

جامعة سعيدة، الدكتور مولاي الطاهر



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

أثر العقوبة الجزائية على مسار الموظف العام

مذكرة لنيل درجة الماستر في الحقوق تخصص قانون جنائي و العلوم الجنائية

تحت إشراف الأستاذ:

أ.د. عثمان عبد الرحمان

من إعداد الطالب:

• بوعزة أحمد

أعضاء لجنة المناقشة

أ . عثمان عبد الرحمان مشرفاً

أ. وقاص الناصر رئيساً

أ. فليح كمال عبد المجيد عضواً

السنة الجامعية: 2025\2024 م

جامعة سعيدة، الدكتور مولاي الطاهر



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

أثر العقوبة الجزائية على مسار الموظف العام

مذكرة لنيل درجة الماستر في الحقوق تخصص قانون جنائي و العلوم الجنائية

تحت إشراف الأستاذ:

أ.د. عثماني عبد الرحمان

من إعداد الطالب:

• بوعزة أحمد

أعضاء لجنة المناقشة

أ . عثماني عبد الرحمان مشرفاً
أ. وقاص الناصر رئيساً
أ. فليح كمال عبد المجيد عضواً

السنة الجامعية: 2024\2025 م



إهداء

﴿وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

نحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا

إلى من غرسا في قلبي حب العلم،

إلى من تعبت يداها وسهرت أعينهما من أجلي،

إلى والدي العزيزين،

لكما كل التقدير والامتنان، فبدعائكما وصبركما وصلت إلى هذه اللحظة...

إلى إخوتي الأعزاء،

كنتم السند الحقيقي والدعم الصادق في كل المراحل،

شكرا لوقوفكم إلى جانبي في صمتكم ومواقفكم...

إلى أختي الغالية فاطمة،

مصدر الحب والدفء في حياتي، ورفيقة الدرب التي لا تعوض،

لك مكانة خاصة في قلبي، لا توازيها كلمات...

إليكم جميعا، أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع، عرفانا بالجميل، ووفاء بالوعد،

فنجاحي هو منكم وإليكم.

بوعزة أحمد

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع، وأمدني بالصبر والقوة في مختلف
مراحله.

أتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى أستاذي المشرف الدكتور عثمانى عبد
الرحمان، الذي لم ييخل علي بتوجيهاته القيمة، وملاحظاته البناءة، ووقته الثمين، فله مني
كل الامتنان والاحترام.

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور بوادي مصطفى، على دعمه العلمي
وتوجيهاته النيرة التي كان لها الأثر البالغ في إنجاز هذا البحث.

ولا يفوتني أن أعبر عن شكري الخالص للأستاذة الدكتورة بلعابد عايدة، على ما قدمته
لي من مساعدة ونصائح أكاديمية ساهمت في إثراء هذا العمل.

لكم جميعاً مني أصدق مشاعر الامتنان والتقدير، وأسأل الله أن يجعل جهودكم في ميزان
حسناتكم.

نود أيضاً أن أشكر عائلاتنا وأصدقائنا على دعمهم وتشجيعهم الدائمين. لقد كانوا
معنا في كل خطوة على الطريق.

أخيراً، أشكر جميع الذين ساهموا بطريقة أو بأخرى في إنجاز هذه المذكرة، لقد كانت
رحلة صعبة ولكنها مجزية، أنا ممتن للغاية لكل من ساعدني على طول الطريق.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ
عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴾

سورة النوبة ﴿ ١٠٥ ﴾

قائمة المختصرات

أولا: باللغة العربية

- ص : صفحة ،
- ط : طبعة ،
- د.ط : دون طبعة ،
- د.س . ن : دون سنة النشر ،
- ج . ر : جريدة الرسمية ،
- ق.ع.ج : قانون العقوبات الجزائري ،
- ق . إ . ج . ج : قانون الإجراءات الجزائية الجزائري ،



يعتبر الموظف العام حجر الأساس في بناء الدولة الحديثة، إذ يقع على عاتقه تنفيذ السياسات العمومية، وتسيير المرافق العامة، وتحقيق الخدمة العمومية للمواطنين بما ينسجم مع مبادئ الشرعية والعدالة والمساواة.

في الجزائر، يشكل الموظف العام أداة حيوية في تجسيد سيادة القانون وتفعيل البرامج التنموية، مما يجعل من جودة أدائه وكفاءته عنصراً حاسماً في نجاح مؤسسات الدولة.

وفي ظل التحديات المعاصرة التي تعرفها الجزائر، سواء ما تعلق منها بتحديث الإدارة، أو مكافحة الفساد، أو تحسين الخدمة العمومية، أصبح دور الموظف العام أكثر محورية من أي وقت مضى، إذ لم يعد يقتصر على تنفيذ الأوامر، بل بات مطالبا بالتحلي بروح المبادرة، واحترام القيم المهنية، والانخراط الفعلي في مسار الإصلاح الإداري.

ولذلك، أحيط الموظف العام بوضع قانوني خاص، يفرض عليه التزامات قانونية وأخلاقية تضمن حسن أداء مهامه، وفي حال خروجه عن مقتضيات الوظيفة أو ارتكابه لأفعال تشكل جرائم يُعاقب عليها القانون، يتعرض للمساءلة سواء من الجانب التأديبي أو الجزائي.

فقد وضع المشرع الجزائري مجموعة من الآليات القانونية لضمان هذا الانضباط، من بينها العقوبة الجزائية التي تطبق عندما يرتكب الموظف أفعالا تعد جرائم في نظر القانون الجنائي، كالرشوة، واستغلال النفوذ، والاختلاس، وغيرها من الأفعال التي تمس النزاهة والشفافية، وهو ما ينسجم مع المبدأ القرآني الذي يقر بضرورة مساءلة كل من أؤتمن على مسؤولية، كما في قوله تعالى: ﴿وَقَفُّوهُمْ إِنَّهُمْ مَسْئُولُونَ﴾¹، حيث يشير النص الكريم إلى أن المسؤولية، بمختلف مستوياتها، لا بد أن تُقابل بالمحاسبة، وهو ما يشكل أحد الأسس الأخلاقية والقانونية في النظام الإداري للدولة.

وتمثل العقوبة الجزائية أداة ردع تهدف إلى حماية الوظيفة العامة من الفساد والانحراف، غير أن أثرها لا يقتصر على الجانب الجنائي فقط، بل يتعداه إلى التأثير المباشر على الوضعية القانونية للموظف، سواء من حيث استمراريته في أداء مهامه، أو من حيث سمعته الإدارية والمهنية.

¹ سورة الصافات، الآية 24

مقدمة

كما تثير هذه العقوبات إشكاليات متعددة، من بينها العلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية، ومدى استقلال أو ترابط المسارين التأديبي والجزائي، فضلاً عن الآثار المترتبة على تسجيل العقوبة في السجل العدلي، وانعكاسها على حقوق الموظف في الترقية أو العودة إلى الوظيفة بعد انتهاء العقوبة.

وفي هذا الإطار، أقر المشرع مجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل للموظف حماية حقوقه أثناء المساءلة، سواء في الجانب التأديبي أو الجزائي، من بينها قرينة البراءة، وحق الدفاع، والعلمية، وضرورة تعليل القرارات، ووجود درجات للتظلم والطعن، بالإضافة إلى مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة.

وتعد هذه الضمانات ضرورية لتحقيق التوازن بين حماية المرفق العام من الانحراف، وبين صون الحقوق الفردية للموظف من التعسف أو الظلم الإداري.

كما تبرز في هذا السياق أهمية حجية الأحكام الجزائية، لاسيما إذا كانت باتة ونهائية، إذ تقيد الجهات التأديبية فيما يتعلق بثبوت الوقائع التي فصل فيها القضاء الجزائي. فالحكم الصادر بالإدانة أو البراءة يُحدث أثراً قانونياً على المسار التأديبي للموظف، ويفرض على الجهة الإدارية أن تلتزم بمنطوق الحكم والأسباب الجوهرية المتصلة به، دون أن تعيد تكييف الوقائع أو تُناقض ما استقر عليه الحكم الجنائي، حفاظاً على مبدأ استقرار الأحكام القضائية ومنع الازدواجية في العقوبة.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن مسألة أثر العقوبة الجزائية على الوضعية الوظيفية للموظف العام تطرح إشكاليات قانونية وعملية دقيقة، تستوجب الدراسة والتحليل، خصوصاً في ظل تزايد الاهتمام بالحوكمة والشفافية داخل الإدارة العمومية.

تتجلى أهمية دراسة موضوع " أثر العقوبة الجزائية على مسار الموظف العام " : من خلال ارتباطه المباشر بواقع الوظيفة العمومية، باعتبار أن الموظف العمومي يمثل أداة الدولة في تنفيذ السياسات العامة وخدمة المواطن، وبالتالي فإن أي مساس بوضعه القانوني، سواء من خلال العقوبة الجزائية أو التأديبية، ينعكس على فعالية الإدارة ومصادقيتها.

