أما تعريف القرار الإداري بصفة عامة هو الذي يقوم على السبب الذي يمثل الحالة الواقعية أو القانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني، وهو محل القرار ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار وهو الأمر الذي يتطلب معالجة أركان القرار التأديبي.⁽³⁾

أولاً: ركن الغاية في القرار الإداري:

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

(1) محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 99.

(2) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 107.

(3) محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2005، ص ص، 84، 85.

و غاية كافة القرارات تتمثل في تحقيق المصلحة العامة للمجتمع، فإذا انحرفت الإدارة في استعمال سلطتها هذه بإصدار قرار لتحقيق أهداف تعارض مع المصلحة العامة فإن قرارها يكون مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بها.

يعد هذا العيب من أسباب الطعن بإلغاء التي ترد على القرار الإداري.⁽¹⁾

وللقضاء الإداري أن يبسط رقابته للتحقق من قيام القرار على سببه حقاً وصدقاً، أي من حيث الواقع والقانون وأن الإدارة إنما قصدت به تحقيق الصالح العام، أما عبئ الإثبات فيما إذا أساءت الإدارة استعمالها للسلطة أو انحرفت بها، فالأصل في تصرفاتها أو قراراتها أنها تهدف تحقيق الصالح العام، وعلى من يدعي العكس إثبات ذلك.⁽²⁾

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

ويكفي في هذا الصدد أن يستعين الموظف بكل وجوه الإثبات، بما في ذلك ملف خدمته وأعماله في الإدارة، للتدليل على أن قرار الفصل جاء مشوباً بسوء استعمال السلطة.⁽³⁾

ثانياً: ركن السبب في القرار الإداري:

سبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق القرار وتدفع الإدارة لإصداره، فالسبب عنصر خارجي موضوعي يبرر للإدارة التدخل بإصدار القرار وليس عنصراً نفسياً داخلياً لدى مصدر القرار.

فالأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسيب قراراتها استناداً إلى قرينة المشروعية التي تفترض أن القرارات الإدارية تصدر بناء على سبب مشروع وعلى صاحب الشأن إثبات العكس أما إذا أفصحت الإدارة عن هذا السبب من تلقاء ذاتها فإنه يجب أن يكون صحيحاً وحقيقياً ما لم تكن الإدارة ملزمة بذكر سبب القرار قانوناً.⁽⁴⁾

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

(1) محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 84، 85.

(2) قامة فطيمة، انقضاء الدعوى التأديبية، (مذكرة لنيل شهادة الماستر)، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2011، ص 17.

(3) قامة فطيمة، المرجع نفسه، ص 17.

(4) محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 40.

* أن يكون سبب القرار قائماً وموجوداً حتى تاريخ اتخاذ القرار، ويتفرغ من هذا الشرط ضرورتان الأولى أن تكون الحالة الواقعية أو القانونية موجودة فعلاً وإلا كان القرار الإداري معيباً في سببه. والثاني يجب أن يستمر وجودها حتى صدور القرار فإذا وجدت الظروف الموضوعية لإصدار القرار إلا أنها زالت قبل إصداره فإن القرار يكون معيباً في سببه وصدر في هذه الحالة.

* أن يكون السبب مشروعاً: وتظهر أهمية هذا الشرط في حالة السلطة المقيدة للإدارة، عندما يحدد المشرع أسباباً معينة يجب أن تستند إليها الإدارة عند إصدار قراراتها، فإذا استندت الإدارة في إصدار قراراتها إلى أسباب غير تلك التي حددها المشرع فإن قرارها يكون مستحقاً للإلغاء لعدم مشروعية السبب.⁽¹⁾

ثالثاً: السبب في القرار التأديبي:

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

- ويعرف السبب في القرار التأديبي على أنه ذلك الذنب الإداري أو المخالفة التأديبية، التي تستوجب تأديب العامل أو الموظف وتوقيع الجزاء عليه.

وفي ذلك قضت المحكمة التجارية العليا المصرية بأن سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً وسلباً أو إتيانه عملاً من أعمال المحرمة عليه.⁽²⁾

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

- وجوب تسيب القرار التأديبي ولم لم يوجد نص: إن تسيب القرار التأديبي لازم حتى ولو لم ينص القانون على ذلك.⁽³⁾

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

(2) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 110.

(3) محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 111.

ومرد هذا الإلزام، أن قرار التأديب ينطوي على عقوبة ومن ثم فهو قرار وصبغة قضائية إذ يفصل في موضوع يختص به فهي موضوع يختص به القضاء أصلا. ولذلك يجب تسببيه، أي معرفة أسبابه وتوضيحها وفقا للأصول المقررة في التأثيم والعقاب، سواء في المجال الجنائي أو التأديبي.

وفي ذلك يقول مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 004827 في الحثية (08) "حيث أن الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، منظمة مهنية وطنية وهي تتخذ عقوبات تنظيمية دون استشارة سلطة إدارية ومن ثمة فإن قراراتها تكتسي طابعا قضائيا، وبالنتيجة يمكن الطعن كما هو منصوص في المادة 09 من القانون العضوي 01/98 المذكورة أعلاه أمام مجلس الدولة".⁽¹⁾

فالقرار التأديبي ولكي يصدر صحيحا منتجا لكافة آثاره، يجب أن يحتوي على الأسباب التي اعتمدها الإدارة للوصول إلى العقوبة التي قررتها، بمعنى آخر أن يتضمن السند المادي والقانوني الذي يبرر وجوده وقيامه وإلا اعتبر باطلا.⁽²⁾

فتسبب القرار التأديبي يعد أهم ضمانة تأديبية، فالتسبب يضع بين يدي الموظف صاحب الشأن الأسباب التي دعت السلطة التأديبية إلى صدور قرارها ويقصد بالتسبب "ذكر الأسباب التي قام عليها القرار الإداري وهو بعد البيانات الشكلية في القرار الإداري وبصفة خاصة في المحرر المكتوب".⁽³⁾

ومن هذا المنطلق أوجب المشرع الجزائري السلطة التأديبية أن تصدر قراراتها التأديبية مبينة للأسباب حيث تنص المادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية "أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات من الدرجة الأولى، الثالثة... كما تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر...".⁽⁴⁾

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 111.

(2) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 18.

(3) محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، رسالة لنيل

درجة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005، ص 136.

(4) المادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

والحكمة من تقرير تسبب القرار التأديبي فهي تكمن في التحقق من أن سلطة التأديب قد أطلعت على وقائع الخصومة وجميع المستندات والأوراق المقدمة إليه والنظر بعين البصيرة لما إبداء الموظف المتهم من دفوع وما قدمه من طلبات تحقق دفاعه عن نفسه وتبعد عنه التهمة وتبرئه منها وبالشكل الذي يوفر الاطمئنان للموظف المعنى بالتأديب ويبعد عنه مضلة الشك. (1)

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

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

أما التسبب يقتضي أن يتضمن القرار بجانب الجزاء الواقعة أو الوقائع التي أدت إلى توقيع الجزاء بما يكفل الاطمئنان إلى صحة ثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء التي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة بما يفيد توافر الركن المادي في المخالفة التأديبية وقيام القرار على سبب المبرر له حيث تعتبر الواقعة أو الوقائع من عناصر التسبب. (2)

الفرع الثاني: مدى حجية القرار التأديبي النهائي:

إن القرار التأديبي إنما يخضع لقاعدة عامة للنظام القانوني الذي تخضع له سائر القرارات الإدارية - أي النظرية العامة للقرار الإدارية - ومن ثم فإن القرار الإداري التأديبي بوصفه عملا قانونيا من شأنه أن يحدث أثرا قانونيا، من تعديل في التنظيم القانوني، ولا شك أن هذا

(1) اسماعيل أحفيظة ابراهيم، (الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب)، مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية، كلية الحقوق، العدد السادس، ص 197.

(2) محمد بن صديق أحمد الفلاتي، المرجع السابق، ص ص، 136، 137.

الأثر القانوني له قوة إلزامية قبل الأشخاص أي العمل المخاطبين له، مما يعني التزامهم بتنفيذها لأحكام هذه القرارات التأديبية وليس لهم الاعتراض عليها، وإن كان الحق في الالتجاء إلى القضاء لمناقشة مشروعيتها وطلب إلغائها ووقف تنفيذها.⁽¹⁾

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

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

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

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

4- القرارات التأديبية تصدر من جهات إدارية أو غير إدارية كما هو الحال في القرارات التأديبية التي تصدر عن أرباب العمل أو المستخدمين في المؤسسات الخاصة وفي القطاع العام التجاري والصناعي باستثناء تلك التي تصدر في حق أو ضد المسؤولين المسيرين والعمال المحاسبين، وعلى ذلك فإن القرارات التأديبية على النحو الذي شرحناه تشكل النهاية الطبيعية للفراغ من المساءلة التأديبية.⁽²⁾

المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات:

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

(1) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص ص، 19، 20.

(2) محمد بن صديق أحمد الفلاتي، المرجع السابق، ص ص، 136، 137.

المقضي فيه فضلا عن تمتع بقوة الأمر المقضي. شأنها شأن سائر الأحكام القطعية فتكون حجة فيما قضت به، ويعني ذلك افتراض صحة الحكم في كل ما تضمنه عنوان للحقيقة⁽¹⁾.
وسنشرح في الفرعين التاليين حجية الحكم القاضي، والثاني حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة.

الفرع الأول: حجية الحكم القضائي:

والنتيجة العملية لحجية الشيء المحكوم فيه هو الدفع بعدم جواز نظر الدعوى لسابقة الفصل فيها وسنفرق بين حجية الأمر المقضي، وقوة الأمر المقضي⁽²⁾

أولاً: المقصود بحجية الأمر المقضي:

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

1- الأمر الإيجابي:

ويتمثل هذا الأمر في احترام القاضي لما قضى به الحكم، بل وللخصم المقضي له أن يتمسك بهذا الأمر لصالحه.

ويترتب على الحكم نتائج المرجوة منه، فلا يجوز للقاضي أن يهدر ما ورد بالحكم أو يعود ليناقد ما قضى به.

2- الأمر السلبي:

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

ثانياً: المقصود بقوة الأمر المقضي:

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

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

(2) محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص 117.

(3) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص ص، 41، 42.

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

والحكم الابتدائي يكسب حجية الأمر المقضي حتى ولو كان غيايباً، فالحجية تلحق بالحكم بمجرد صدوره ولكنها تزول عنه بإلغائه بالمعارضة في حالة صدوره غيايباً، أو بإلغائه بالاستئناف بالنسبة للحكم، كما تزول عنه بنقضه أو بقبول التماس إعادة النظر فيه.

أما تأييد الحكم الابتدائي إستئنافياً هنا أضيفت إلى الحجية قوة الأمر المقضي، فكل حكم يحوز قوة الأمر المقضي يكون حتماً حائزاً لحجية الأمر المقضي والعكس غير صحيح، وهناك درجة ثلاثة للحكم أو القرار وهي درجة البيوتوتة، وهي أقصى درجات الحصانة للحكم القضائي، وتمنح للأحكام التي لا تقبل الطعن بالنقض أو التماس إعادة النظر، أو كانت قابلة لهما لكن فاتت مواعيدها أو رفض الطعن، فأصبح الحكم باتاً لا يقبل الطعن بأي وجه من الوجوه المذكورة.⁽¹⁾

الفرع الثاني: حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة:

تحوز الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء حجية عينية مطلقة بالنسبة للكافة وليس فقط فيما يتعلق بأطراف الدعوى.

وهذا الحكم نتيجة منطقية لطبيعة دعوى الإلغاء العينية، ولكون الدعوى مخصصة للقرار الإداري ذاته.⁽²⁾

وقد يقتصر أثر الحجية على الخصوم في الدعوى متى صدر الحكم بشأنها، وعلى ذات النزاع الذي فصل فيه محلاً وسبباً، وتسمى الحجية على هذا النحو المفيد بالحجية النسبية نظراً لأن الحجية النسبية تنطبق على شروط الدعوى الشخصية، أما الحجية العينية المطلقة المتعلقة بحكم الإلغاء.

أولاً: الحجية النسبية:

الحجية النسبية تتطلب لإعمالها 03 شروط وهي:
وحدة الخصوم - وحدة الموضوع - وحدة السبب.

(1) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 22.

(2) المرجع نفسه، ص 23.

1- شرط اتحاد الخصوم: وطبقا لهذا الشرط لا تسري الحجية إلا في مواجهة الخصوم في الدعوى، والعبرة في تحديد الخصوم بصفته القانونية لا بصفته الطبيعية. فإذا كان أحد الخصوم مثلا في الدعوى عن طريق نائل أو وكيل فإن الحكم لا يسري في مواجهتهما، وإنما يسري في مواجهة الأصل. والحجية النسبية تتعلق أساسا بالأحكام القضائية التي ترفض الطعن بإلغاء، فإن حجيتها مقصورة على طرفيه.

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

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

2- شرط اتحاد المحل أو الموضوع:

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

3- شرط اتحاد السبب:

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

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

(2) المرجع نفسه، ص، 123.