كما تكمن الأهمية في تسليط الضوء على العلاقة المعقدة بين المسارين الجزائي والتأديبي، وما يثيره ذلك من إشكالات قانونية حول مدى استقلال كل منهما، وحجية الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية، فضلاً عن ضمانات الموظف في مواجهة العقوبات.

مقدمة

ويكتسي الموضوع أهمية عملية أيضا، باعتباره يسهم في ترسيخ مبادئ العدالة والانضباط داخل الإدارة، ويعزز من شفافية الإجراءات التأديبية، بما يوازن بين حماية الوظيفة العامة وصون حقوق الموظف ، إضافة إلى اقتراح حلول لتحسين فعالية العقوبات .

من بين أهداف هذه الدراسة الموضوعية:

تسليط الضوء على الإطار القانوني للعقوبة الجزائية التي تطبق على الموظف العام، وفقا للتشريع الجزائري، وتحديد الأسس القانونية التي تبني عليها المسؤولية الجزائية في الوظيفة العامة، و تحليل أثر العقوبة الجزائية على الوضعية القانونية للموظف العمومي، وبيان مدى تأثير العلاقة الوظيفية بالحكم الجنائي، سواء كان بالإدانة أو البراءة، كما ترمي إلى توضيح العلاقة بين المساءلتين التأديبية والجزائية، ومدى استقلال أو ترابط كل منهما في ضوء التشريع والاجتهاد القضائي.

وتسعى الدراسة كذلك إلى إبراز الضمانات القانونية والإجرائية التي يتمتع بها الموظف العمومي أثناء خضوعه للعقوبتين، و تقييم فعالية هذه الضمانات التي تحمي الموظف العام من التعسف عند تطبيق العقوبة الجزائية، ومراعاة مبدأ التناسب بين الفعل المرتكب والعقوبة المقررة ، والوقوف على حدود حجية الحكم الجزائي أمام الجهة التأديبية، قصد المساهمة في تحقيق توازن عادل بين حماية المرفق العام وحقوق الموظف، وترسيخ مبدأ الشرعية والإنصاف في مجال الوظيفة العمومية.

تتبع الأسباب الموضوعية لدراسة "أثر العقوبة الجزائية على المسار المهني للموظف العام" من اعتبارات التي ترتبط بالدور المحوري الذي يؤديه الموظف العام في تحقيق المصلحة العامة وضمان حسن سير المرفق العام، إذ إن تعرضه لعقوبة جزائية قد يترتب عليه آثار قانونية ومهنية تمس استقراره الوظيفي وحقوقه الأساسية. كما أن البحث في هذا الموضوع يتيح تقييم مدى فعالية الإطار التشريعي الجزائري في تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في المحافظة على النظام والانضباط داخل الوظيفة العمومية، وضمان حماية الموظف من أي تعسف محتمل. ويكتسي هذا الموضوع بعدا عمليا من خلال ارتباطه الوثيق بمبدأ الشرعية ومبادئ المحاكمة العادلة كحق الدفاع وقرينة البراءة، مما يستدعي تسليط الضوء على الضمانات القانونية المقررة لتفادي ازدواجية المتابعة بين المسؤولية التأديبية والجزائية وضمان عدم المساس بحقوق الموظف إلا في حدود ما يقتضيه القانون.

مقدمة

أما من الناحية الذاتية، هناك عدة أسباب تشجع دراسة هذا الموضوع، وتشمل:

الاهتمام بالعدالة والمساواة في الوظيفة العامة و كيفية تحقيق التوازن بين تطبيق العقوبات الجزائية وحماية حقوق الموظف العام ، كمل يعتبر هذا الموضوع فرصة لفهم كيفية تأثير العقوبات على مسار الموظف العام ومسؤولياته، مع الحفاظ على احترام مبادئ العدالة.

إضافة إلى الرغبة في فهم كيف يمكن تحسين الأنظمة القانونية والإدارية في الجزائر لضمان انضباط الموظف العام دون التأثير على حقوقه المهنية وتحسين سبل المساءلة داخل الوظيفة العامة يساعد في تعزيز الكفاءة العامة ويقلل من الفساد ، و كذا الإعداد الجيد للمشاركة الفعالة مستقبلا في مجالات العمل القانوني، سواء داخل الإدارة العمومية أو الهيئات القضائية أو مهنة المحاماة

يثير تلاقي العقوبة الجزائية والعقوبة التأديبية في حق الموظف العمومي جملة من الإشكالات القانونية المعقدة، نظرا لتقاطع مجالي القضاء الجنائي والانضباط الإداري، وتفاوت الأهداف والمبادئ التي تحكم كل نظام منهما. فالعقوبة الجزائية تهدف إلى حماية النظام العام ومكافحة الجريمة، بينما ترمي العقوبة التأديبية إلى ضمان حسن سير المرافق العامة والحفاظ على الانضباط داخل الإدارة.

وفي هذا الإطار، تطرح الإشكالية الرئيسة لهذا البحث في السؤال الآتي :

إلى أي مدى تؤثر العقوبة الجزائية الصادرة بحق الموظف العمومي على وضعه الوظيفي، وما هو نطاق التفاعل أو الاستقلال بين المسارين الجزائي والتأديبي في ضوء ضمانات الموظف وحجية الحكم الجزائي؟

ومن هذه الإشكالية تتفرع الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي أوجه التشابه والاختلاف بين العقوبتين الجزائية والتأديبية؟
- ما مدى استقلال المساءلة التأديبية عن الحكم الجزائي؟
- ما هو أثر الحكم بالإدانة أو البراءة على علاقة الموظف بوظيفته؟
- ما هي الضمانات التي يكفلها القانون للموظف العمومي في مواجهة العقوبتين؟
- ما حدود حجية الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية؟

مقدمة

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد المنهج الوصفي إذ تم توصيف الإطار العام للعقوبات الجزائية المقررة في حق الموظف العام، ورصد الأبعاد القانونية والتنظيمية التي تحكم علاقة الموظف بالإدارة بعد تعرضه للعقوبة، سواء أثناء أدائه للوظيفة أو بعد انتهائها ، مع الاستعانة بالمنهج التحليلي الذي يعتبر المنهج الأساسي في هذه الدراسة من خلال تحليل النصوص القانونية التي تنظم المسؤولية الجزائية للموظف العام، سواء في القانون الجنائي أو في قانون الوظيفة العمومية، وذلك لفهم الأسس القانونية للعقوبة وآثارها على الوضعية القانونية والمهنية للموظف.

وفي إطار إنجاز هذه الدراسة، اعترضتنا صعوبات المتمثلة في صعوبة في الحصول على مصادر قانونية دقيقة وحديثة تتعلق بالعقوبات الجزائية الخاصة بالموظف العام في التشريع الجزائري ، وبالتالي وجود نقص في الدراسات أو الأبحاث التي تربط بين العقوبات الجزائية والمسار المهني للموظف العام ، خاصة في ظل قلة الدراسات المتخصصة في القانون الجزائري مقارنة بالقوانين الأخرى، كما واجهنا صعوبة في الحصول على معلومات عملية واقعية حول تطبيق العقوبات الجزائية على الموظفين العموميين، نظرا لسرية بعض المعلومات القانونية والإدارية بالإضافة إلى نقص في الإحصائيات المتعلقة بتأثير العقوبات الجزائية على مسار الموظف في الجزائر ، خاصة مع تنوع الحالات مما قد يزيد من تعقيد التحليل القانوني ، إضافة إلى تفرق النصوص القانونية خصوصا في الحالات التي تتضمن إجراءات مزدوجة ضد الموظف.

تم تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين وذلك على النحو التالي:

تطرقنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للموظف العام والعقوبة الجزائية و الذي عاجلنا من خلاله تعريف الموظف العام والوظيفة العامة في المبحث الأول ، و ماهية العقوبة الجزائية للموظف العام في المبحث الثاني.

أما الفصل الثاني سبل الحد من تأثير العقوبة الجزائية على الموظف العام فدسنا في مبحثه الأول الضمانات القانونية للموظف العمومي في مواجهة العقوبة التأديبية والجزائية ، و في مبحثه الثاني أثر العقوبة الجزائية على العلاقة الوظيفية وحجيتها أمام السلطة التأديبية

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للموظف العام والعقوبة

الجزائية

إن الموظف العام يعتبر الشريان الرئيسي والحيوي لتحقيق أهداف ونجاحات داخل المجتمع، بحيث يحقق النمو والنهوض في كافة المجالات منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

ولكن هناك بعض الموظفين يخلون بمهامهم ما يستدعي توقيع عقوبات تأديبية عليهم أو قد يقوموا بأفعال غير مشروعة بحيث تصنف في مجال الفساد الإداري كالرشوة وسوء استغلال الوظيفة والتعسف في استعمالها وخيانة الأمانة وهذا ما يرتب عنها عقوبات وجزاءات.

و العقوبة التأديبية الهدف من توقيع جزائها الجزاء هو تقييم الموظف المخطئ وفصله في حال لا أمل في تقويمه أما العقوبة الجزائية أقرها المشرع على كل شخص مرتكب لجريمة جزائية فيها الإخلال بالقواعد ويستحق العقاب عليها، وعليه من خلال هذا الفصل سنتطرق في المبحث الأول إلى تعريف الوظيفة العامة والموظف العام وفي المبحث الثاني إلى مفهوم العقوبة الجزائية للموظف العام.

المبحث الأول: تعريف الموظف العام والوظيفة العامة

اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم الموظف العام والوظيفة العامة في الكثير من التشريعات ومن هذا المنطلق سيتم التطرق إلى مفهوم الوظيفة العامة في المطلب الأول وتعريف الموظف العام في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العامة

يعتبر مفهوم الوظيفة العامة من بين المفاهيم الأكثر حداثة والتي تكتسي عدة معاني بحيث تعتبر الوظيفة العمومية أحد أهم موضوعات القانون الإداري وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين والأعوان التي تعتمد عليهم الدولة في نشاطها المتنوع،¹ وعليه هنا سنتطرق إلى تعريف الوظيفة العمومية بمعنيين هي التعريف العضوي في الفرع الأول والتعريف الموضوعي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التعريف العضوي

إن الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها الموظف كلية ويخضع لنظام قانوني يوفر الضمانات اللازمة للاستقرار الوظيفي.² وهذا المفهوم ينصب على الموظف ومؤهلاته وخبرته وحياته المهنية.

فالوظيفة العامة هي خدمة يقدمها الموظف العام لخدمة المرافق العامة وقد جاء هذا التعريف ليوضح أكثر المفهوم الشكلي للوظيفة العامة، بحيث ميز الأشخاص الذين ينتمون لهذه الوظيفة مع إضفاء الصبغة القانونية التي تحكم جميع نشاطات وممارسات هؤلاء الأشخاص.³

ونظرا لأهمية الوظيف العمومية، فإن الدولة تقوم بتنظيمها عن طريق سن التشريعات وقوانين تنظمها وتحدد طبيعتها وتبين كذلك الحقوق والواجبات التي يجب على الموظف اتباعها.

¹ حدادي عمر، عميري أحمد، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020 / 2019، ص 05.

² المرجع نفسه، ص 09.

³ أحمد العبادي، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي، دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجم وإدارة الصحة، أطروحة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، كلية العلوم الاقتصادية 2012 / 2013، ص 05

الفرع الثاني: المعنى الموضوعي

تعني الوظيفة العامة بمعناها الموضوعي النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين، والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام واختصاصات.¹

ونلاحظ هنا اهتمام هذا المفهوم بالتعريف المادي للإدارة التي تنجز فيها جميع الأعمال والنشاطات من قبل الأفراد، الذين يوجهون بدورهم من أجل تحقيق المقاصد العامة للمجتمع والدولة.²

ويمكن القول أن المعيار الموضوعي يقوم بالتركيز على الوظيفة ذاتها باعتبارها مجموعة من المسؤوليات وعلاقة الوظائف ببعضها البعض دون النظر لشاغل الوظيفة.³

المطلب الثاني

تعريف الموظف العام

بالرغم من ذكر الوظيفة العامة وتعريفها إلا أننا لا ننسى بطبيعة الحال الحجر الأساسي الذي يقوم بخدمة المرفق العام وهو الموظف العمومي الذي يعمل على تحسين الوظيفة وإنعاشها بالحيوية والنشاط، بحيث كل التشريعات التي ذكرت الوظيفة العامة قامت كذلك بتحديد معنى الموظف العام وعليه سوف نتناول التعريف التشريعي في الفرع الأول والتعريف الفقهي في الفرع الثاني والتعريف القضائي في الفرع الثالث.

الفرع الأول: التعريف التشريعي للموظف العام

إن معظم التشريعات المقارنة لم تضع تعريفا دقيقا لمفهوم "الموظف العام"، بل اكتفت في الغالب بتحديد الفئات التي تنطبق عليها أحكام الوظيفة العمومية، وبيان الأشخاص الخاضعين لنظام قانوني معين دون وضع تعريف جامع، فقد تركت بعض القوانين أمر تعريف الموظف للفقهاء والاجتهاد القضائي، وهو ما يلاحظ بوضوح في بعض التشريعات العربية والأجنبية بالإضافة إلى التشريع الجزائري والذي سنعالجه في ما يلي :

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة نشر، ص 05.

² أحمد العبادي، مرجع سابق، ص 09.

³ أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص 14.

أولا : تعريف الموظف العام في التشريعات المقارنة

بالنسبة للتشريع المصري لم يقدم تعريف محدد لمفهوم الموظف العام، بل اكتفى ببيان الفئات الخاضعة لأحكام القانون دون وضع صياغة نظرية لتعريف الموظف، حيث لم ينص القانون رقم 210 لسنة 1951 على تعريف محدد للموظف العام، وإنما اقتصر على بيان الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامه، حيث تنص مادته الأولى على أن¹: "تسري أحكام هذا الباب على الموظفين الداخلين في الهيئة..."

و على غرار التشريع المصري ، لم يضع المشرع الفرنسي تعريفا شاملا للموظف العام ضمن تشريعاته المختلفة، بل اعتمد، كما هو الشأن في العديد من الأنظمة القانونية، على تحديد الفئات الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية بدلا من تقديم تعريف نظري للمفهوم².

ويظهر ذلك بوضوح في القانون رقم 84-16 المؤرخ في 11 جانفي 1984، المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي تنص المادة 2 منه على: " تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المعيّنين بصفة دائمة وبوقت كامل في الدوائر المركزية والمصالح الخارجية للدولة، أو في المؤسسات العمومية التابعة لها".

وبذلك، يستخلص من النص أن صفة الموظف العام ترتبط بتوفر الشروط التالية³:

- التعيين في وظيفة دائمة،
- الترسيم في درجة من درجات السلم الإداري،
- أداء المهام ضمن مرفق إداري عام تابع للدولة أو هيئاتها.

وقد تأثر التشريع الفرنسي باجتهاد مجلس الدولة الفرنسي ، الذي عرف الموظف العام بأنه: " كل شخص يتم تعيينه بصفة قانونية في وظيفة دائمة في إحدى الإدارات العامة، ويرسم في درجة من درجات التدرج الوظيفي"¹.

¹ محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة — النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 35 .

² محمد ابراهيم الدسوقي، مرجع سابق ، ص 17 .

³ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، ط 1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 ، ص ص ، 21 - 22.

ومن خلال اجتهاد القضاء الإداري الفرنسي، يستخلص أن العناصر الجوهرية المكونة لفكرة الموظف العام هي:²

- الدوام والاستمرارية في شغل الوظيفة؛
 - الخضوع لسلطة الإدارة والتنظيم القانوني العام؛
 - الترسيم في منصب دائم ضمن سلم الوظيفة العمومية؛
 - الخدمة داخل مرفق عام إداري
- كما يخضع الموظفون المدنيون في فرنسا إلى قانون أساسي عام يشمل موظفي الدولة، الجماعات الإقليمية (البلديات والعمالات)، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري³، ويستثنى منه:
- القضاة،
 - أعوان المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري،
 - الأعوان غير المرسمين،
 - وأفراد الجيش الذين لهم نظام خاص.

ثانيا : تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

عرفت المنظومة القانونية الجزائرية تطورا ملحوظا في تنظيم الوظيفة العامة من حيث المفاهيم والمضامين القانونية، حيث تم إصدار عدة نصوص قانونية منظمة لهذه الوظيفة، وقد اختلفت هذه النصوص في مقاربتها لتعريف "الموظف العام"، فتارة تقدم تعريفا صريحا، وتارة أخرى تكتفي ببيان نطاق التطبيق دون تحديد مباشر للمفهوم. وفيما يلي أهم المحطات القانونية في هذا الإطار:

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 23.

² المرجع نفسه، ص 24.

³ هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 92.

أ: الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966

يعد هذا النص من أوائل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر بعد الاستقلال، وقد نصت المادة الأولى منه على ما يلي¹:

"يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، وفي الجماعات المحلية، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة".

لكن بالرغم من هذه الصياغة، يلاحظ أن المشرع لم يقدم تعريفا دقيقا للموظف العام، بل اكتفى بتعداد الجهات التي يمارس فيها الموظف مهامه².

ومن هذا المنطلق، يرى بعض الفقهاء، ومنهم الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري، أن هذا التعداد لا يُعني عن تقديم تعريف قانوني واضح يميز الموظف العام عن غيره من العاملين في القطاع العام. كما نص الأمر على³:

- استبعاد عمال المؤسسات الاقتصادية والتجارية من أحكام الوظيفة العامة.
- التأكيد على أن العامل في الإدارات العمومية يوجد في وضعية قانونية وتنظيمية.
- اشتراط فترة تربص قبل التثبيت النهائي في الوظيفة.