ثانيا: الحجية المطلقة: بالرجوع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 والمؤرخ في 23 فيفري 2008⁽¹⁾، وكذا القوانين الخاصة بإنشاء مجلس الدولة والمحاكم الإدارية في الجزائر، فإنه لا وجود لنص يتعلق بالحجية المطلقة ولا الحجية النسبية في المواد الإدارية. التشريع الفرنسي.

أما التشريع المصري فقد تكفل القانون المتعلق بتنظيم مجلس الدولة المصري في مادته 20 من القانون رقم 1959/55 بالنص عليه بما يلي: "تسري في شأن الأحكام جميعا القواعد الخاصة بقوة الشيء المحكوم فيه، على أن أحكام الإلغاء تكون حجة على الكافة". حيث أن الحكم الصادر بإلغاء القرار الإداري يجوز حجية مطلقة وهذا ما استقرت عليه أحكام القضاء الفرنسي⁽²⁾.

• المبحث الثاني:

أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق الغير القضائية:

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

المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم:

سقوط الحق في إقامة الدعوى التأديبية بمضي المدة، من الموانع المؤبدة التي يمتنع معها إقامة الدعوى على سبيل التأييد، إذ لا يتصور عقد زوال السبب المانع بعد ثبوته، فإذا اكتملت المدة المنصوص عليها للتقادم زالت كل الآثار العقابية للفعل المؤثم، وفي مجال الإثبات يصبح على جهة التحقيق أن تثبت فقط من اكتمال مدة التقادم دون أن تكلف المخالف بأن يقدم دليل براءته أو أن ينفي الوقائع والأفعال المنسوبة إليه والتقادم من النظام العام لا يلزم الدفع به حتى يجاب إليه، وإن جاز الدفع به في أي مرحلة من مراحل التحقيق أو المحاكمة، شأنه في ذلك شأن كافة الدفع المتعلقة بالنظام العام⁽³⁾.

(1) القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، العدد 21

(2) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 123-124

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

هذا ويقصد بالتقادم زوال الأثر القانوني لفعل أو إجراء معين بمضي المدة، ويؤدي سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم إلى انقضاء المخالفة التأديبية وبالتبعية العقوبة التي كان من الممكن أن توقع على الموظف المخطئ بسبب ارتكابه لتلك المخالفة.⁽¹⁾

ويستند مبدأ سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم إلى المبررات التالية:

1- حيث أن السلطة المنوط بها تأديب الموظف على المسارعة في اتخاذ الإجراءات التأديبية حياله قبل طمس أدلة الاتهام، نظرا لصعوبة إثبات وقوع الجريمة التأديبية بعد مرور وقت طويل على ارتكابها.⁽²⁾

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

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

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

الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في التشريع الجزائري:

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

ومن استقراء نص المادة 06 أعلاه فإن الحالات التي تنتضي بها الدعوى العمومية هي ذاتها

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 127.

(2) عبد الرؤوف عبد المتولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 328.

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

الحالات والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية، زيادة على أسباب أخرى في القانون المقارن والقانون التأديبي الجزائري.⁽¹⁾

أما عن موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية وسقوطها بالتقادم، فإنه بالرجوع إلى نصوص المختلفة المنظمة للوظيفة العامة يمكن ملاحظة مرحلتين هما:

- مرحلة عدم النص على تقادم الدعوى التأديبية.

- مرحلة النص على تقادم الدعوى التأديبية.⁽²⁾

أولا: مرحلة عدم النص على تقادم الدعوى التأديبية:

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

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

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

ولا شك أن ذلك كان يشكل تهديدا للموظف، بحيث يظل مهدداً بهذا العقاب في أي لحظة زماً طويلاً، وهو ما شأنه أن يضر بمصلحة الوظيفة، لما فيه من إشاعة القلق وعدم الاطمئنان بين الموظفين.⁽³⁾

ويبدو أن المشرع الجزائري لم يستطع التخلص من الاستقلال من آثار الفرنسي، وظهر ذلك جليا في مجال القوانين الوظيفية بعدم أخذه بمبدأ التقادم وبعد تبنيه للنهج الاشتراكي كنظام اقتصادي وايدولوجي بدا أن القوانين تصطبغ وتنسجم مع المرحلة الجديدة.

وتكفل ذلك بصدور ميثاق التسيير الاشتراكي، ثم قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا الأخير الذي أصبح لا يفرق بين المؤسسات أيا كانت طبيعتها، إدارية أو اقتصادية أو اجتماعية

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 136.

(2) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 31.

(3) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص ص، 136، 137.

أو ثقافية، وقد ظهر ذلك في الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية والعمالية، التي تحكم هذه الفئة من المجتمع بصدر القانون الأساسي العام للعامل 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 الذي وحد في مفهومه بين الموظفين والعمال في قانون واحد.⁽¹⁾

ثانيا: مرحلة النص على تقادم الدعوى التأديبية:

لم يأتي المشرع الجزائري على ذكر مبدأ التقادم في القانون الأساسي العام للعامل 12/78 السالف الذكر، إنما جاء استجابة في النصوص التنظيمية المطبقة له، وأول هذه النصوص 82/302 الصادر في 1982/09/11 المتعلق بعلاقات الفردية، وكذا المرسوم 59/85 الصادر في 1985/03/23 المحدد للقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية.

كما أشار إلى التقادم بموجب الأمر 03/06 المتضمن للقانون الأساسي العام للتوظيف العمومي، بالإضافة للقانون العضوي رقم 11/04 والمتضمن للقانون الأساسي للقضاء، وكذا القانون رقم 03/06 المتضمن لتنظيم مهنة المحضر القضائي.⁽²⁾

هذا وقد استحدث المشرع الجزائري لأول مرة وبصريح العبارة انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في القانون رقم 91/04 المؤرخ في 1991/01/08 والمتضمن تنظيم مهنة المحاماة. * **التقادم في القانون رقم 91/04 المؤرخ في 1991/01/08 والمتضمن تنظيم مهنة المحاماة:**

ويعتبر أول قانون من حيث الزمن ينص وبصريح العبارة على تقادم الدعوى التأديبية وفي ذلك تقول المادة 59 من الفصل الرابع تحت عنوان "المجلس التأديبي" ما يلي: "تتقادم الدعوى التأديبية بمرور 3 سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال وينقطع هذا التقادم عند كل عملية من عمليات التحقيق أو المتابعة التي تقوم بها أو تأمر بها الهيئة التأديبية". وجاء في المادة 127 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة: "الدعوى التأديبية تقادم بمرور ثلاث سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال وينقطع هذا التقادم بكل إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة للسلطة التأديبية".⁽³⁾

الفرع الثاني: سريان مدة التقادم: يبدأ احتساب مدة التقادم المسقط لحق رفع الدعوى التأديبية

(1) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 32.

(2) قامة فطيمة، المرجع نفسه، ص 32.

(3) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 142.

من طرف الجهة المختصة من تاريخ المخالفة التأديبية، أي بتمام اكتمال الركن المادي للفعل المعاقب عليه في القانون المعمول به.

هذا وتتقطع هذه المدة بأي إجراء يهدف إلى معاقبة الموظف المتابع تأديبياً، وتبدأ مدة جديدة من تاريخ إجراء صحيح من هذه الإجراءات.⁽¹⁾

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

- وكما سبق القول أن احتساب مدة التقادم المسقط لحق رفع الدعوى التأديبية، يبدأ من تاريخ ارتكاب المخالفة، بمعنى من تاريخ قيام الموظف بإتيان الفعل المعاقب عليه قانوناً، في السلك أو القطاع الذي يؤدي فيه الخدمة هذا وتنقسم إلى مخالفات وقتية، ومخالفات مستمرة.⁽²⁾

أولاً: المخالفات الوقتية:

هي مخالفات تتكون من فعل مادي يحدث في وقت واحد حيث ترتكب في فترة زمنية وجيزة، ومثالها: إصدار ترخيص بناء على نحو مخالف للقانون، حيث تقع المخالفة بمجرد إصدار الترخيص، ويبدأ سريان المدة المسقطة للدعوى التأديبية من اليوم التالي لتاريخ ارتكاب الفعل المكون للمخالفة التأديبية وهي إصدار الترخيص.

والمخالفات الوقتية بالإضافة إلى وقوعها بصورة إيجابية، وهي التي يقدم المخالف على إتيان الفعل المادي المعاقب عليه.

حيث يبدأ سريان مدة السقوط بالنسبة لهذا النوع من المخالفات من اليوم التالي لتاريخ ارتكاب هذا الفعل.

وقد تكون أيضاً سلبية ويتحقق ذلك حين يتخلف المخالف عن أداء عمل يلزمه القانون بأدائه، ويبدأ سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة لتلك المخالفات، من تاريخ الموعد الذي حدده القانون لأداء التزامه.⁽³⁾

(1) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 294.

(2) عبد الرحمن جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في حقوق)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012/2013، ص 67.

(3) عبد المنعم عبد العزيز خليفة، الدفوع الإدارية، المرجع السابق، ص 295 .

ثانيا: المخالفات المستمرة:

تكون المخالفات مستمرة في حالة استمرار المصلحة التي يحميها القانون، كما هو الشأن بالنسبة لمخالفة استعمال المحرر المزور.

ويبدأ التقادم بشأنها اعتباراً من تاريخ انتهاء حالة الاستمرار، وذلك بالكف عن التمسك بالمحرر المزور الذي استعمل من أجله أي باكتمال مقومات المخالفة والمتمثل في انتهاء حالة الاستمرار⁽¹⁾.

الفرع الثالث: إجراءات قطع التقادم:

تقطع مدة التقادم في الجرائم التأديبية، كما هو الشأن في الجرائم الجنائية أيضا بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة.

تبدأ مدة جديدة من تاريخ آخر إجراء صحيح من هذه الإجراءات.

أولاً: إجراءات التحقيق:

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

- ولقد أكدت المحكمة الإدارية العليا إلى أن حساب مدة التقادم المسقط للدعوى التأديبية يكون من التاريخ الذي نشطت فيه الجهة المختصة إلى اتخاذ إجراءات التحقيق.

وبمجرد تقديم شكوى لا يعتبر إجراء من إجراءات التحقيق التي من شأنها قطع مدة سقوط الدعوى التأديبية.

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

ويلاحظ أن جميع إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة تعد قاطعة للتقادم ولو لم تتخذ في مواجهة المتهم، واتخذت في مواجهة متهمين آخرين يشتركون معه في المخالفة⁽²⁾.

ثانيا: إجراءات الاتهام:

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

(1) عبد المنعم عبد العزيز خليفة، الدفوع الإدارية، المرجع السابق، ص ص، 294، 295.

(2) عبد الرؤوف عبد المتولي، المرجع السابق، ص ص، 346، 345.

السبب .

فإن كانت الجهة الإدارية هي التي تتولى التحقيق، فإن إجراءات الاتهام تتمثل في تلك القرارات التي تصدر بها يسفر عليه تحقيقها سواء بإبلاغ النيابة العامة لإقامة الدعوى الجنائية، أو بلاغ النيابة الإدارية لإجراء مهامها (1).

ثالثا: إجراءات المحاكمة:

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

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

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

وما يلاحظ من نص المادة أعلاه أن الدعوى التأديبية، تسقط بالتقادم بمضي 45 يوما من تاريخ المعاينة.

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

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

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

تتقادم الدعوى التأديبية بمضي 3 سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال حيث تفقد السلطة المختصة بالتأديب حق رفع الدعوى التأديبية ضد المتابع تأديبيا بمرور المدة المنصوص عليها في المادة أعلاه ويفلت من العقاب حتى ولو ثبت فيما بعد ارتكابه للمخالفة المعاقب عليها

(1) عبد الرؤوف عبد المتولي، المرجع السابق، ص. 346.

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

قانونا، شرط أن لا ينقطع الميعاد بأي إجراء من إجراءات التحقيق، أو المتابعة التأديبية أو الجزائية.⁽¹⁾

بتقرير الإتمام بالجلسة المحددة وما تصدره المحكمة من قرارات سواء أكانت حضورية أم غيابية، فاصلة في الموضوع أو قبل الفصل فيه.

ويشترط في الإجراءات القاطعة للتقادم أن تكون صحيحة، فإذا كان الإعلان باطلا فلا اعتداد بعد ذلك بقرارات التأجيل لهذا السبب.⁽²⁾

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

المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب:

تتمتع السلطة الإدارية بمبدأ المشروعية في اتخاذ قراراتها، إذ تمارس أعمالها في حدود ما يسمح به القانون في جل مجالات تدخلها، إلا أن تحيد الإدارة عن مبدأ سيادة القانون وارد في بعض الأحيان، وهذا ما ينجر عنه المساس بالقرار الإداري بتخلف أحد أركانه، تتدارك عندها الإدارة أخطاءها وتقوم بإصلاحها بما أملاه عليها القانون وذلك من خلال سحب القرار التأديبي أو تعديله.⁽⁴⁾

ويقصد بالسحب هو رجوع الإدارة (سواء مصدرة القرار أو السلطة الرئاسية لها) في قرار أصدرته بالمخالفة للقانون، ويكون السحب بأثر رجعي.⁽⁵⁾

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

- الوسيلة الأولى:

تتمثل في إجراء سحب القرارات الفردية الغير مشروعة، على أن يتم ذلك خلال المواعيد المقررة قانونا لسحبها وإلغائها من وقت نشأتها واعتبارها كأن لم تصدر قط.