ب : المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985

يتعلق هذا النص بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وقد سعى إلى توحيد النظام القانوني للوظيفة العمومية، وتحديد الإطار المؤسساتي الذي يعمل ضمنه الموظف. وقد نصت المادة الثانية منه على ما يلي:

¹ المادة 01 من الأمر رقم 133/66 الصادرة في 2 جوان 1966، المتضمن قانون الوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخ بتاريخ 8 جوان 1966.

² عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 27.

³ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 26.

"يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية¹ :

- المصالح التابعة للدولة،
- الجماعات المحلية،
- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- المصالح التابعة للجيش الوطني الشعبي والمجلس الأعلى للمحاسبة،
- والمنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني .
- الهيئات العمومية الخاضعة للقواعد المحاسبة العامة.
- رجال القضاء باستثناء قواعد التعيين والترقية والانضباط"

ويمكن من خلال هذا النص استنتاج أن مفهوم الموظف العام ظل مرتبطا بطبيعة الهيئة المستخدمة، لا بالوظيفة أو المركز القانوني للشخص فقط، مما يعكس التوجه العضوي في تعريف الموظف.

و تبين من خلال المادة 5 منه أحد الشروط الجوهرية لاكتساب هذه الصفة، حيث جاء فيها²:

"تطلق على العامل الذي يتواجد في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف، ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة".

من خلال هذا النص، يتضح أن المشرع ركز على شرط اجتياز الفترة التجريبية كمرحلة أساسية في طريق تثبيت صفة الموظف، دون تقديم تعريف محدد لهذا الأخير³.

كما نص المرسوم ضمن مواده الأخرى على مجموعة من الشروط الواجب توافرها في الشخص حتى يعين في وظيفة عمومية، وهي كالتالي:

- أن يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية؛

¹ راجع المادة 02 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 الموافق لـ 1 رجب عام 1405 هـ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

² راجع المادة 5 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

³ كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 25.

- أن تتوفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة؛
- أن يكون متمتعًا بحقوقه المدنية وذا أخلاق حسنة؛
- أن يثبت المستوى التعليمي أو المهني المطلوب؛
- أن يكون جزائري الجنسية.

ويستفاد من ذلك أن المشرع الجزائري في هذا النص لم يتناول تعريف الموظف من الناحية النظرية أو القانونية الدقيقة، بل اعتمد النهج الوصفي القائم على بيان المؤهلات والشروط التي تسمح للشخص بالدخول إلى سلك الموظفين العموميين، وهو ما يجعل هذا النص أقرب إلى بيان الوضعيات الإدارية والشروط التنظيمية لاكتساب الصفة، دون التطرق إلى تحديد المفهوم ذاته.

ج: تعريف الموظف العام في ظل الأمر رقم 03-06

صدر الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ليكون بمثابة المرجع الأحداث والأشمل الذي نظم علاقة الموظف بالإدارة الجزائرية، وقد جاء بتعريف صريح للموظف العام على خلاف النصوص السابقة.

فقد نصت المادة الرابعة (فقرة 1) من هذا الأمر على ما يلي¹:

"يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري."

يستخلص من هذا النص أن صفة الموظف العام تكتسب بتوافر عنصرين أساسيين:

1. أن يكون المعني معيناً بصفة قانونية في وظيفة دائمة.

2. أن يتم ترسيمه في إحدى رتب السلم الإداري.

كما أوضحت الفقرة الثانية من المادة الثانية من نفس الأمر²، الجهات التي يمارس فيها الموظف العمومي نشاطه، وهي:

¹ راجع الفقرة الأولى من المادة الرابعة، الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج، ر، ج، ج عدد 46.

² راجع الفقرة الثانية من المادة 02 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام والعقوبة الجزائية

- المؤسسات العمومية؛
 - الإدارات المركزية للدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها؛
 - الجماعات الإقليمية؛
 - المؤسسات ذات الطابع الإداري، العلمي، الثقافي، المهني والتكنولوجي؛
 - وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يُخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون.
- واستثنى المشرع من مجال تطبيق هذا النص كلا من القضاة، والمستخدمين العسكريين والمدنيين التابعين لوزارة الدفاع، ومستخدمي البرلمان¹.
- أ- الموظفون: نصت المادة 4 من الأمر 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه « يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري»².
- ب- الأعوان المتعاقدين: هم الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدى إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة، ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديد لها لما لها من امتيازات السلطة العامة³.
- كما أن علاقة عمل الموظف المتعاقد بالإدارة تنقطع بمجرد انتهاء مدة العقد أو فسخه أو باستقالته.
- ونصت المادة 20 من الأمر رقم 03 / 06 على توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين استثنائيا في الحالات التالية⁴:
- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو انشاء سلك جديد للموظفين.
 - لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

¹ علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 51.

² راجع المادة 4 من الأمر رقم 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ عواد صادق، عماري وليد، أثر غدارة الكفاءات وتداعياتها على الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2023 / 2024، ص 13.

⁴ راجع المادة 20 من الأمر رقم 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- ويتم توظيف الموظف المتعاقد وفقا لاحتياجات المؤسسة والإدارات العمومية وذلك عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

ج- الاعوان المؤقتين: هم الأشخاص الذين يعينون بموجب عقد وقي، بحيث عرف محمد بدران الأعوان المتعاقدين المؤقتين بأنه « هو الذي تعهد إليه الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات وخبرات في شاغلها او عندما تنشأ الدولة مرفقا عاما جديدا، ولا تعرف مدى نجاحه واستمراريته».¹

وبالرجوع إلى نص المادة 21 من الأمر رقم 06-03 نجد بان المشرع الجزائري قد أجاز اللجوء ولكن بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و20 من نفس الأمر وذلك في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.²

د: تعريف الموظف العام في قانون مكافحة الفساد:

جاء في القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، تعريف موسع للموظف العمومي في المادة 4، حيث يشمل³:

"كل شخص يشغل منصبا تشريعيا، تنفيذيا، إداريا أو قضائيا، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع، وكل من يتولى وكالة أو وظيفة في هيئة أو مؤسسة عمومية، أو مؤسسة تملك الدولة رأسمالها كليا أو جزئيا، أو تؤدي خدمة عمومية، وكل من يعد في حكم الموظف وفق التشريع المعمول به."

وقد صنف هذا القانون الموظفين إلى أربع فئات:

- ذوو المناصب التنفيذية والإدارية والقضائية؛
- من يتمتعون بوكالة نيابية؛
- العاملون بمؤسسات تقدم خدمة عمومية؛

¹ سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 1، بدون دار نشر، سكيكدة، 2022، ص 991.

² راجع المادة 21 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ راجع المادة 4 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته .

• وكل من في حكم الموظف العمومي.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العام

إن التعريفات حول الموظف العام كلها جاءت لتوضح العناصر والشروط الأساسية التي يجب توافرها في لشخص لاكتسابه صفة الموظف العام.

حيث يعرف الأستاذ "هوريو" الموظفين العموميين بأنهم كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين ومستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الأدوات العامة الأخرى.¹

كما عرفه "دوجي" الموظفين العموميين بأنهم عمال المرافق العمومية العامة الذين يساهمون بطريقة عامة وعادية في تسييرها.²

وقد عرفه "الطماوي": الموظف العمومي الشخص الذي يعهد إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.³

والمعايير التي استند عليها الفقه في تعريف الموظف العمومي إلى معيارين هما:

(1) التعيين من السلطة المختصة:

هو تصرف إداري إنفرادي للإلتحاق بالوظيفة العامة فلا يعتبر المترشح موظفا عاما إلا إذا صدر قرار التعيين من الجهات المختصة المخول لها قانونا ذلك وبعد صدور قرار التعيين يصبح المترشح موظفا عاما يخضع لقواعد وأحكام التي نظمتها قانون الوظيفة العامة ولا يجوز له مخالفتها.⁴

ولكن كان من الطبيعي موافقة صاحب الشأن على تقلد الوظيفة العمومية، إلا أن تلك الموافقة ليست شرطا لاعتباره موظفا عموميا، فإذا صدر قرار تعيينه من السلطة المختصة وتوافرت بقية العناصر الأخرى، اعتبر موظفا عموميا حتى ولو لم يوافق على ذلك التعيين.⁵

¹ حدادي عمر، عميري أحمد، المرجع السابق، ص12.

² علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزائر، دار الهدى، الطبعة 2، 2010، ص51.

³ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الطبعة 1، الجزائر، 1986، ص13.

⁴ لعيداني سهام، مطبوعة بيداغوجية في مقياس قانون الوظيفة العمومية، السنة الثانية ماستر، تخصص قانون إداري، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2024/2025، ص34.