(1) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 34.

(2) عبد الرؤوف عبد المتولي، المرجع السابق، ص 346.

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

(4) عبد الرحمن جدي، المرجع السابق، ص 26.

(5) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 79.

- الوسيلة الثانية:

هي الإلغاء ويتناول القرارات التنظيمية (كاللوائح) حيث يجرى القرار من قوته القانونية بالنسبة للمستقبل.

كما يتناول القرارات الفردية التي تولد حقوقاً أو مراكز قانونية شخصية للأفراد ومن هذا المنطلق يمكن التمييز بين الإلغاء والسحب من حيث الشروط الموضوعية ومن حيث الآثار.

1- من حيث الشروط الموضوعية:

اختلاف القواعد التي تحكم كل من السحب والإلغاء فقواعد السحب يحكمها إلى جانب المبدأ السابق والذي يتعلق بالمستقبل، مبدأ آخر يتعلق بالماضي، ألا وهو مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية.

بينما قواعد الإلغاء يحكمها مبدأ عدم جواز المساس بالمراكز الفردية المكتسبة وهو جائز إذا لم يمس ويتعارض مع المراكز الفردية المكتسبة، أي التي لم تنشئ حقوقاً.

ومن ثم تكون القرارات التنظيمية قابلة للإلغاء دائماً لا تنشئ حقوقاً، ويمكن تعديلها أو إلغاؤها في أي وقت، على خلاف القرار الفردي المنشئ للحق فلا يجوز إلغاؤه⁽¹⁾.

2- من حيث الآثار:

السحب يزيل القرار وما ينتج عنه من آثار منذ صدوره، أي بعدم وجوده بأثر رجعي ويعتبر كأن لم يكن.

بينما الإلغاء ينصرف أثره إلى إلغاء القرار بالنسبة للمستقبل أو يمنعه من أن ينشئ آثاره الجديدة ودون أن يمس ما أنتجته من آثار في الماضي.⁽²⁾

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

الفرع الأول: الأساس القانوني لسحب القرار التأديبي:

يرجع الفقه أساس السلطة الإدارية في إرجاء السحب للقرار الإداري الفردي المعيب إلى اتجاهين هما:

- الاتجاه القائل بتغليب استقرار المعاملات.

- الاتجاه القائل باحترام مبدأ المشروعية.

(1)قائمة فطيمة، المرجع السابق، ص39

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

- موقف المشرع الجزائري.

أولاً: الاتجاه القائل بتغليب استقرار المعاملات:

وفيه انتهى الفقه والقضاء إلى أن سحب، يقوم على أساس توفير الحماية والطمأنينة القانونية للمراكز القانونية للأفراد.

ومن أنصار هذا الاتجاه العميد هوريو الذي يقول:

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

«إذا كانت الإدارة من مصلحتها الاحتفاظ بقدر من الحرية في التحرك، فإن من مصلحة الأفراد الاستقرار في مراكزهم ووضعياتهم».

كما يرى الأستاذ عبده محرم من "السحب هو إجراء يقصد به احترام القانون بالقدر الذي يوفق بين هذا الاحترام وبين استقرار الأوضاع، التي ترتبت على القرارات الإدارية".

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

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

ثانياً: الاتجاه القائل باحترام مبدأ المشروعية:

ويرجع هذا الاتجاه الذي يتزعمه العميد دوجي Duguit الأساس القانوني، إلى احترام مبدأ

المشروعية حيث يعطي للإدارة الحق في سحب جميع قراراتها المعيبة.

وانطلاقاً من ذلك فإن الإدارة ملزمة بتحقيق مبدأ المشروعية وفي ذلك حق الرجوع في قراراتها،

أو تصحيح الأخطاء القانونية التي تقع فيها دون التقيد بمدة محددة.

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

ولم يتوقف العميد دوجي إلى إقرار مبدأ المشروعية كأساس، إنما ذهب إلى حد القول بأن هذا

المبدأ ليس له ولا يمكن له، ولا يجب أن يكون له أي انشاء ويسانده الرأي الأستاذ ديلو بادير

(1) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 41.

بقوله: "أن السحب للقرار الغير مشروع هو الجزاء الحقيقي بعدم مشروعيته، وهو إجراء يمكن أن ينزل به إداريا ما سوف ينزله قاضي الإلغاء إذا ما تصدى له".⁽¹⁾

ثالثا: موقف المشرع الجزائري:

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

الفرع الثاني: نطاق سحب القرار التأديبي:

لقد ثار خلاف حول تحديد نطاق إجراء السحب وكذا طبيعة القرارات التأديبية محل السبب، فسحب القرار التأديبي يتعلق أساسا بالجزاء الصادر من الرئيس الإداري وعليه فإن القرار التأديبي يخضع كما تخضع له القرارات الإدارية العادية من قواعد، من حيث تعديلها وسحبها وإلغاؤها والتظلم منها.

وبالتالي يجوز سحبها مادامت قابلة للطعن فيها أما الجهة القضائية المختصة، سواء صدرت هذه القرارات التأديبية عن جهات إدارية بحتة سواء صدرت هذه القرارات التأديبية عن جهات إدارية أو من القطاع الذي يخضع مستخدميه للقانون المنظم للعلاقات الفردية⁽³⁾ وسيتم تحديد نطاق سحب القرار التأديبي بالنسبة للقرارات التأديبية الصحيحة والغير الصحيحة (الغير السليمة).

أولا: سحب القرارات التأديبية الصحيحة:

من المسلم به فقها وقضاء أن القاعدة الأصولية في هذا الخصوص أنه لا يجوز للإدارة سحب القرارات التأديبية التي صدرت صحيحة وسليمة من العيوب، وذلك تأسيسا على مبدأ عدم

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

(2) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 42.

(3) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 186.

رجعية القرارات الإدارية فضلا عن ضمان استقرار المراكز والأوضاع القانونية، تحقيقا لمصلحة وأهداف التأديب التي تقتضي أن تكون العقوبة التأديبية زجرا، للموظف المخطئ في ما فرط في حق الوظيفة العامة عليه، وردعا لغيره من الموظفين ممن تسول له نفسه التفريط في حقوق الوظيفة العامة.(1)

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

وهذا الاستثناء مقيد بشرط عدم المساس بمركز قانوني نشأ لموظف آخر قد تكون الإدارة قد عينته في وظيفة الموظف المفصول.

ولقد جاء في القضاء الإداري الليبي الذي أخذ بهذا الاستثناء حيث تقول محكمة القضاء الليبي بطرابلس "فإنه وإن كان من المقرر فقها وقضاء أنه يجوز لجهة الإدارة أن تسحب قرار فصل الموظف إذا اقتضت المحكمة ذلك، ولدواعي إنسانية، إلا أن ذلك مشروط بعدم الإضرار بموظف آخر ومن باب أولى الموظف موضوع القرار المسحوب".(2)

ثانيا: سحب القرارات التأديبية الغير سليمة:

الأمر مختلف هنا، فالقاعدة المستقرة بالخصوص على عكس سابقتها، فالقرارات التأديبية المعيبة يجوز بل يلزم إلغاؤها لا بالنسبة للمستقبل فقط، بل بالنسبة للماضي أيضا، لأن فيها مخالفة للقانون وهذا يوجب على الإدارة الإسراع في تصحيحها عن طريق سحب القرار غير المشروع.(3)

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

(1) أنصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2006، ص 356.

(2) المرجع نفسه، ص ص، 357، 358.

(3) المرجع نفسه، ص 358.

القرار محصنا ضد الإلغاء أو التعديل أو السحب، أما القرار المعدوم، فيجب للإدارة أن تسحبه وقت تشاء.

وكذلك يجوز للإدارة أن تسحب القرار المبني على عش، أو تدليس من صاحب المصلحة، ولقد أخذت المحكمة العليا الليبية بما استقر عليه الفقه والقضاء المقارن حيث تقول في الطعن الإداري رقم (5/15 قضائية) بجلسة 30 يونيو 1962 "إذا أصدرت الإدارة قرارا بسحب قرار سابق لأنه على غش من صاحب المصلحة فيه فإنها بذلك تمارس حقا من المباحات، ليس للمستفيد أن يتمسك بما يؤذنه له القرار المسحوب من حق لفساد ذلك القرار بما لابس تكوينه من تدليس المستفيد، وخداعه تطبيقا للقاعدة المستقرة في فقه القانون بأن الغش يفسد كل شيء". (1).

الفرع الثالث: ميعاد سحب القرار التأديبي:

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

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

أولاً: المرحلة الأولى:

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

وفي هذه المرحلة كانت القرارات الإدارية المعيبة تسحب من قبل الوزير المختص نظرا للصفة الازدواجية - بصفته رئيس إداري وقاضي في ذات الوقت - التي يحوزها.

ولقد سجلت نهاية هذه المرحلة وتم هجرها من قبل مجلس الدولة الفرنسي في قضية Codat الصادرة في 13 ديسمبر 1889، ومنذ ذلك الحين انخلعت الصفة القضائية عن قرارات السحب الصادرة عن الإدارة. (3).

(1) نصر الدين مصباح القاضي، المرجع السابق، ص 358، 359.

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

(3) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 46.

ثانيا: المرحلة الثانية:

ولقد أعلن القضاء الإداري الفرنسي سنة 1922 صراحة تخليه عن المرحلة السابقة، والمتمثلة في عدم تقييد سلطة الإدارة بميعاد السحب لقراراتها الإدارية المشوبة بعيب عدم المشروعية. حيث قضى في هذه المرحلة بتقييد الإدارة بسحبها لقراراتها المعيبة بالميعاد المقرر لرفع دعوى تجاوز السلطة الإلغاء أثناء نظر القضاء لهذه الدعوى إن تم رفعها أمامه حقا.⁽¹⁾

ثالثا: المرحلة الثالثة:

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

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

فأجل الطعن أمام القضاء الإداري يبدأ سريانها إذن:

- من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي.

- من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.⁽²⁾

ويجب تبليغ القرار المطعون فيه.

- وقد نص عليه في المادة 831 حيث جاء فيها أنه "لا يحتج بأجل الطعون المنصوص عليه

في المادة 829 أعلاه، إلا إذا أشير له في تبليغ القرار المطعون فيه".

وبالنسبة للحالة الثانية المتضمنة سريان أجل الطعن أمام القضاء الإداري، من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي التنظيمي، فهي لا تطرح إشكال، لأن أمر الطاعن مفترض بمجرد قيام الجهة

(1) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 46.

(2) المرجع نفسه، ص 47.

الإدارية بنشر القرار الذي لا يخص الطاعن بمفرده، إنما الجماعة أو يكون ذا طابع تنظيمي، وذلك بكافة الطرق القانونية.

-أما ضرورة تبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي فقد سبق للقضاء أن اتخذ موقفاً شبيهاً من خلال رقم 160507 المؤرخ في 19/04/1999 والصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة.

تضمن حيثية من جزأين لها أهمية بالغة:

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

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

أهمية هذا القرار تكمن في كونه:

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

الفرع الرابع: آثار سحب القرار التأديبي:

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

(1) عبد الرحمن بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الطبعة الثانية، الجزائر، دار منشورات، بغداد، 2009، ص 435، 436.

حيث اتجه مجلس الدولة الفرنسي إلى ربط السحب بالإلغاء، باستثناء أن إجراء السحب لا يجوز حجية الأحكام، بل يقبل الطعن في المواعيد القانونية، وكذلك إن القرار الساحب يجوز سحبه هو أيضا. (1)

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

- التزام سلبي:

يتمثل في امتناعها عن أي فعل من شأنه أن يمثل اعتداد على قوة الشيء المقضي به.

- التزام إيجابي:

يقضى بأن تأتي من الأفعال الإيجابية ما يعتبر امتثال للحكم القضائي ومن الآثار المترتب على سحب القرارات التأديبية المختلفة ما يلي:

* سحب القرار التأديبي الصحيح.

* سحب القرار التأديبي المنعدم.

* سحب القرار التأديبي التنظيمي. (2)

أولاً: سحب القرار التأديبي الصحيح:

- لا يجوز سحب القرار التأديبي الصحيح لإصدار قرار آخر سيء إلى الموظف المعاقب أو لتوقيع جزاء أشد.

إذ أن مشروعية سحب القرار التأديبي تقررت أساسا، لتمكين الجهة الإدارية من تصحيح الخطأ الذي وقعت فيه.

وبمقتضى ذلك يكون القرار المراد سحبه قد صدر مخالفا للقانون.