⁵ عواد صادق، عماري وليد، مرجع سابق، ص12.

(2) شغل وظيفة دائمة:

لنعتبر أن الشخص موظفا عموميا، يجب عليه أن يقوم بعمل دائم في خدمة المرفق العام، فإن المناصب التي يشغلها يجب أن تكون دائمة أي ديمومة الوظيفة ونعني بهذا أن الوظائف المؤقتة والعرضية لا يشملها معنى الموظف العام. فالموظف العام لكي يعتبر موظفا دائما يجب أن ينشط في منصب عمله بصفة دائمة ومستمرة ودون انقطاع.

وقد حدد المشرع الجزائري مجال تطبيق قانون الوظيفة وبين جميع النواحي وكيف يسيرها هذا القانون بحيث حدد مجال تطبيقه في المادة 2 منه على المقصود على كل من المؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.¹

ولقد ورد على هذه المادة استثناء أي أن المشرع الجزائري جردة مجموعة من هذه الأحكام لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العام

لقد حاول المشرع الجزائري وضع تعريف للموظف العام من خلال المادة الثانية من القانون رقم 06 – 01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أن الموظف العمومي هو² كل شخص يشغل منصبا تشريعا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن راتبه أو أقدميته.³ كما جاء في الأمر رقم 06-03 في المادة الرابعة منه على أنه: يعتبر موظفا كل عون في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.⁴

¹ راجع المادة 2 من الأمر رقم 06 – 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 54.

³ حدادي عمر، عميري أحمد، مرجع سابق، ص 13.

⁴ راجع المادة 4 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وعلى هذا يمكن القول أن الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية فيكون حينئذ في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل بها.¹

المبحث الثاني

ماهية العقوبة الجزائية للموظف العام

إن العقوبة الجزائية بمفهومها تسلط على من ارتكب فعل مجرم يستحق المعاقبة عليه وتكون العقوبة حسب الفعل المرتكب بحيث أن الموظف العام الذي ارتكب خطأ جنائي فهنا يعاقب جزائيا والهدف من هذه العقوبة هي الردع واعتبار الآخرين من أجل عدم ارتكاب الجرائم بحيث سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين ويتضمن المطلب الأول مفهوم العقوبة الجزائية للموظف العام والمطلب الثاني تصنيف العقوبات الجزائية للموظف العام.

المطلب الأول:

مفهوم العقوبة الجزائية للموظف العام

قد يرتكب الموظف العام الشاغل لوظيفة عامة في الدولة خلال مساره الوظيفي بعض الأخطاء المهنية، مما يترتب عليه عقوبات تأديبية تتخذها ضده السلطة التي لها صلاحية التعيين وفقا لما هو منصوصا عليه في القانون.² وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، الفرع الأول يذكر تعريف العقوبة الجزائية للموظف العام والفرع الثاني يتضمن خصائص العقوبة الجزائية للموظف العام والفرع الثالث يذكر لنا أسباب تعرض الموظف العام للعقوبة الجزائية.

الفرع الأول: تعريف العقوبة الجزائية للموظف العام

أولا : لغة

العقوبة في اللغة هي: العقاب، العقوبة وعاقبه بذنبه وعاقبه جاء بعقبة فهو معاقب وعقيب أيضا، وتعقبه عاقبة بذنبه.³

¹ منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، 2015، ص130.

² خيساوي نعيم، باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائر، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة دراية، أدرار، المجلد 4، العدد 01، جوان 2020، ص41.

³ انطوان نعمة واخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط. الثانية، دار المشرق، بيروت، 2001، ص 997.

يقول القرطبي في تفسيره الجامع: العقاب مأخوذ من العقب كان المعاقب يمشي بالمحاذاة له في آثار عقبه ومنه عقبة الراكب وعقبة القدر في الصما¹، والعقبة أيضا شيء من المرق يرده مستعير القدر إذا ردها، فالعقاب والعقوبة يكونان بعقب الذنب وقد عاقبه بذنبه.²

ثانيا : اصطلاحا

هي جزاء يقرره القانون للجريمة المنصوص عليها في هذا القانون توقع لمصلحة المجتمع الذي أصابه ضررها ويوقعها القاضي على مرتكبها³، كما تعرف أيضا على أنها هي حرمان من كل أو بعض الحقوق الشخصية بحيث تمس الشخص لما في بدنه كالإعدام أو الحبس أو السجن أو في ماله كالغرامات المالية أو التعويضات.

ويجمع الفقه الجنائي على تعريف العقوبة بأنها جزاء يقرره القانون ويوقعه القاضي على من تثبت مسؤوليته عن فعل يعتبر جريمة في القانون ليصيب به المتهم في شخصه أو ماله أو شرفه.⁴

العقوبة في الشريعة الإسلامية فهي: جزاء وضعه الشارع للردع عن ارتكاب ما نهي عنه وترك ما أمر به فهي جزاء مفروض سلفا يجعل المكلف يحجم عن ارتكاب الجريمة.⁵

العقوبة في الشريعة الإسلامية ذات أبعاد وأغراض اجتماعية ويتضح هذا من التعريف التالي للعقوبة "عهي الجزاء المقرر لمصلحة الجماعة على عصيان أمر الشارع، من أجل إصلاح حال البشر وحمايتهم من المفاسد".⁶

وقدم الدكتور أحمد فتحي بهنسي تعريفا أشمل للعقوبة وفقا للشريعة الإسلامية حينما عرفها بأنها "موانع قبل الفعل زواجر بعده، أي العلم بشرعيتها يمنع الإقدام على الفعل وإيقاعها بعده يمنع العودة إليه".⁷

¹ سامية مامنية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس علم العقاب، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، علم الاجتماع، الانحراف والجريمة، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2020 / 2021، ص 25.

² المرجع نفسه، ص 26.

³ أكرم نشأت إبراهيم، القواعد العامة في قانون العقوبات المقارن، الدار الجامعية، بيروت 1990، دون طبعة، ص 298.

⁴ محمد زكي أبو عامر، قانون العقوبات، القسم العام، الدار الجامعية، بيروت، طبعة 1993، ص 370.

⁵ محمد أبو زهرة، العقوبة، دار الفكر العربي، القاهرة، د . ط، د س، ص ص 5 - 6.

⁶ سامية مامنية، مرجع سابق، ص 26.

⁷ أحمد فتحي بهنسي، العقوبة في الفقه الإسلامي، الطبعة 5، دار الشروق، القاهرة، 1983، ص 09.

من خلال التعريف بالعقوبة يتضح أنها تتميز بمجموعة من الخصائص التي تفرقها عن الجزاءات الأخرى كالجزاء المدني (التعويض) والجزاء التأديبي، فالجزاء التأديبي هو الذي يصدر عن الإدارة في حق الموظفين الذين يرتكبون أخطاء مهنية أو مخالفة اللوائح التنظيمية أو القرارات التي تصدرها الإدارة، من أجل تنظيم العمل داخل المؤسسات كما تهدف هذه الجزاءات أيضا إلى تحقيق مصلحة الإدارة التي تقوم بأداء خدمة عامة.¹

الفرع الثاني: خصائص العقوبة الجزائية للموظف العام

العقوبة ضرورية وحتمية من أجل الردع العام ولتحقيق الأمان وضمان الاستقرار والموظف العام يجب أن توضع عقوبات على مرتكبي الأخطاء المهنية الجسيمة من أجل استقرار المرفق العام والحد من الفساد الذي أصبح يسكن المرافق العامة ونفوس الموظفين ولهذا نذكر خصائص العقوبة فيما يلي:

أولا : شرعية العقوبة

إن أغلب التشريعات الجنائية ومنهم الجزائري تتبع وتتخذ بالمبدأ المعروف " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ". حيث نص المشرع الجزائري في المادة الأولى من قانون العقوبات والتي تنص: " لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون ".²

حيث أنه يشترط في العقوبة أن تكون محددة سلفا بنص قانوني يبين نوعه ويحدد مقدارها حتى تكتمل شرعيتها ولا تطبق العقوبة على الجاني من قبل السلطة التنفيذية إلا بعد النطق بالعقوبة من قبل السلطة القضائية وفقا للأحكام المقررة لكل عقوبة.³

والشرعية بشقيها شرعية التجريم وشرعية العقاب تشكل مبدأ دستوري يكفل الحماية للحقوق والحريات الفردية وذلك لضمان أن لا يفر الجاني من الجزاء وأن لا يدان البريء بجرم لم يرتكبه.⁴ يجب على المشرع الالتزام بالتحديد الواضح والكافي لعناصر الفعل الإجرامي وكذا تحديد العقوبة المقررة، ويترتب على ذلك أنه يحظر على القاضي الجنائي أن يخلق عقوبة بخلاف ما نص عليه القانون.⁵

¹ معتوق محمد امين، فعاليات العقوبة الجزائية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، التخصص قانون جنائي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارات، 2020/2019، ص 04.