أما إذا قام القرار التأديبي على سبب صحيح مستوفيا عناصره وأركانه القانونية، فإنه يمتنع على الجهة الإدارية توقيع جزاء أشد منه وهو ما لا يجوز.

- لا يجوز أيضا سحب القرار التأديبي الصحيح بقصد الإضرار بموقف آخر (3) والمثال على ذلك أن يكون الموظف في ترتيب الأقدمية للموظف المعاقب، والذي منعه العقاب التأديبي من

(1) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 48.

(2) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 202.

(3) محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 203.

ترقية مرتقبة وشبكة الإجراء، فتقوم الإدارة بسحب القرار التأديبي مستهدفة الإضرار بالموظف الآخر كي لا يرقى بدلا من الموظف المعاقب تأديبيا.

- جواز سحب قرار الفصل - التسريح - سواء كان صحيحا أو غير صحيح، فإذا كان قرار الفصل مخالفا للقانون فلا جدال في جوازية سحبه تفاديا للإلغاء القضائي ومن ثم يتعين على الإدارة أن تبادر إلى سحب قرار الفصل الباطل.

ولقد أجاز الفقه مراجعة قرارات فصل الموظفين وسحبها لاعتبارات تتعلق بالعدالة والإنسانية. ونؤيد هذا المنحى بكل من القضاء المصري وقضاء مجلس الدولة الفرنسي، حيث جاء في قرار القضاء الإداري المصري: "... إن القرار الصادر بفصل المدعى لم يتعلق به مصلحة لأحد الأفراد، كما لم يتولد عنه لجهة الإدارة مركز ذاتي يمتنع عليها سحب هذا القرار إذا رأت عدم مشروعيته".

فالأصل في هذا النوع من القرارات أنها لا تولد حقوقاً أو أوضاعاً أو مراكز قانونية بالنسبة للغير وأيضاً بالنسبة لجهة الإدارة.⁽¹⁾

- أما في حالة إذا تولد للغير أوضاعاً أو مراكز قانونية فقد استقر القضاء في هذا الشأن بسحب قرارات الفصل الصحيحة والسليمة التي ترتب حقوقاً للغير إلا أنه يجوز للإدارة سحبها من خلال المواعيد المقررة للسحب قانوناً، فالحقوق التي ترتبت في تلك الفترة، تعد من قبيل الحقوق المحتملة، ولا تتصف بالنهاية إلا بعد فوات مدد الطعن القضائي، حينها تصبح الحقوق مكتسبة للمستفيد منها ولا يجوز سحبها.

والمعمول به هو اشتراط إعادة الموظف إلى وظيفته، وألا تكون الإدارة قد عينت في الوظيفة الشاغرة موظفاً جديداً تعييناً صحيحاً.⁽²⁾

وعلى ذلك لا يجوز إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته، ما دامت قد شغلت بموظف آخر بقرار صحيح وسليم.

ومصير الموظف الذي سحب قرار فصله يعاد إلى وظيفة مماثلة لوظيفته السابقة، من حيث المستوى والمرتب ودون أن يكون له الحق في التمسك بإعادة توظيفه الأولى.⁽³⁾

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 203.

(2) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 50.

(3) قامة فطيمة، المرجع نفسه، ص 50.

ثانياً: سحب القرار التأديبي المنعدم:

ويقصد بالقرار المنعدم هو ذلك القرار الذي يصدر فاقداً لأحد أركانه القانونية الأساسية كركن المحل أو السبب.

وهذا النوع من القرارات لا يحظى بالحماية القانونية، والذي أنتج حقوقاً مكتسبة ومراكز قانونية ثابتة، ويجوز للإدارة سحبها في أي وقت متى انكشف لها فقدان أو تخلف أحد أركانها القانونية اللازمة، لتوافرها على صحة مشروعيتها.⁽¹⁾

ثالثاً: سحب القرار التأديبي التنظيمي:

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

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

المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها:

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

* **الشرط الأول:** أن يكون القرار محل السحب قراراً فردياً مخالفاً للقانون.

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

وهناك نوع ثالث من إجراءات السحب يتم بناءً على تنازل جهة الإدارة عن الدعوى .

وقد نثار الجدل عما إذا كان من حق الإدارة، أن تتنازل عن الاتهام المعروض على المحكمة

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 203.

(2) المرجع نفسه، ص 204.

التأديبية، وعمّا إذا كان طلب التنازل المقدم منها إلى المحكمة من شأنه أن يقود وتنتقد به هذه الأخيرة أم لا.

وتتازع هذه الوضعية اتجاهاً هما:

- الاتجاه القائل بعدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد رفعها.

- الاتجاه القائل بجواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد رفعها.⁽¹⁾

وسيتّم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، الفرع الأول: عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى

بعد رفعها، الفرع الثاني: جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد رفعها، والفرع الثالث

نخصه لموقف المشرع الجزائري من تنازل الإدارة عن دعوى التأديبية.

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

يقول هذا الاتجاه أن نظام الوظيفة العامة، ومن ثم النظام التأديبي للموظفين العموميين يتميز

بالطبيعة الآمرة التي هي من النظام العام، وعليه ليس صحيحاً ما يقال أن القانون الجنائي

يستهدف حماية مصالح الجماعة، بينما النظام التأديبي في الوظيفة العامة يستهدف حماية

مصالح أخص من هذه المصالح، هي مصلحة المرافق العامة أو حماية الوظيفة العامة فالقانون

الجنائي مثله مثل النظام التأديبي يحمي مصالح الجماعة، مستهدفاً تحقيق حسن سير المصالح

العامة للجماعة.

ويستفرد يقول أن الذي يحمي مصالح الأمة هو أداء الموظفين العموميين لواجباتهم على أكمل

وجه وبصفة أساسية، ولذلك فالجريمة التأديبية لها خطر الجريمة الجنائية، وأحياناً هي أشد

خطر منها، لأن تمس بصفة أساسية الدولة التشخيص القانوني للأمة أو المجتمع، وليس لازماً

أن تمس فرداً معيناً.⁽²⁾

بينما معظم الجرائم الجنائية تمس حقوق وحرّيات فرد مجني عليه أساساً وهي تمس المجتمع

وبالتالي نتيجة للمساس بالمجني عليه، لحماية المجتمع من أثر المساس بما هو مقدس فيه من

حقوق أو حرّيات بالفعل الإجرامي للجاني وبناء على ذلك فإن سلطة العقاب التأديبي، تمارسها

الدولة بصفقتها التشخيص القانوني للجماعة على النحو الذي يحدده نظام الوظيفة العامة، سواء

(1) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 52.

(2) المرجع نفسه.

وضعت السلطة الرئاسية تحت الرقابة القضائية، أو شاركتها فيه المحاكم التأديبية أو اللجان الخاصة.

ونتيجة لذلك فالعقاب التأديبي ليس حكرا ولا حق مطلقا للسلطة الرئاسية تستخدمه أو لا تستخدمه، أو لها مطلق الحرية في التنازل عنه وعن الدعوى التأديبية التي تنظم لتوقيعه، ولذلك لو تهاونت السلطة الرئاسية المختصة في العقاب، تحقيقا للمسؤولية التأديبية لموظف ما، أمكن تحريك هذه المسؤولية عن طريق الشكوى للسلطة الأعلى أو للنيابة الإدارية أو غيرها من الجهات المعنية.⁽¹⁾

ومن البديهي أن الدعوى التأديبية تستند إلى حق وهو حق المجتمع الوظيفي في عقاب كل من يخرج على واجبات وظيفته ومقتضياتها وهذا الحق مصدره القانون الذي نص على الواجبات الوظيفية المناسبة والعقوبات على مخالفتها أو الخروج على مقتضياتها، وأنه عند وقوع مخالفة تأديبية يلجأ المجتمع الوظيفي باعتباره فئة من الفئات التي تتكون منها الهيئة الاجتماعية أو الدول عن طريق النيابة الإدارية إلى القضاء التأديبي لمعرفة المتهم تأديبيا وتوقيع الجزاء عليه. وعلى ذلك فالنيابة الإدارية باعتبارها ممثلة للمجتمع الوظيفية في المطالبة بالدفاع عن كيان الوظيفة العامة، التي هي عنصر من عناصر الدولة، لا يجوز لها أن تخرج من حدود تمثيلها للمجتمع الوظيفي وإلا كان تصرفها باطلا.

وعلى هذا الأساس فإنه لا يجوز للنيابة الإدارية ترك الدعوى التأديبية بعد رفعها إلى القضاء التأديبي، فإذا تركت الدعوى التأديبية بعد رفعها يكون تحريك الدعوى أو رفعها إلى القضاء التأديبي بالتصالح مع الموظف المتهم تأديبيا سواء بشروط أم بغير شروط.⁽²⁾

الفرع الثاني: جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها:

يتلخص هذا الرأي الذي يتزعمه بعض الفقه الفرنسي والمصري وكذا أخذت به بعض التشريعات الغربية، ومنه على الخصوص القانون التأديبي الفدرالي بألمانيا الغربية الصادر في 1952/12/28 حيث جاء في مادته 52 ما يلي: "حتى تحرير تقرير الاتهام وهو الإجراء الذي الدعوى التأديبية بالدائرة التأديبية الفدرالية، فإن الإدارة باعتبارها السلطة المختصة بتحريك الإجراء التأديبي الرسمي يكون لها الحق في أن تقوم بقطع سير الإجراء التأديبي إذا

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 208.

(2) محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 432، 433.

ما قدرت بالنسبة لنتائج التحقيق أو لأي سبب آخر، أن هذا الإجراء ملائم في الحالة التي هي بصدها، ويكون لها في هذا الحالة أن ترفع من الجزاءات التي يحق لها توقيعها، وهي الإنذار واللوم والغرامة، كما أن لهذه السلطة أن تقطع سير هذا الإجراء إذا قدرت بالنسبة للجريمة التأديبية الموجودة أنه لا يوجد مبرر للجزاءات الأخرى التي يكون من اختصاص الدائرة التأديبية الفدرالية توقيعها، كتخفيض المرتب وتخفيض الدرجة".

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

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

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

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

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

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

وجدت أنها لم تحسن التقدير في إبلاغها عن الواقعة نظرا لأنها مع تفاهتها فهي السابقة الأولى لهذا العامل والتي كان يجب عليها أن تغفرها له وتغفو عنه، وارتأت الجهة الإدارية أن أي جزاء سيحكم به عن الواقعة على هذا العامل.(1)

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

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

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

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

حيث ألغى النص الجديد الزامية الصلح المنصوص عليه 169 من القانون 23/90 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص.210.211

(2) محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص ص،211.

(3) المرجع نفسه، ص 211.

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

وبالتالي لا يمكن ولا يتصور التصالح بشأن سند غير مشروع، وهذا ما جاء في نص المادة 970 بقولها: "يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل" ويكون الصلح بناء على طلب من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم على هذا الإجراء بناء على نص المادة 972 بقولها: "يتم إجراء الصلح بسعي من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم".

إذا تم الصلح يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضراً، وفيه يبين ما تم الاتفاق عليه. وبعد ذلك يقوم بتسوية النزاع بغلق الملف، ويكون هذا الأمر غير قابل لأي صورة من صور الطعن، وهذا بناء على ما جاء به المادة 974 بقولها: "إذا حصل صلح يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضراً يبين فيه ما تم الاتفاق عليه، ويأمر بتسوية النزاع وغلق الملف، ويكون هذا الأمر غير قابل لأي طعن".⁽²⁾

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

(2) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 55.

الفصل الثاني: أسباب انقضاء الدعوى

التأديبية بقوة القانون

❖ **الفصل الثاني:**● **أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون:**

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

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

المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للإدارة.

المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين.

● **المبحث الأول:****انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للإدارة:**

سنتناول في هذا المبحث انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للإدارة وسنقسمه إلى

ثلاث مطالب في المطلب الأول سنتطرق إلى انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية، أما المطلب الثاني إلى انقضاء الدعوى التأديبية بالعمو والمطلب الثالث بالوفاة.

المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية:

تتفق التشريعات محل الدراسة المقارنة على شرط الجنسية لمرشح للوظيفة العامة⁽¹⁾، وباعتبارها

من أهم الشروط الواجب توافرها في المرشح للوظيفة العامة، فإنه يفقدها لها يفقد صلاحية بها

وذلك وإن كانت الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها إلا أنه حق للمواطنين، ومن ثم يجب

قصرها عليهم دون سواهم من الأجانب، وسنفصل في الفروع التالية إلى:⁽²⁾

- شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العامة.

- أسباب فقدان الجنسية.

- آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية.

(1) نزيه نعيم شلالا، دعاوي المجالس والهيئات والمحاكم التأديبية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان،

2007، ص 49.

(2) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 62.

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

وفي الجزائر نصت الفقرة الأولى في المادة 25 من القانون الأساسي أن يكون الموظف متمتعا بالجنسية الجزائرية منذ عامين. وها ما يعني أن المشرع الجزائري فرق بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية والوطني المتمتع بالجنسية المكتسبة.

ومعظم النظم تتجه هذا الاتجاه فشرط للسماح للوطني المتجنس بتولي الوظيفة العامة انقضاء مدة معينة بعد تجنسه يتأكد فيها ولاؤه للدولة التي اكتسب جنسيتها، ومبدأ التفرقة بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية للدولة والوطني المتجنس، في هذا الصدد مسلم به لأنه يقوم على أساس سليم من المنطق والواقع، وهو أن قوة الشعور بالإخلاص للدولة تختلف لدى كل منهما. إلا أنه يلاحظ أن تجنس الأجنبي يتم برضا الدولة التي اكتسب جنسيتها ووفق لقوانينها، وقبول الدولة تجنس الأجنبي بجنسيتها دليل على أنها راضية لسلوكه وحالته الشخصية، مطمئنة إلى أن دخوله في جنسيتها لن يضر بمالها، ولهذا فإنه يكون من حق الأجنبي المتجنس بجنسية الدولة أن يعامل معاملة الوطنيين الأصليين من حيث التمتع بالحقوق العامة والالتزام بالواجبات، طالما أنه قد اكتسب جنسية الدولة من حق من حقوقه دون مبرر.⁽¹⁾

وهذا ما قرره المشرع الجزائري بجعله مدة حرمان المتجنس سنتين، وهي مدة قصيرة ومعقولة بما أن المشرع الجزائري لم يجعل هذا الحظر المؤقت مطلقا، بل استثنى بعض الفئات من هذا الحرمان المؤقت، إذ نصت المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06⁽²⁾ أن

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص ص، 50، 51.

(2) المادة 75 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومي، المرجع السابق.

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

- 1- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرر الوطني.
 - 2- الأشخاص الذين يعملون في الوظيفة العامة عند تاريخ نشر هذا الأمر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966.
- واستثناء المشرع بعض الأشخاص من شرط الأقدمية على أساس أن اكتسابهم الجنسية كان بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني يرجع إلى أن المشرع نظرا إلى هذه المسألة نظرة خاصة، ذلك لأن بعض الثوار غير الجزائريين انخرطوا وشاركوا في حرب التحرير الجزائرية بدافع من نظرتهم إلى مصالح الشعوب وحققها في الحرية. أما الاستثناء الثاني وهو الذي يتعلق بالأشخاص الذين كانوا يشغلون وظائف عامة عند نشر القانون الأساسي ولم يكونوا يتمتعون بالجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966.
- ولما كان القانون الأساسي العام للوظيفة العامة نشر في 8 جوان 1966، فإن هذا يعني أن المشرع أتاح لهم مدة أكثر من 06 أشهر لاكتساب الجنسية الجزائرية.
- ويلاحظ أن شرط الجنسية يتفق مع المنطق لأنه يفترض في جميع موظفي الحكومة أن يكون لديهم ولاء للدولة. وبالتالي يجب أن يكونوا مواطنين في هذه الدولة يخضعون لكافة القوانين والتشريعات الخاصة بها، ويلاحظ أن قيام مواطني الدولة بواجبات ومسؤوليات الوظائف العامة يحقق مزايا كثيرة.⁽¹⁾

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

ونفس المضمون تضمنه القانون رقم 03/06 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي الذي نص على التمتع بالجنسية الجزائرية للمترشح لمسابقة الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحضر القضائي⁽²⁾، أما في القانون العضوي رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء حيث اشترط في توظيف الطلبة القضاة المذكورين في المادة 36 من

(1) محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 52.

(2) انظر المادة 09 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية، المرجع السابق.

هذا القانون، التمتع بالجنسية الجزائرية، ولم يميز المشرع الجزائري في هذا القانون بين الجنسية الأصلية أو المكتسبة فكلتا الجنسيتين حائزتان للتوظيف.⁽¹⁾

الفرع الثاني: أسباب فقدان الجنسية:

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

وبالرجوع للمادتين 18 و22 من الأمر 05-01 المتضمن قانون الجنسية الجزائري نجد أن

الشخص يفقد جنسيته الجزائرية وفقاً للحالات التالية:

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

الفرع الثالث: آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية:

سبق الإشارة إلى أن شرط الجنسية من الشروط الأساسية لالتحاق بالوظائف الوطنية، بل يعد شرطاً للاستمرار فيها.

وبفقدان هذا الشرط يفقد الموظف صلاحية البقاء في الوظيفة، وبموجب ذلك يتم فصله بغير الطريق التأديبي.⁽³⁾

فقد نص المشرع المصري في المادة 20 من القانون رقم 47 لسنة 1978 الصادر بنظام العاملين المدنيين بالدولة وفي المادة 18 من القانون 48 لسنة 1978 الصادر بنظام العاملين بالقطاع العام وفي التشريعات السابقة لمنظمة شؤون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام اشترط في من يعين بإحدى الوظائف الحكومية أو بالقطاع العام أن يكون متمتعاً بالجنسية

(1) انظر المادتين 18 و22 من الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، رقم الجريدة الرسمية 15.

(2) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 65.

(3) المرجع نفسه، ص 65.

المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة لتولي الوظائف العامة.

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

أما في ألمانيا الغربية الذي يفقد الجنسية الألمانية يعزل طبقاً للمادة 29 من القانون الفدرالي للموظفين الصادر في 14-07-1953 ومن فقد جنسيته فإن انقضاء الدعوى التأديبية متوافر في حقه ليس في فقط على أساس أنه ترك الوظيفة كما ورد النص على ذلك صراحة في التشريع الألماني الغربي بل على أساس أنه لم يصبح خاضعاً للتشريع الوطني الذي كان يتمتع بجنسيته.⁽¹⁾

أما في الجزائر فإن الموظف العام يفقد الجنسية الجزائرية، يفقد معها صلاحيته للبقاء فيها، ومن ثم فإنه يفصل بغير الفصل الطريق التأديبي دون مراجعة اللجنة المتساوية الأعضاء، أي بقوة القانون ومن الآثار المترتبة على ذلك انقضاء الدعوى التأديبية، ليس فقط على أساس أنه ترك الوظيفة، بل على أساس لم يصبح خاضعاً للتشريع الوطني الذي كان يتمتع بجنسيته.⁽²⁾

المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالعمو:

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

وفي واقع الأمر فإننا لا نؤيد هذا الاتجاه ونرى في العمو الشامل عن العقوبة الجنائية سبباً لانقضاء الدعوى التأديبية، حيث أنه بموجب هذا العمو أصبح الفعل مباحاً من الناحيتين الجنائية أو الإدارية، ولا سيما وأن المشرع المصري لم يحضر سريان أثر العمو الشامل عن

(1) محمد محمود النداء، انقضاء الدعوى التأديبية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1981، ص 346، 347.

(2) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 388.

الدعوى التأديبية مثلما فعل بالنسبة للدعوى المدنية لتعلقها بحقوق الغير⁽¹⁾ وسنفصل ذلك أكثر في الفروع التالية حيث نتناول في:

- الفرع الأول: تعريف العفو.

- الفرع الثاني: أنواع العفو.

- الفرع الثالث: آثار العفو.

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

الفرع الأول: تعريف العفو:

العفو هو نزول الهيئة الاجتماعية عن كل حقوقها المترتبة الجريمة أو عن بعضها.⁽²⁾
- وقد عرف بأنه إجراء يقضي بزوال الصفة الجنائية لفعل معين بذاته أو أفعال معينة بأوصافها وزوال كل ما يترتب على هذه الصفة الجنائية من آثار وما قام عليها من إجراءات سواء كانت إجراءات اتهام أم تحقيق أم محاكمة، وبعبارة أخرى هو يعتبر تعديلا خاصة في أحكام قانون العقوبات بإخراج الوقائع التي يتطبق عليها من سلطاته بأثر رجعي، ولذلك فهو لا يصدر إلى بقانون، وعرف بأنه إزالة للصفة الجنائية عن الفعل الإجرامي بأثر رجعي فيصبح كما لو كان مباحا، وهو بمثابة من الهيئة الاجتماعية عن حقوقها قبل الجاني ولا يكون إلا بقانون ويصح صدوره في أية حالة تكون عليها الدعوى وعرف في الفقه التأديبي بأنه يزيل الصفة الجنائية أو الإجرامية عن فعل هو في حد ذاته جريمة طبقا لأحكام القانون وبما أنه لا بد من صدور قانون بالعفو الشامل حسب ما ورد النص على ذلك في دستور مصر الدائم الصادر عام 1971.⁽³⁾

الفرع الثاني: أنواع العفو:

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

فالقوانين الحديثة تصل إلى مد منافع الإعفاء الشامل إلى مجموعات من الأشخاص تعرف

(1) عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية قضاء الأمور المستعجلة في الدعوى التأديبية، دار الكتاب الحديث، مصر، ص ص 288، 289.

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

(3) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 147.

بوصف المحارب القديم وضحية الحرب وما إلى ذلك من صفات مماثلة بجانب أن العفو الشامل أصبح لا يقتصر في نطاق الجرائم السياسية ولكنه أصبح يشمل جرائم من القانون العام.⁽¹⁾

ولذلك نرى أحيانا بجانب العفو الشامل العام عفو شامل شخصي عبارة عن عفو عن عقوبة وإن كان له آثار الإعفاء الشامل، والعفو الشامل الشخصي هو أمر لم يكن للعرف دراية به. ولقد أكد عديد من كتب الفقه الفرنسي وجود هذين النوعين من العفو الشامل العام والشخصي وقد قيل بأن العفو الشامل الشخصي والذي يمنح بمرسوم عن الجزاءات الإدارية عبارة عن عفو وعقوبة وهو من الناحية العملية تقديرا كالعفو عن العقوبة الرئاسية، فهو يتطابق معه فيما يتعلق بأنه لا يمحو الجزاء ولا نتائجه القانونية بل يقتصر فقط على الإعفاء من تنفيذ الجزاء. وكذلك قيل بأن الحالات الخاصة للإعفاء الشامل تمنح بمراسيم تطبيق لبعض النصوص وهذه المراسيم الفردية للإعفاء الشامل يجب أن تخرج من الاختصاص القضائي حيث أن تعتبر كعفو عن العقوبة. والعفو الشامل الفردي على خلاف العفو الشامل العام لا يمحو الجزاء الذي يشمل وجوده وكذلك كافة نتائج الجزاء وذلك كقاعدة عامة ولا يكون له من أثره كالعفو عن العقوبة إلا الإعفاء من تنفيذ العقوبة.

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

والعفو الشامل العام وإن كان يذهب أبعد من العفو الشامل الفردي في أنه يمحو الجزاء إلا أنه لا يذهب دائما إلى أبعد من النصوص التي ترفض اختفاء بعض النتائج القانونية والمادية للجزاء الذي يعتبر معدوماً.⁽²⁾

الفرع الثالث: آثار العفو:

يترتب على العنوان أن يزول عن الفعل صفة الجريمة ويصبح كما لو كان مباحاً، ومن ثم فإنه لا يجوز اتخاذ أية إجراءات جنائية بخصوص هذا الفعل، أو رفع الدعوى الجنائية عنه، وإذا كانت الدعوى قد رفعت فعلا يحكم بعدم جواز نظرها، وإذا كان قد صدر فيها حكم بالإدانة زال

(1) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 154.

(2) المرجع نفسه، ص ص، 154، 155.

كل أثر لهذا الحكم ويعتبر كما لو أنه لم يكن⁽¹⁾، ويقول الأستاذ الدكتور عبد الفتاح حسن والأستاذ الدكتور محمد مختار محمد عثمان: "ونحن نرى أن القانون الصادر بالعمو بالشامل كما أن من شأنه أن يمحو الجرم الجنائي عن الفعل فإنه كذلك يمحو عن الجرم التأديبي"، ويكون من شأن هذا القانون أن تنقض به الدعوى التأديبية، فضلا على الدعوى الجنائية ونستند في ذلك على الاعتبارات الآتية:

أولاً: المسلم به في الفقه الجنائي والتأديبي على ما سبق أن بينا أن العفو الشامل يزيل عن الفعل الصفة الإجرامية فيجعله كما لو مباحاً فكيف يستساغ بعد ذلك عندما نكون بصدد جريمة تأديبية تشكل في ذات الوقت جريمة جنائية، القول بأن ذات الفعل المكون لجريمتين لا يكون مباحاً بل مجرماً بالنسبة للجريمة الأولى ولا يكون مجرماً بل مباحاً بالنسبة للجريمة الثانية بالرغم مما هو مسلم به أن الجريمة الجنائية هي الأجسام والأخطر أثراً إذا ما قورنت بالجريمة التأديبية البحتة.

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

ثالثاً: إن المشرع إمعاناً منه في أن يظهر قصده بأن العفو الشامل يكون أثره شاملاً قد أجاز لقانون العفو الشامل بأن ينص فيه على أن يشمل الدعوى المدنية أي حقوق الغير المترتبة على الفعل المكون للجريمة حيث تتحمل الحكومة هنا في هذه الحالة تعويض الأفراد عما يكون قد أصابه من أضرار نتيجة ارتكاب هذا الفعل ولا يقبل بعد ذلك أن يكون العفو الشامل قاصراً عن أن يتضمن الآثار التأديبية لنفس الفعل والتي لن يترتب عليها الإضرار بحقوق أحد.⁽²⁾

(1) عبد الوهاب البنداري، المرجع السابق، ص ص، 518، 519.