² راجع المادة 1 من الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

³ محمد علي السالم عياد الحلبي شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار الثقافة، عمان الأردن، طبعة 2007، ص 230.

⁴ بارش سليمان، مبدأ الشرعية في قانون العقوبات، دار الهدى، عيم مليلة الجزائر، طبعة 2006، ص 07.

⁵ عوض بلال، النظرية العامة للجزاء الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1996، ص 23.

وكذلك عدم جواز تطبيق نص التجريم بأثر رجعي إلا ما كان منه أقل شدة وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من قانون العقوبات الجزائري بقولها، لا يسري قانون العقوبات على الماضي إلا ما كان منه أقل شدة.¹

أ) قضائية العقوبة:

وهذا بمعنى أن العقوبة يقوم بإصدارها قضاة مختصون قانونا وهذا تجنباً للتعسف والظلم وضمان وحفاظاً على حقوق المتهم التي خولها له القانون، ومن هذا المنطلق أن العقوبة تصدر من الجهات القضائية المختصة في الدولة ولا تصدر من أي جهة أخرى غير مختصة مهما كانت مكانتها، فالعقوبة تنظمها نصوص قانونية موضوعية من قبل المشرع بحيث كل جريمة ولها عقوبتها الخاصة بها لأن العقوبات تختلف باختلاف الجرم المرتكب والشخص المرتكب لهذه الجريمة.

بحيث تعتبر خاصية قضائية العقوبة هي مكملتها لمبدأ الشرعية فلا عقوبة إلا بنص ولا عقوبة إلا بحكم قضائي وهذا ما يميز العقوبة عن باقي الجزاءات الأخرى كالجزاء التأديبي الذي يوقع من جهة إدارية والتعويض المدني الذي يمكن وضعه موضع التطبيق بمجرد الاتفاق عليه.²

ولقد نصت على قضائية العقوبة أغلب التشريعات والدساتير نذكر على سبيل المثال الدستور المصري الصادر سنة 1971 في المادة 66، لا توقع عقوبة إلا بحكم قضائي³. والدستور الجزائري الصادر سنة 1996 في المادة 45، كل شخص بريء حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته، وأكدته المادة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري بنصها، الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها ويباشرها رجال القضاء.⁴

ب) شخصية العقوبة:

وهي أن العقوبة توقع على مرتكب الجريمة مباشرة سواء كان هذا المجرم هو فاعل أصلي أو شريك يأخذ نصابه من العقوبة على حسب مركزه في الجريمة والعقوبات هي شخصية توقع على مرتكب فعل جرم لا على أحد آخر.

¹ راجع المادة 3 من ق . ع . ج .

² معتوق محمد أمين، مرجع سابق، ص 10.

³ سليمان عبد المنعم، أصول علم الإجرام والجزاء، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، طبعة 2002، ص 10.

⁴ الدستور الجزائري، المرسوم الرئاسي رقم 96/438 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق لـ 7 ديسمبر 1996 الذي يتعلق بإصدار نص تعديل الدستوري المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية رقم 76.

ولا يمكن تحميل أي شخص آخر مسؤولية الجريمة ويمنع أي تعدي أو إنتهاء لحقوقه¹، ولذلك فإن كافة الأنظمة الجنائية تركز هذا المبدأ الذي يعد نتيجة منطقية وحتمية لقاعدة شخصية المسؤولية الجنائية والتي بمقتضاها لا يمكن أن يدان عن الواقعة شخص لم يشترك في ارتكابها ولم يتوافر أي إثم جنائي في حقه.²

وتستعمل شخصية العقوبة في الفقه الإسلامي بمعنى شخصية المسؤولية الجنائية وهي أيضا من القواعد الأولية في الشريعة الإسلامية حيث يقصد بها عدم جواز معاقبة غير المذنب وعدم جواز تنفيذ الجزاء في غير المحكوم عليه.³

ويقصد بالمحكوم عليه المكلف الذي تعلق حكم الشارع بفعله وقد ذكر علماء الأصول أنه لا يكلف شرعا إلا من كان قادرا على فهم دليل التكليف، أهلا بما كلف به.⁴

ج) المساواة في العقوبة:

تكون العقوبة واحدة لدى جميع الأفراد والجميع سواسية أمام العقوبة وأنها تفرض على كافة دون تميز أو تفرقة بين الجناة، وهذه التفرقة قد ترجع إلى ظروف شخصية أو إلى مراكز الأشخاص في الحياة الاجتماعية.⁵

لكن هذا التساوي في الخضوع للعقوبة لا يفيد أن الألم الذي يلحق بمن توقع عليهم واحد إذما لا شك فيه أن الألم يختلف تبعا لبعض صفات المحكوم عليهم والمدة المحكوم بها كما أنه لا يخل بمبدأ المساواة أن يترك للقاضي سلطة تقديرية للحكم بعقوبة تتراوح بين حدين أدنى وأقصى يحددها المشرع، أو أن يحكم القاضي بتخفيف أو تشديد العقوبة.⁶

ولقد منح المشرع للقاضي هذا التفريق بين المجرمين لأن المساواة في العقوبة لا تتحقق إلا بهذا التفريق.

¹ الجيلالي فتال، محمد بلعلياء، مبدأ شخصية العقوبة الجنائية في ضوء الشريعة والقانون، جامعة أبو بكر بلقايد (مخير الدراسات الشرعية، تلمسان الجزائر)، المجلد 37، العدد 04، 2023 ديسمبر، ص 89.

² علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات القسم العام، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، 2008، بيروت، ص 216-217.

³ نجيب بروال، الأساس القانوني للمسؤولية الجنائية عن فعل الغير، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2013، ص 09.

⁴ الجيلالي فتال، محمد بلعلياء، مرجع سابق، ص 89.

⁵ معتوق محمد أمين، مرجع سابق، ص 12.

⁶ فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام وعلم العقاب، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985، ص 221.

الفرع الثالث: أسباب تعرض الموظف العام للعقوبة الجزائية

من بين الأسباب التي تعرض الموظف العام للعقوبة الجزائية هي السلوكات التي يقوم بها أثناء شغله للوظيفة بحيث يقوم بأخطاء مهنية ومخالفات بسببها يتعرض الموظف إلى العقوبة، ويتم تحديد هذه الأخطاء المهنية بالقاعدة الجزائية وهي كالآتي:

تناول المشرع الجزائري مجموعة من القوانين التي نصت على المخالفات المرتكبة من طرف الموظف العام والتي جرمها المشرع ووضع عليها بإعتباره مواطن والقانون فوقه والمساواة بين الأشخاص ومن بين هذه الأخطاء نذكر منها ما يلي:

- إفشاء الموظف لسر مهنته خصوصا إذا كان في منصب حساس في الدولة.
- تقديم الموظف العام لإستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام.
- تزيف الإمضاءات.
- شهادة الزور والرشوة.
- انتهاك الموظف للحريات الفردية والحقوق المدنية للمواطنين.¹
- الخطأ المهني الذي يشمل على تصريح الأطباء الكاذب²، باعتبار أنها تحدد الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل الموظف العام ضمن قانون العقوبات.³
- ولقد نص القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد بموجب المواد من المادة 25 إلى المادة 47.⁴

- المادة 25 نصت على « رشوة الموظفين العموميين ».
- ونصت المادة 26 على « الإمتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية ».
- المادة 27 نصت على « الرشوة في مجال الصفقات العمومية ».

¹ منصور الحاج، بغداداي سفيان، الجزاءات التأديبية للموظف وضمائنه، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم الحقوق، التخصّص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2023/2024، ص 09.

² عبد الحفيظ علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصّص دولة ومؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021/2022، ص 21-22.

³ إسلام مختاري، فعالية العقوبات الإدارية، مذكرة ماستر، فرع الحقوق، تخصّص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2020، ص 16.

⁴ راجع المواد من 25 إلى 27 من قانون رقم 06-01 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

- وصرحت المادة 28 من ذات القانون « رشوة الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية العمومية ».
- وجاءت المادة 29 التي نصت على « اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي ».
- وتضمنت المادة 30 « الغدر ».
- والمادة 32 على « استغلال النفوذ ».
- رتلت المادة 33 على « إساءة استغلال الوظيفة ».
- كما أضافت المادة 34 على « تعارضه المصالح ».
- وتليها المادة 35 على « أخذ فوائد بصفة غير قانونية ».
- وأشارت المادة 36 على « عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات ».
- والمادة 37 تضمنت في فحواها على « الإثراء غير المشروع ».
- حددت المادة 38 على « تلقي الهدايا ».
- وذكرت المادة 39 على جريمة « التمويل الخفي للأحزاب السياسية ».
- والمادة 40 نصت على جريمة « الرشوة في القطاع الخاص ».
- وذكرت المادة 41 قيام الموظف العام بجريمة « اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص ».
- حددت المادة 42 على « تبييض العائدات الإجرامية ».
- والمادة 43 نصت على جريمة « الإخفاء ».
- وتليها المادة 44 التي ذكرت جريمة « إعاقة السير الحسن للعدالة ».
- والمادة 45 نصت على « حماية الشهود والخبراء والمبلغين والضحايا ».
- وأشارت المادة 46 على « البلاغ الكيدي ».
- وفي الأخير نوهت المادة 47 على جريمة « عدم الإبلاغ عن الجرائم »¹.