(2) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص ص، 148، 149.

رابعاً: إن شمول آثار قانون العفو الشامل للدعوى التأديبية لن يكون إذا تقرر بدعة في التشريع المصري ذلك أن تشريعات بعض الدول كالتشريع الفرنسي جاءت مؤكدة لهذا المعنى.⁽¹⁾

الفرع الرابع: انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو في التشريع الجزائري:

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

واستجابة لذلك أقر المشرع الجزائري وبموجب الأمر رقم 06-01 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية في القسم الثاني تحت عنوان الإجراءات الخاصة بالأشخاص الذين كانوا محل تسريح إداري من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية حيث نص في المادة 25 منه على ما يلي: "لكل من كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل قررتها الدولة بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، في إطار المهام المخولة لها الحق في إعادة إدماجه في عالم الشغل أو عند الاقتضاء في تعويض تدفعه الدولة في إطار التشريع المعمول به"⁽²⁾ تحدد كفاءات هذه المادة عن طريق التنظيم".

وبالفعل صدر مرسوم رئاسي يبين كيفية تطبيق المادة 25 أعلاه حيث نص على ما يلي: "تطبيقاً لأحكام المادة 25 من الأمر 01/06 والمذكور أعلاه يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات إعادة الإدماج في عالم الشغل أو عند الاقتضاء تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل، قررتها الدولة في إطار ممارسة مهامها بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية."⁽³⁾

تطبق أحكام هذا المرسوم على إجراء المؤسسات الإدارات العمومية، وكذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو خاص".

يتضح من خلال النصين أعلاه الشروط الخاصة لإعمال إجراءات العفو الشامل في ميثاق السلم والمصالحة الوطنية في المجال التأديبي ما يلي:

(1) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 149.

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

(3) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 419.

- 1- ضرورة النص على تطبيق العفو في المجال التأديبي والعقوبات التأديبية محل العفو ولقد ورد ذلك في نص المادة 25 أعلاه والمرسوم الرئاسي اللذان حددا وبصريح العبارة طبيعة العقوبة موضوع العفو وهي عقوبة التسريح.⁽¹⁾
- 2- تحديد الطوائف المستفيدة من المواطنين والعاملين، من أحكام العفو الشامل وهم إجراء المؤسسات والإدارات العمومية، أي كانت طبيعة هذه العلاقة (تنظيمية، عقدية، مؤقتة). وأيضا الإجراء الذين يخضعون لأحكام علاقات العمل الفردية الاقتصادية العمومي أو القطاع الخاص.
- 3- أن يكون للعقوبة التأديبية التي يمسه العفو الشامل أثرا تبعا للعقوبة الجنائية الأصلية المحكوم بها، وفي هذا السياق نصت المادة الثامنة (08) فقرة 1 من المرسوم أعلاه على أنه: "يتعين على اللجنة من أجل إثبات أن التسريح قد تم في إطار التدابير المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، وأن تتأكد من أن الشخص المعني. يجوز قرار العزل مغل قانونا، يتصل بالأفعال المرتبطة بالمأساة الوطنية...".
- من خلال ما سبق يمكن القول بأن الدعوى التأديبية تنقض بالعفو الشامل أسوة بالدعوى الجنائية.⁽²⁾

المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة:

إذا توفى المتهم في أية مرحلة قبل الحكم في الدعوى التأديبية يقضي ذلك أن العقوبة التأديبية شأنها شأن العقوبة الجنائية تتسم بالطابع الشخصي، ومن ثم يجب أن توقع على شخص.⁽³⁾ وهذا استنادا إلى الأصل الوارد في المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية المصري والتي تنص على أن "تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم" وهذا الأصل واجب الإلتباع عند وفاة المتهم أثناء المحاكمة التأديبية أو أمام المحكمة الإدارية العليا، فحكم المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية المشار إليه يمثل أحد المبادئ العامة للنظام العقابي سواء في المجال التأديبي أو الجنائي، أي أن هذا النص هو ذاته تطبيق لقاعدة عامة مقتضاها أن العقوبة شخصية ومن ثم لا تجوز المساءلة في المجال العقابي إلا في مواجهة شخص المتهم الذي تطالب جهة الاتهام بإنزال العقاب عليه، الأمر الذي يفترض بضرورة وجود هذا الشخص حيا،

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 420.

(2) محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 424.

(3) سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1979، ص

فإذا توفى المتهم قبل أن تصل المنازعة إلى غايتها النهائية، فإنه يتعين عدم الاستمرار في إجراءات المساءلة أيا ما كانت مرحلة التقاضي التي وصلت إليه، وذلك من خلال الحكم أو القرار بانقضاء الدعوى التأديبية، وتطبيقا لذلك قضى بانقضاء الدعوى التأديبية بوفاة المتهم أثناء نظر المحاكمة التأديبية سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أم أثناء نظر الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا⁽¹⁾ فقد نص بأن "وفاة المتهم قبل أن تصل المنازعة إلى غايتها النهائية يتعين عدم الاستمرار في إجراءات المساءلة أيا ما كانت مرحلة التقاضي التي وصلت إليها وذلك من خلال انقضاء الدعوى التأديبية قبله".

كما قضى أيضا بأنه: "يتعين الحكم بانقضاء الدعوى التأديبية، في حالة وفاة العامل الصادر في شأنه حكم تأديبي أثناء نظرا الطعن في هذا الحكم أمام المحكمة الإدارية العليا سواء كان الطعن مقاما من النيابة الإدارية أو مقاما من الطاعن قبل الوفاة"⁽²⁾. ولا يجوز الاستمرار في الدعوى التأديبية بعد وفاة المتهم بناء على طلب ورثته لرغبتهم في إثبات براءة مورثهم المتوفى وإن كانت لهم مصلحة أدبية في ذلك، حيث أن ذلك يعني استمرار توجيه الاتهام لشخص قد توفى وهو أمر غير جائز⁽³⁾. وسنفضل في ذلك أكثر في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: تعريف الوفاة:

لقد تم النص على الوفاة كسبب لإنهاء الخدمة وما يترتب على ذلك من آثار من قبل المشرع الجزائري المادة 216 من الأمر 03/06 والمتعلق بقانون الوظيف العمومي، على ما يلي: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن الوفاة"⁽⁴⁾ وهذه الحالة القانونية تأخذ بها كل التشريعات العالمية سواء كانت الوفاة حقيقة أو حكمية. فالوفاة الحقيقية هي التي تنتج عن توقف القلب والأجهزة الجسمية التابعة له عن كل نشاط أو حركة طبيعية في جسم الإنسان.

أما الوفاة الحكمية فتتم بناء على حكم قضائي، وهذا ما نصت عليه المادة 113 من الأمر 02-05 المتضمن قانون الأسرة الجزائري على ما يلي "يجوز الحكم بموت المفقود في

(1) محمد ماجد ياقوت، شرح إجراءات التأديب، المرجع السابق، ص 100، 101.

(2) محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 442.

(3) عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية قضاء الأمور المستعجلة، المرجع السابق، ص 289.

(4) الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

الحروب والحالات الاستثنائية بمضي أربع سنوا تبعد التحري "... هذا ويختلف الأمر بين مسألة الوفاة بسبب الوظيفة أو لأي سبب آخر دونها في تقدير التعويضات والاستحقاقات المالية لعائلة وأولاد الموظف المتوفى.(1)

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

الفرع الثاني: أثر الوفاة على انقضاء الدعوى التأديبية:

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

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

ذلك أن الدعوى والعقوبة التأديبية شأنها شأن الدعوى والعقوبة الجنائية تتسم بالطابع الشخصي، حيث تقام الدعوى وتنزل العقوبة الصادرة بموجبها على شخص حي(3)، وقد نصت العديد من التشريعات على هذا المبدأ منها المشرع الفرنسي والألماني الغربي والسوفيياتي واليوغسلافي والبريطاني على هذا حيث نجد أن من بين هذه التشريعات ما تضمن النص الصريح على انقضاء الدعوى بالوفاة سواء أكان ذلك بالنسبة للدعوتين الجنائية والتأديبية أم بالنسبة لإحدى هاتين الدعوتين كما هو الشأن في التشريع الفرنسي والألماني الغربي والسوفيياتي إلا أن بعض التشريعات الأخرى لم نجد نصاً بها يقضي بسقوط الدعوى بالوفاة وربما كان السبب في ذلك اعتبار هذا الأمر من المسلم به كما هو الشأن في التشريع اليوغسلافي والتشريع الإنجليزي.(4)

(1) محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 389.

(2) محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 390.

(3) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 58.

(4) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص ص، 193، 194.

وقد جاء في التشريع الفرنسي أن موت المتهم هو من ضمن الأسباب التي عدتها المادة السادسة من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي والتي تنقضي بها الدعوى الجنائية، وقيل في الفقه الفرنسي بأن الدعوى التأديبية لا تمحى إلا بوفاة المذنب أو صاحب الشأن. كما قيل بأن وفاة المحكوم عليه يترتب عليه انقضاء الجزاء. وقضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الدعوى التأديبية تمحى بوفاة المذنب.⁽¹⁾

• المبحث الثاني:

انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين:

تعني استقالة العامل انفصام العلاقة الوظيفية التي كانت يرتبط بها مع الإدارة بعمل إرادي من جانبه صادف قبولا من جانب الإدارة.⁽²⁾ والاستقالة هي سبب تنتهي به خدمة العامل سواء بالحكومة أو بالقطاع العام وهو سبب يتميز عن غيره من أسباب انتهاء الخدمة بوضوح دور إرادة العامل فيه في ترك الخدمة قبل بلوغه سن التقاعد القانونية المقررة لإحالاته للمعاش لأنه وإن كان ترتب الآثار القانونية على الاستقالة منوط في النهاية بقبول السلطة الإدارية المختصة إلا أنه مما يميز الاستقالة كسبب لإنهاء الخدمة هو عدم انفراد جهة الإدارة فيها بإنهاء خدمة العامل.⁽³⁾ ومن خلال هذا المبحث سنتعرف على مفهوم الاستقالة شروطها وأنواعها وأثرها على انقضاء الدعوى التأديبية، وهذا من خلال المطالبين التاليين:

- **المطلب الأول:** انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة.

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

المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة:

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 03/06 في الباب العاشر تحت عنوان إنهاء الخدمة على ما يلي "ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية"⁽⁴⁾، وسنفضل ذلك أكثر في الفروع التالية:

(1) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 194.

(2) عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية، دار الكتاب الحديث، مصر، ص 244.

(3) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 295.

(4) انظر المادة 216، الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومي، المرجع السابق.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة:

يملك الموظف أن يطلب إنهاء علاقته بالإدارة وإنهاء خدماته من خلال طلب الاستقالة إذا رأى ذلك تحقيقاً لمصلحته الشخصية، فيحق للموظف التخلي عن الخدمة قبل انتهاء مدتها إذا أبدى رغبة صريحة وواضحة في ذلك، فليس من المصلحة العامة في شيء إجبار شخص على القيام بعمل إداري معين إذا أبدى رغبته في تركه.⁽¹⁾

ولقد عرفها الدكتور ماجد الحلو بأنها "إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه" ومن التعريفات أيضاً التي قيلت بشأن الاستقالة "عملية إرادية يتقدم بها الموظف إلى الجهة المختصة بطلب إنهاء الخدمة التي لا تنتهي إلا بالقرار بقبول الاستقالة".

فالاستقالة عملية إدارية لا تتم إلا بناءً على سبب هو إعلان الموظف رغبته في ترك العمل نهائياً فإذا تخلف السبب ولم يكن الموظف قد أفصح عن رغبته في ترك العمل، فإن قرار الخدمة يكون غير سليم.

إن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لا تتحقق إلا بصدر قرار من جهة الإدارة بقبول استقالته أو رفضها.⁽²⁾

والاستقالة هي قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها للاستقالة، إلا إذا نص المشرع على خلاف ذلك صراحة كما ورد في القانون الأساسي للقضاء.⁽³⁾

ويمكن تعريف الاستقالة أيضاً على أنها رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك، فالاستقالة عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يعين فيه رغبته في ترك الخدمة لأسباب معينة، كما قد عرفها البعض بأنها "الخروج من الخدمة بناء على مبادرة من العامل"، وبدورنا نرى أن الاستقالة هي ترك الموظف لوظيفته بإرادته الحرة.⁽⁴⁾

(1) حمدي القبيلات، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2010، ص 362.

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

(3) كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 45.

(4) سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 338،

الفرع الثاني: شروط الاستقالة:

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

أولاً: أن تكون مكتوبة:

يتعين أن يقدم الموظف استقالته كتابة، وذلك منعاً للبس والغموض حول طلب الموظف، على أن يكون هذا الطلب واضحاً ومعبراً عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة. (2) وهذا الشرط جاء النص عليه في جميع قوانين شغل الوظيفة العامة وذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة إنكار العامل تقديمها. (3)

ثانياً: أن لا تكون الاستقالة معلقة على شرط:

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

ثالثاً: استمرار العامل في عمله حتى قبول الاستقالة:

تحقيقاً للمصلحة العامة يجب على العامل أو الموظف عدم تخلي عن منصبه حتى قبول الاستقالة، ومن ثم لا يجوز للموظف الانقطاع عن العمل بمجرد تقديمه الاستقالة وإلا تعرض للمساءلة التأديبية، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة. رابعاً: ألا يكون العامل محال إلى المحاكمة التأديبية: فإذا كان محال إلى المحاكمة التأديبية فلا يجوز للجهة الإدارية قبول الاستقالة سواء كانت الإحالة إلى المحاكمة سابقة على تقديم أو لاحقة عليها، فإذا قدم الموظف الاستقالة بعد إحالته إلى المحاكمة فجيب أن يفوت عليه فرصة الإفلات من المحاكمة التي يمكن أن تنتهي بإنهاء خدمته أو إحالته إلى المعاش، وإذا قدمت

(1) سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 339.

(2) سعد نواف العنزي، المرجع نفسه، ص 340.

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

(4) سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 342، 343.

(5) شريف يوسف علي خاطر، المرجع السابق، ص 290.

الاستقالة قبل الإحالة إلى المحاكمة ولكن لم يصدر القرار من الجهة الإدارية بقبولها الاستقالة فلا يجوز قبول الاستقالة حيث يمكن أن تنتهي المحكمة لإصدار حكم بانتهاء خدمة العامل أو إحالته إلى المعاش.⁽¹⁾

خامسا: موافقة الإدارة:

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

سادسا: أن تكون صادرة عن إرادة حرة:

من المسلم به أن تقديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة الموظف، بل هي عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار إلا أنه كما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر إرادة الموظف اعتزال الخدمة، والقرار بقبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول هذا الطلب وأجد أن الأثر القانونية المترتب على الاستقالة كان لازما أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها لرضى صحيح يفسد كل ما يفسد الرضا من عيوب.⁽³⁾ * أما بالنسبة لآثار المترتبة على الاستقالة فهي ترى من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المخولة صلاحيات التعيين وفي حال امتناع هذه الأخيرة من اتخاذ قرار من تاريخ انقضاء الأجلين أربعة أشهر بعد تقديم الطلب تعتبر الاستقالة غير قابلة للرجوع فيها. وانطلاقا من تاريخ سريان القرار الصحيح أو الضمني فإن الموظف المستقيل يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته فلا يمكن أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل استقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد. ولا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له ولا

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

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

(3) سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 343.

يمكن للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل بسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول الاستقالة ومثال ذلك مغادرته مكان العمل قبل صدور قبول طلب الاستقالة.⁽¹⁾

المطلب الثاني: أنواع الاستقالة وآثارها على انقضاء الدعوى التأديبية:

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

الفرع الأول: أنواع الاستقالة:

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

أولا: الاستقالة الصريحة:

هي رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغه السن المقرر لترك الخدمة مع مقدرته الصحية على الاستمرار فيها، وتتحقق عن طريق تقديم العامل طلب يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة.⁽²⁾

وقد عرفها المشرع الفرنسي "بأنها عمل من جانب الموظف يظهر في إرادته الصريحة في ترك الوظيفة وإنهاء علاقته الوظيفية مع جهة الإدارة".⁽³⁾

ونظرا لأن شغل الوظيفة العامة لا يتم بالإكراه. فإن البقاء فيها أيضا لا يكون بالرضا ثم يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق بانتظام واضطراد.⁽⁴⁾

ثانيا: الاستقالة الضمنية:

قد سبق أن نوهنا أن بأن الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلا بناء على طلب مكتوب من الموظف صاحب الشأن يعبر فيه عن رغبته في ترك وظيفته نهائيا، إلا أن هناك نوع آخر من

(1) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص ص، 218، 219.

(2) شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 289.

(3) محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 187.

(4) شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 289.

الاستقالة يأتي فيه الموظف بتصرفات معينة تعبر عن رغبته في التخلي عن وظيفته وهي ما تسمى بالاستقالة الضمنية.⁽¹⁾

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

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

الفرع الثاني: آثار الاستقالة على الدعوى التأديبية:

لقد اختلف الفقهاء حول ما إذا كانت الاستقالة عقبة أمام السلطة المختصة بالتأديب في إنزال العقاب ومباشرة الدعوى التأديبية.

وقد جاء في المادة 72 من قانون عقد العمل الفردي المصري رقم 91 لسنة 1959 فإن الاستقالة تنتج أثرها بدون أو قبل قبول رب العمل لها حتى ولو لم تراعى فترة المهلة التي حددها القانون، ويرجع هذا لكون الرابطة التي تربط العامل برب العمل وعلى أساس هذا قضت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 1967/04/08 بانقضاء الدعوى التأديبية باستقالة العمل حتى بالرغم من أن رب العمل لم يكن قد قبل هذه الاستقالة وكان حكم المحكمة التأديبية المطعون فيه قد قضى بعدم جواز نظر الدعوى فعدلت المحكمة الإدارية العليا منطوقه إلى "انقضاء الدعوى التأديبية تأسيساً على الاستقالة".⁽⁴⁾

وقد استقر المشرع المصري بالنسبة للعاملين في ظل قانون عقد المدنيين بالدولة والقطاع العام منذ صدور القانون رقم 210 لسنة 1951 وحتى التشريع الحالي على عدم جواز قبول استقالة العمل المحال للمحكمة التأديبية حيث لا تعتبر هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش وهذا يعني أن مجرد تقديم الاستقالة لا يترتب عليه

(1) محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 194.

(2) انظر المادة 184 الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع السابق.

(3) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 69.

(4) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 326.

أي أثر على الدعوى التأديبية المقامة ضد العامل فضلا على أن المشرع جرم على جهة الإدارة في هذه الحالة قبولها إلى حين الحكم في الدعوى حيث يكون بجهة الإدارة قبول الاستقالة فيها لو لم يتم الحكم بعقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش⁽¹⁾، وقد رتب على مجرد تقديم الاستقالة بالنسبة للقضاء، ولم يشترط في ذلك قبول الجهة الإدارية لها. حيث كما جاء في المادة 104 من قانون السلطة القضائية مما يلي: "تنقض الدعوى التأديبية باستقالة القاضي".

وقد جاء أيضا في المادة 16 من قانون رقم 117 لسنة 1958 على أنه "إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز لمدير النيابة الإدارية اقتراح فصل موظف بغير الطريق التأديبي..."، فالفصل التأديبي هو البديل الذي اقترحه المشرع ليحل محل الإجراءات التأديبية في هذه الحالة. والاستقالة تقوم في أثارها مقام الفصل الغير التأديبي، وإن كانت أكرم للموظف، ومع ذلك فإنه إذا كانت النيابة الإدارية تترخص في أعمال حكم المادة 16 السابقة وفقا لمقتضيات الصالح العام، فليس هناك ما يمنع الجهة الرئاسية من أن تفعل ذات الشيء بخصوص قبول استقالة العامل الذي يراد إحالته إلى التأديب، لكن عليها أن تفعل ذلك قبل صدور القرار بإحالة العامل إلى المحكمة التأديبية بمعناه الذي حددناه سلفا، والذي نعلمه أن الإدارات المختلفة تلجأ إلى تحبيس العاملين الكبار. الذين تحيط بمراكزهم اعتبارات خاصة مثل أعضاء هيئات التدريس بالجامعات. بين تحريك إجراءات التأديب وبين الاستقالة وكثيرا ما يقبل أولئك العاملين أن يقدموا استقالتهم طواعية خوفا من مواجهة الإجراءات التأديبية بآثارها الخطيرة.⁽²⁾ وانقضاء الدعوى التأديبية نتيجة الاستقالة، لا علاقة لها بالآثار القانونية الأخرى التي قد تترتب على الأفعال الثابتة قبل الموظف المستقيل وإلى هذا المعنى أشارت صراحة المادة 34 من اللائحة الداخلية للنيابة الإدارية حيث تقول "ولا تأثير للدعوى التأديبية في الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن الواقعة ذاتها، وهذا الحكم مجرد تطبيق للقواعد العامة" وقد ورد ذات الحكم في المادتين المشار إليهما بالنسبة إلى رجال القضاء ومجلس الدولة.⁽³⁾

(1) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص ص، 326، 327.

(2) سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 617.

(3) سليمان الطماوي، المرجع نفسه، ص 618.

كما تقرر بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بموجب المادة 111 من القانون 49 لسنة 1972 الصادر بشأن تنظيم الجامعات والمعدل بالقانون 45 لسنة 1973 حيث قضى بأن "تنقض الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبل مجلس الجامعة وموافقة وزير التعليم العالي"⁽¹⁾، أما بالنسبة للمشرع اليمني حرصا منه على استمرار مساهلة عضو هيئة التدريس حتى بعد انتهاء خدماته ولا اعتبارات يقدرها واستثناء من القواعد العامة نص في المادة 52 من لائحة الجزاءات على أنه "لا يمنع ترك الموظف للخدمة لأي سبب من الأسباب الاستمرار في المساهلة التأديبية إذا كان قد بدأ التحقيق معه قبل انتهاء خدمته وللجامعة عدم إخلاء الطرف الموظف إلى حين الانتهاء من التحقيق وتوقيع العقوبة المناسبة، وللوحدة الإدارية في المخالفات المالية الحق في إقامة الدعوى التأديبية على تارك الخدمة حتى ولو لم يكن قد بدأ في التحقيق حماية للحقوق المالية للدولة"⁽²⁾.

وبالنسبة للمشرع الفرنسي فقد نص في المادة 33 من مرسوم 14 فبراير 1959 رقم 59-309 على أن قبول الاستقالة لا يكون عقبة عند الاقتضاء في ممارسة الدعوى التأديبية عن وقائع لم تكتشفها الإدارة إلا بعد قبولها الاستقالة، كما نصت المادة 34 من نفس المرسوم بأن الموظف المقدم للاستقالة والذي ينقطع عن عمله قبل التاريخ الذي تحدده جهة الإدارة يمكن أن يكون محلا للجزاء التأديبي فإن كان هذا الموظف له الحق في المعاش فإنه يستقطع منه مبلغا من المعاش المستحق له.⁽³⁾

ونفس المسار اتبعه المشرع الكويتي حيث نص في الدليل التشريعي للتأمينات الاجتماعية في الكتاب السابع، وتحت عنوان التشريعات المالية والإدارية: "لا يمنع قبول الاستقالة الموظف الذي تقرر إقامة الدعوى التأديبية عليه من الاستمرار في إجراءات محاكمته تأديبيا وتوقف تسوية حالته من الناحية المالية لحين الانتهاء من المحاكمة"⁽⁴⁾.

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

(1) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 327.

(2) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 70.

(3) محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 338.

(4) قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 70.

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

⁽¹⁾ قامة فطيمة، المرجع السابق، ص 70.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

الأمانة العامة

المديرية الفرعية للمستخدمين و التكوين

رقم: / أ ع / م.ف.م.ت./.....

إلى السيد:

استدعاء

يشرفنا أن نعلمكم بأنكم مطالبون بالحضور إلى رئاسة الجامعة
يوم:..... في الساعة 09:00 صباحا و ذلك لمثولكم أمام المجلس التأديبي.

بسكرة في :

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

الأمانة العامة

المديرية الفرعية للمستخدمين و التكوين

رقم: / أ ع / م.ف.م.ت/.....

إلى السيد:

استدعاء

يشرفنا أن نعلمكم بأنكم مطالبون بالحضور إلى المديرية الفرعية للمستخدمين

و التكوين يوم:..... في الساعة 09:00 صباحا و ذلك للاطلاع على

ملفكم التأديبي.

بسكرة في :

المدير

مقرر

إن مدير جامعة محمد خيضر بسكرة

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 308/07 المؤرخ في: 29/09/2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم.
- بمقتضى المرسوم رقم: 99/90 المؤرخ في: 27/03/90 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية³ الولاية³ البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 90/09 المؤرخ في: 17/02/2009 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم: 219/98 المؤرخ في 07/07/98 المتضمن انشاء جامعة بسكرة.
- بمقتضى القرار المؤرخ في: 07 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان.
- بمقتضى مقرر عقد عمل غير محدد المدة رقم..... المؤرخ في الخاص بالسيد : بصفته:
- بمقتضى طلب الاستقالة المؤرخ في : المقدم من طرف المعني
باقترح من السيد الأمين العام للجامعة

يقة

المادة الاولى: يوقف راتب السيد: بصفته : بجامعة محمد خيضر بسكرة ابتداء من:

المادة الثانية: يكلف كل من السادة : المدير الفرعي للمستخدمين و التكوين و المدير الفرعي للميزانية و المحاسبة بجامعة محمد خيضر

بسكرة بتنفيذ محتوى هذا المقرر .