¹ راجع المواد من 28 إلى 47 من قانون رقم 06-01 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته .

وكل هذه المواد التي سبق ذكرها نصت على الجرائم التي يرتكبها الموظف العام والتي تؤدي به إلى العقوبات الجزائية وهي سبب تعرضه للمسائلة الجزائية.

وتناول الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، فقد ذكر جملة الأخطاء المهنية للموظف وأدرجها بالتدرج في درجات متفاوتة بموجب المواد 177، 179، 180، 181 من ذات الأمر.¹

وبالنظر إلى جرائم الموظف العام كثيرة، وقد تنصب عنها جرائم تأديبية وأخرى جنائية في ذات الوقت، وذلك لأن الموظف قد يرتكب فعلا يعرضه للمسؤولية التأديبية دون الجنائية إذا لم يصل الفعل الذي ارتكبه الموظف إلى الفعل الجرمي المعاقب عليه بالقانون.²

بحيث أن العقوبة التأديبية لا تلحق بالعقوبة الجزائية من حيث الجسامة لأن العقوبة الجزائية تمس الشخص في ماله وجسده كالحبس أو السجن على خلاف العقوبة التأديبية التي لا تمس الموظف في جسده، بحيث يكون تطبيق العقوبة التأديبية على الموظف العام إذا لم يحترم واجباته كتواطئه وتهاونه عن مباشرة ما هو مطلوب منه وعدم احترام الرؤساء وعدم احترام الدوام المحدد في العمل.

المطلب الثاني

تصنيف العقوبات الجزائية للموظف العام

اعتماد تصنيف العقوبات الجزائية للموظف العام جاء بسبب استحالة حصر كل الأعمال والتصرفات و السلوكات التي قد تشكل أخطاء مهنية وكذا العقوبة المقررة لكل منها وإدراجها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

فالعقوبات الجزائية التي تكون مقيدة بالنصوص القانونية التي تحدد كل جريمة عقوبتها الخاصة طبقا لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات بمعنى لا يجرم فعل ولا يعاقب عليه إلا بنص قانوني يحدد نوع الفعل المجرم وأركانه وشروطه على عكس العقوبة التأديبية التي نجد أن السلطة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي التي تطبقها على الخطأ المهني الذي صدر ضد الموظف.

¹ إسلام مختاري، المرجع السابق، ص ص 17-18.

² ظوافر عمار، رغايسية إيمان، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم القانونية والإدارية، التخصّص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018 / 2019، ص 32.

ولهذا يحتوي هذا المطلب على فرعين حيث نجد في فحوى الفرع الأول: "تصنيف الأخطاء المهنية للموظف العام"، والفرع الثاني: "نماذج العقوبات الجزائية للموظف العام".

الفرع الأول: تصنيف الأخطاء المهنية للموظف العام

حدد المشرع الجزائري في المادة 17 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية درجات الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف العام إلى أربع درجات وهي كالتالي:

أولا :الأخطاء من الدرجة الأولى

ويدرج فيها جميع الأخطاء والأفعال التي من شأنها الإخلال بالانضباط العام والمساس بالسير الحسن لمصالح الإدارة المستخدمة هو ارتكاب الموظف لخطأ والمتمثل في الإخلال بالانضباط العام والذي من خلاله يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح، ويعني هذا عدم الانضباط من طرف الموظف كعدم إحترام أوقات العمل، وعدم أداء عمله بدقة.¹

ثانيا : الأخطاء من الدرجة الثانية

حددت المادة 179 من الأمر 06-03 جسامة الخطأ من الدرجة الثانية بالإشارة إلى كافة الاعمال التي يقوم بها الموظف العام المتمثلة في المساس سهوا أو الإهمال بامن المستخدمين او الأملاك الخاصة بالإدارة، أو الغخلال بالواجبات القانونية.² والملاحظ من خلال وصف الأفعال المنصوص عليها ضمن الدرجتين الأولى والثانية أنها لا تنطوي على سوء النية من قبل الموظف، وإنما تبنى على أساس التقصير.³

ثالثا : الأخطاء من الدرجة الثالثة

بالرجوع إلى نص المادة 180 من الأمر 06-03 نجد أن المشرع الجزائري قد نص على الأخطاء المهنية للموظف العام من الدرجة الثالثة وهي الأفعال الأشد خطورة وجسامة من الدرجتين السابقتين وهي الأفعال الواردة والتي عددها المشرع الجزائري وهي على الشكل الآتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

¹ لطروش سعيدية، الأخطاء المهنية للموظف ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، التخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022/2021، ص23.

² صبرينة دلول، هاجر رايس، مدى فعاليات ضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، التخصص تنظيم غداري، مذكرة شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2017/2016، ص25.

³ لطروش سعيدية، مرجع سابق، ص23.

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الدولة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

رابعا : الأخطاء من الدرجة الرابعة

- تنص المادة 181 من الأمر رقم 06-03 على الأخطار المهنية من الدرجة الرابعة التي يقوم بها الموظف العام بحيث حددها المشرع الجزائري وأعطها درجة رابعة نظرا لجسامتها ولخطورتها على الإدارة خصوصا إذا كان الموظف يشغل منصب حساس في الدولة وتعددتها المادة 181 كالآتي:
- الإستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الغدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

والملاحظة من خلال الحديث عن الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة نجد أنها أكثر جساما وخطورة ولهذا يجب على الموظف أن يقوم بالمهام الموكلة إليه دون سواها بحيث يلتزم بواجباته اتجاه منصبه وكذلك الدرجتين الثالثة والرابعة قد توصله إلى المسائلة الجزائية.

وبعد التطرق إلى الأمر 06-03 نجد أن المشرع الجزائري قد صنف الأخطار المهنية إلى أربع درجات وهذا لتوضيح أكثر للأخطاء المرتكبة وعملية تسهيل التصنيف أو تكييف كل خطأ بمكانه في الدرجة.¹

الفرع الثاني: نماذج العقوبات الجزائية للموظف العام

إن المشرع الجزائري نظم بعض الجرائم في قانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته بحيث ذكرت جملة من المواد تبدأ من المادة 25 إلى غاية المادة 47 نصت على جرائم الموظف العام حيث

¹ لطروش سعيدية، المرجع سابق، ص26.

تتسم هذه الجرائم بجشامتها وخطورتها ومن بين هذه الجرائم نأخذ جريمة الرشوة المنصوص عليها في المادة 25 من قانون الفساد كنموذجاً وجريمة الصفقات العمومية المنصوص عليها في المادة 26 من ذات القانون كنموذجاً.

أولاً : جريمة الرشوة

تعتبر الرشوة سلوكاً من السلوكيات الاجتماعية باعتبار أن الموظف ممثلاً للدولة من جهة ومعيناً من أجل خدمة المواطن من جهة أخرى وهي سلوكيات تعبر عن الاستجابة التلقائية من طرف الموظف العمومي للتوترات الاجتماعية وهذا العمل اللاأخلاقي و اللاقانوني يجعله في وضعية غير قانونية أمام المجتمع لأنه يأخذ فوائد مقابل الانتهاك والخروج عن القيم الاجتماعية.¹

و في القرآن الكريم: يقول الله تعالى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِنَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾²

و بالرجوع إلى المشرع الجزائري لقد جرم الرشوة في المادة 25 من قانون الفساد تحت عنوان "رشوة الموظفين العموميين" وأعطاه عقوبة، يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج:

- كل من وعد موظفاً عمومياً بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.

- كل موظف عمومي طلب أو قبل بشكل مباشر أو غير مباشر مزية غير مستحقة سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته. وهنا تبين لنا أن كل موظف يقوم بطلب أو قبول رشوة يستل مسائل جزائية ويعاقب كذلك معاقبة جزائية.

ثانياً : جريمة الصفقات العمومية

إن الصفقات العمومية تتميز بالاتساع والهيمنة على الأنشطة الاستثمارية للدولة وكذا تشكل أهم مسار تتحرك فيه الأموال العامة وذلك لكثرة المشاريع التي تسعى الدولة لتنفيذها في الساحة الاقتصادية

¹ نصيرة بوعزة، جريمة الرشوة في ظل القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد، مذكرة ماجستير، جامعة جيجل، سنة 2007/2008، ص 09.

² سورة البقرة الآية 188.