بسكرة في :

مدير الجامعة

مقرر

إن مدير جامعة محمد خيضر بسكرة

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 308/07 المؤرخ في: 29/09/2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم.
- بمقتضى المرسوم رقم: 99/90 المؤرخ في: 27/03/90 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية 'الولاية' البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 90/09 المؤرخ في: 17/02/2009 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم: 219/98 المؤرخ في 07/07/98 المتضمن انشاء جامعة بسكرة.
- بمقتضى القرار المؤرخ في: 07 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كسندا إجراءات الإعلان.
- بمقتضى عقد العمل رقم: ... المؤرخ في: المتضمن توظيف السيد: في رتبة:
- نظرا للغايات المتكررة.

يقرر

المادة الاولى: يوقف السيد: بصفته: بجامعة محمد خيضر بسكرة ابتداء من:

إلى غاية مشولة أمام المجلس التأديبي

المادة الثانية: يكلف كل من السادة: المدير الفرعي للمستخدمين و التكوين و المدير الفرعي للميزانية و المحاسبة بجامعة محمد خيضر

بسكرة بتنفيذ محتوى هذا المقرر .

بسكرة في:

مدير الجامعة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
الأمانة العامة
المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين
رقم: /أ/ع/م ف م ت/.....

مقرر

إن مدير جامعة محمد خيضر بسكرة

- بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 304/07 المؤرخ في: 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم
- بمقتضى المرسوم رقم: 99/90 المؤرخ في: 27/03/90 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية³ الولاية³ البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 90/09 المؤرخ في: 17/02/2009 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم: 219/98 المؤرخ في 07/07/98 المتضمن انشاء جامعة بسكرة.
- بمقتضى القرار المؤرخ في: 07 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان.
- بمقتضى عقد العمل غير محدد المدة المتضمن توظيف السيد: بصفته
- نظرا للمقرر رقم: المؤرخ في: المتضمن توقيف راتب السيد:

يقة

المادة الأولى: يعاد راتب السيد: بصفته بجامعة محمد خيضر بسكرة
ابتداء من:

المادة الثانية: يكلف كل من السادة: المدير الفرعي للمستخدمين و التكوين و المدير الفرعي للميزانية و المحاسبة بجامعة محمد خيضر بسكرة بتنفيذ محتوى هذا المقرر .

بسكرة في:

مدير الجامعة

الخاتمة:

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

ومن خلال دراستنا للموضوع توصلنا إلى:

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

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

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

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

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

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

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

- استقالة الموظف العام يجعلها لا رجوع فيها.

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

- الانقضاء بالفصل بغير الطريق التأديبي.
 - الانقضاء بإلغاء النص أو القانون وعوقب بموجبه الموظف أو المعني.
 - الانقضاء بالعزل من الوظيفة كعقوبة تبعية أو تكميلية.
 - الانقضاء بالفصل من الوظيفة نتيجة لحكم جنائي.
- ومن أهم التوصيات التي نرى أنها كفيلة بسد الثغرات التي اعترت هذا الموضوع:
- من المهم جدا الاهتمام بموضوع التأديب عامة وموضوع انقضاء الدعوى التأديبية خاصة.
 - ضرورة التعمق والبحث والإلمام بكل جوانب موضوع انقضاء الدعوى التأديبية.
 - ضرورة التقيد بأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية ومراعاتها.
 - تنظيم ملتقيات في الجامعات لتطوير أكثر هذا الموضوع.
 - تعزيز الدراسات والبحوث التي تجرى حول اجتهادات مجلس الدولة في مجال التأديب وذلك لأجل إثراء أكثر هذا الموضوع.

قائمة المراجع:

أولاً: النصوص الرسمية:

1- النصوص التشريعية:

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

- الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المتضمن قانون الجنسية الجزائري الجديدة الرسمية العدد 15.

- الأمر 01/06 المؤرخ في 27 فبراير 2006 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية جريدة الرسمية العدد 11.

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

2- النصوص التنظيمية:

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

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

ثانياً: الكتب:

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

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

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

4- سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.

5- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2011.

- 6- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 7- سليمان طماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1979.
- 8- شريف يوسف علي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- 9- عبد الرؤوف عبد المتولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 10- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
- 11- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008.
- 12- عبد الرحمن بربارة، شرح قانون إجراءات مدنية وإدارية، الطبعة الثانية، الجزائر، دار المنشورات، بغدادي، 2009.
- 13- عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية قضاء الأمور المستعجلة في الدعاوى التأديبية، دار الكتاب الحديث، مصر.
- 14- عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، مصر.
- 15- عبد الرؤوف هاشم محمد البسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
- 16- عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية، دار الكتاب الحديث.
- 17- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في قانون الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 18- محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997.
- 19- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، الطبعة الثانية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001.

- 20- ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية ضماناتها وموانع تحريكها عقوباتها، أصداء الجريمة الجنائية عليها، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004.
- 21- ممدوح طنطاوي، الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 22- ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية (الولاية والاختصاص)، الطبعة الثالثة، دار المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 23- محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 24- محمد محمود النداء، انقضاء الدعوى التأديبية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1981.
- 25- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 26- محمد أنس جعفر قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 27- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الكتاب الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 28- مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار المطبوعات، مصر، 2009.
- 29- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2005.
- 30- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2006.
- 31- نزيه نعيم شلالا، دعاوى المجالس والهيئات والمحاكم التأديبية، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007.
- 32- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

ثالثا: المذكرات:

1- دكتوراه:

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

2- ماجستير:

1- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، 2010.

2- أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في قانون العلوم، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.

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

3- ماستر:

1- بشة دليلة، حملوي رشيدة، نظام تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2013.

2- عبد الرحمن جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

3- قامة فطيمة، انقضاء الدعوى التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2011.

رابعا: المجلات:

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

أفهرس :

- 01..... مقدمة:
- 02..... مبحث تمهيدي: مفهوم الجريمة التأديبية
- 02..... المطلب الأول: تعريف الجريمة التأديبية وأركانها
- 02..... الفرع الأول: تعريف الجريمة التأديبية
- 02..... أولاً: التعريف التشريعي.
- 03..... ثانياً: التعريف القضائي
- 04..... ثالثاً: التعريف الفقهي
- 05..... الفرع الثاني: أركان الجريمة التأديبية
- 05..... أولاً: الركن الشرعي.
- 06..... ثانياً: الركن المادي
- 06..... ثالثاً: الركن المعنوي.
- المطلب الثاني: أنواع الجرائم التأديبية والفرق بينها وبين الجريمة الجنائية
- 07.....
- 07..... الفرع الأول: أنواع الجرائم التأديبية
- 10..... الفرع الثاني: الفرق بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أولاً: أوجه الشبه بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية.....10

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية.....12

الفصل الأول: أسباب إنقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية والطرق الغير القضائية.....16

المبحث الأول: أسباب إنقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية.....16

المطلب الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي

.....16

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي.....17

أولاً: ركن الغاية في القرار الإداري.....17

ثانياً: ركن السبب في القرار الإداري.....18

ثالثاً: السبب في القرار التأديبي.....19

الفرع الثاني: مدى حجية القرار التأديبي النهائي.....21

المطلب الثاني: إنقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات.....22

الفرع الأول: حجية الحكم القضائي.....23

أولاً: المقصود بحجية الأمر المقضي.....23

ثانياً: المقصود بقوة الأمر المقضي.....23

الفرع الثاني: حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة.....24

أولاً: الحجية النسبية..... 24

ثانياً: الحجية المطلقة..... 26

المبحث الثاني: أسباب إنقضاء الدعوى التأديبية بالطرق الغير

القضائية..... 26

المطلب الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية

بالتقادم..... 26

الفرع الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في التشريع الجزائري..... 27

أولاً: مرحلة عدم النص على التقادم الدعوى التأديبية..... 28

ثانياً: مرحلة النص على التقادم الدعوى التأديبية..... 29

الفرع الثاني: سريان مدة التقادم..... 29

أولاً: المخالفات الوقتية..... 30

ثانياً: المخالفات المستمرة..... 31

الفرع الثالث: إجراءات قطع التقادم..... 31

أولاً: إجراءات التحقيق..... 31

ثانياً: إجراءات الإتهام..... 31

ثالثاً: إجراءات المحاكمة..... 32

المطلب الثالث: إنقضاء الدعوى التأديبية بالسحب..... 33

- 34..... الفرع الأول: الأساس القانوني لسحب القرار التأديبي.
- 35..... أولاً: الإتجاه القائل بتغليب إستقرار المعاملات
- 35..... ثانياً: الإتجاه القائل بإحترام مبدأ المشروعية
- 36..... ثالثاً: موقف المشرع الجزائري.
- 36..... الفرع الثاني: نطاق سحب القرار التأديبي
- 36..... أولاً: سحب القرارات التأديبية الصحيحة
- 37..... ثانياً: سحب القرارات التأديبية الغير سليمة
- 38..... الفرع الثاني: ميعاد سحب القرار التأديبي
- 38..... أولاً: المرحلة الأولى
- 39..... ثانياً: المرحلة الثانية
- 39..... ثالثاً: المرحلة الثالثة
- 40..... الفرع الرابع: آثار سحب القرار التأديبي
- 41..... أولاً: سحب القرار التأديبي الصحيح
- 43..... ثانياً: سحب القرار التأديبي المنعدم
- 43..... ثالثاً: القرار التأديبي التنظيمي
- 43..... المطلب الثالث: إنقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها

الفرع الأول: عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها.....44

الفرع الثاني: جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها.....45

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تنازل الإدارة عن الدعوى

التأديبية.....47

الفصل الثاني: أسباب إنقضاء الدعوى التأديبية بقوة

القانون.....

51.....

المبحث الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة للإدارة.....51

المطلب الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بفقْدان الجنسية.....51

الفرع الأول: شرط الجنسية للإلتحاق بالوظيفة العمومية.....52

الفرع الثاني: أسباب فقْدان الجنسية.....54

الفرع الثالث: آثار فقْدان الجنسية على إنقضاء الدعوى التأديبية.....54

المطلب الثاني: إنقضاء الدعوى التأديبية بالعفو.....55

الفرع الأول: تعريف العفو.....56

الفرع الثاني: أنواع العفو.....56

الفرع الثالث: آثار العفو.....57

الفرع الرابع: إنقضاء الدعوى التأديبية بالعفو في التشريع الجزائري.....59

المطلب الثالث: إنقضاء الدعوى التأديبية بالوفاء 60

الفرع الأول: تعرف الوفاة 61

الفرع الثاني: أثر الوفاة على إنقضاء الدعوى التأديبية 62

المبحث الثاني: إنقضاء الدعوى التأديبية بإرادة المنفردة لطرفين 63

المطلب الأول: إنقضاء الدعوى التأديبية بالإستقالة 63

الفرع الأول: تعريف الإستقالة 64

الفرع الثاني: شروط الإستقالة 65

أولاً: أن تكون مكتوبة 65

ثانياً: أن لا تكون الإستقالة معلقة على شرط 65

ثالثاً: استمرار العامل في عمله حتى قبول الإستقالة 65

رابعاً: ألا يكون العامل محال إلى المحاكمة التأديبية 65

خامساً: موافقة الإدارة 66

سادساً: أن تكون صادرة عن إرادة حرة 66

المطلب الثاني: أنواع الإستقالة وآثارها على إنقضاء الدعوى التأديبية 67

الفرع الأول: أنواع الإستقالة 67

أولاً: الإستقالة الصريحة 67

67..... ثانيا: الإستقالة الضمنية

68..... الفرع الثاني: آثار الإستقالة على الدعوى التأديبية

الملاحق

الخاتمة

قائمة المراجع

الفهرس

ملخص:

حرصت في هذا البحث على أن يخرج للقارئ بصورة وافية وكافية قدر المستطاع والوصول إلى درجة الإلمام بموضوع النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري.

- حيث تعتبر الأسباب العامة لانقضاء الدعوى التأديبية وسقوطها وهو صدور قرار نهائي أو حكم بات نهائي من السلطة المختصة بالتأديب قانونا وهذا هو الوضع الطبيعي.

- كما قد تنقضي لأسباب أخرى غير طريق القضائي تمنع من البدء أو الاستمرار في إجراءات المتابعة التأديبية وذلك في حالات التالية:

• إما بالتقادم أي بمضي المدة التي حددها المشرع للجهة المختصة بالتأديب بمعاينة المخالف.

• إما بالسحب القرار التأديبي من قبل الجهة الإدارية المختصة.

• تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية.

- وأخيراً قد تنقضي الدعوى التأديبية أيضا بقوة القانون وهذا من خلال النص على توقيف إجراءات المساءلة التأديبية ويكون هذا في الحالات التالية:

• فقدان الجنسية.

• العفو.

• الوفاة.

• الاستقالة.