وهذا ما جعلها مجال خصب يستغل لممارسة الفساد بأنواعه، لذلك نجد أن المشرع الجزائري قد أولى لها اهتمام خاص.¹

لقد وضع المشرع في قانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في المادة 26 منه على عقوبة من الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية، حيث وضع لها عقوبة، يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج:

- كل موظف عمومي يمنح عمدا الغير امتيازا غير مبرر عند إبرام أو تأشير عقد أو إتفاقية أو صفقة أو ملحق، مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحرية الترشح والمساواة بين المترشحين وشفافية الإجراءات.

- كل تاجر أو صناعي أو حرفي أو مقاول من القطاع الخاص، أو بصفة عامة كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم ولو بصفة عرضية بإبرام عقد أو صفقة مع الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات أو الهيئات العمومية الخاضعة للقانون العام أو تأثير أعوان الهيئات المذكورة من أجل الزيادة في الأسعار التي يطبقونها عادة أو من أجل التعديل لصالحهم في نوعية المواد أو الخدمات أو آجال التسليم أو التوين.

إن انتشار الجرائم المتعلقة بالصفقات العمومية ألزم المشرع الجزائري ضرورة وضع منظومة قانونية لمكافحةها ووضع قوانين صارمة على كل موظف ارتكبها.

الفرع الثالث : العلاقة بين الجريمة الجزائية و الخطأ التأديبي

يعرف الخطأ التأديبي بأنه الإخلال بإحدى الواجبات أو النواهي التي تفرضها مقتضيات الوظيفة، أما الجزائية فهي قيام الشخص بعمل منعه عنه قانون العقوبات والقوانين المكملة، وكل من الجريمتين الجزائية والتأديبية لها ميدان تطبيق خاص، ولها غرض تسعى إلى تحقيقه، وتختلف كل منهما عن الأخرى في طبيعتها وأركانها، وكل منهما مستقلة عن الأخرى استقلال المجال الذي تدور فيه ولو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين.²

¹ خروبي صباح، هارون سارة، الجرائم المتعلقة بالصفقات العمومية في ظل قانون الفساد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2020/2021، ص 03.

² أشرف توفيق شمس الدين، شرح قانون الإجراءات الجنائية (الجزء الأول : مرحلة ما قبل المحاكمة) طبعة خاصة بالتعليم المفتوح مزيدة ومنقحة طبقا لأحدث التعديلات و أحكام القضاء، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص 4.

وللتوضيح سوف نتطرق من خلال هذا الفرع إلى المسؤولية التأديبية والجنائية و خصائص وأوجه الشبه والاختلاف بينهما .

أولاً: مسؤولية الموظف العام عن أخطائه تأديبياً وجزائياً

إن القاضي يستوجب عليه تحديد نوع الخطأ الذي ارتكبه الموظف العمومي أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها أو بمناسبة، إذ بتحديد نوع الخطأ يتحدد لنا الاختصاص وتترتب بموجبه المسؤولية.¹

1- المسؤولية التأديبية للموظف العام

إن المسؤولية التأديبية هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه.

فهدف الجزاء من هذه المسؤولية التأديبية هو تقييم الموظف المخطئ وفصله في حال لا أمل في تقويمه، والتنبيه إلى ما قد يحدث من مخالفات تأديبية في المستقبل، فالغرض الأساسي للعقوبة التأديبية هو الوقاية، والمسؤولية التأديبية هدفها هو ردع الموظف العمومي المرتكب خطأ تأديبي ومنعه من مواصلة الخطأ عن طريق العقوبة التأديبية.

فالرئاسة لها دور هام في تأثير سلوك الموظف العمومي وتصرفه، وهي تملك الحق في تحريك الدعوى التأديبية وتقدير مدى الاعتداء على النظام الوظيفي الحاصل من التصرف المنسوب للموظف العمومي والمدافع عنه إثره، وكذلك هي صاحبة الاختصاص في إنزال العقوبة التأديبية مع اللجنة المتساوية الأعضاء كهيئة استشارية في العقوبة من الدرجة الثانية، ويشترط المشرع موافقتها في العقوبة من الدرجة الثالثة، وهي تعتبر مجلس تأديبي في هذه العقوبة، والأساس القانوني لهذه المسؤولية هو الخطأ التأديبي للموظف العمومي المتمثل بالإخلال بواجباته الوظيفية مما يؤدي إلى عرقلة السير الحسن للمرافق العامة.

فالمشرع حدد أربع عقوبات في مجال الخطأ التأديبي: الدرجة الأولى، الثانية، الثالثة، والرابعة المضافة في التعديل الأخير بموجب الأمر رقم 03-06، والسلطة التي تقوم بتقدير درجة الخطأ هي السلطة الرئاسية تتناسب مع الخطأ المرتكب، والتي هي كذلك صاحبة الولاية في التعيين بمشاركة اللجنة متساوية

¹ محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008، ص107.

الأعضاء، علماً أن هذه الأخطاء غير مقننة مثلها مثل الأخطاء في المسؤولية المدنية¹، وفيما يخص مبدأ التقادم فقد حددها المشرع في نص المادة 302/82 من المرسوم رقم 46 كما يلي: "يمكن أن تسقط العقوبة التأديبية عن العامل بعد مرور أكثر من 03 سنوات على الخطأ المرتكب."

2 - المسؤولية الجنائية للموظف العام

تعرف المسؤولية الجنائية على أنها المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل، أو الامتناع عن القيام به، وأن كلا التصرفين مجرمين قانوناً مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه²، وتعرف أيضاً على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع والمسؤولية الجنائية هذه هي مؤسسة من الفعل الضار الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية، "الخطأ الجنائي"، وجزاء هذه المسؤولية توقيع عقوبة مقررة مسبقاً في قانون العقوبات وقانون الفساد الذي عرّف الموظف في المادة 02، بأن المجرم هو من يخل بأحد واجباته تجاه المجتمع، وأن النيابة العامة هي التي تطالب بتسميتها باعتبارها ممثلة عن المجتمع ونائبة عنه، وأن الصلح أو التنازل لا يجوز في مثل هذه الجرائم لأنها تمس بالمجتمع ككل ويصبح الحق في العقوبة حقاً عاماً يعود للمجتمع³.

ف نطاق المسؤولية الجنائية محدد حصراً بأفعال مجرمة بنص القانون طبقاً لقاعدة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" المادة 01 من قانون العقوبات. ومن ثم فإن قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي قننت ونص عليها القانون من حيث التجريم والعقوبة، والمسؤولية الجنائية هنا مرتبطة بالمسؤولية المدنية من حيث التقادم، فما دامت المسؤولية الجنائية قائمة فإن المسؤولية المدنية للموظف العمومي لا تتقادم، والعكس غير صحيح، إذا ما تقادمت المسؤولية الجزائية لا تعود من جديد إلى الوجود حيثما أن الدعوى المدنية ما زالت لم تتقادم، وقد تحدثت عنها المادة 10 من قانون الإجراءات المدنية في أحكام التقادم.

وللجريمتين التأديبية والجنائية أوجه تشابه واختلاف وهذا ما سنعرضه ما يلي:

¹ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 15.

² محمد الأحسن، نفس المرجع، ص 108.

³ راجع المادة 02 من ق.ع.ج.

ثانيا : أوجه الشبه والاختلاف بين الخطأ التأديبي و الجريمة الجنائية:

نظرا لوجود علاقات متشابكة بين كل من القانون الجنائي والقانون التأديبي في جانب واستقلاليتهما في جانب آخر فقد ارتأينا لتوضيح هذه العلاقة في هذا الفرع أن نعرض أولا لأوجه الشبه بين الجريمتين التأديبية والجنائية ولأوجه الاختلاف بينهما ثانيا.

1: أوجه الشبه بين الخطأ التأديبي و الجريمة الجنائية:

• من حيث الأركان: تتفق الجريمتان في أركانهما تكاد تكون واحدة اذ يجب لقيام الجريمة وثبوتها توافر ركنين أساسيين وهما الركن المادي والركن المعنوي أما الركن الشرعي فقد كان ماثرا للجدل الفقهي¹.

- جوهر المسؤولية: أن الجريمتان التأديبية والجنائية تقومان على فكرة الضرر أو الإثم.
- التأثير على مستقبل الموظف: تتفق الجريمتان في أن كلاهما يستوجب توقيع عقوبات على الموظف مما يؤثر على حياته ومستقبله سواء العام باعتباره مواطناً أو الخاص باعتباره موظف².
- وجوب إجراء تحقيق: لا يسوغ مساءلة العامل ومجازاته تأديبياً ما لم يثبت قبله بالتحديد بعد التحقيق معه وتحقيق دفاعه عن ذلك الفعل المؤثم الذي يبرر مجازاته تأديبياً،³ يشترط لسلامة المحاكمة سواء الجزائية أو التأديبية إجراء تحقيق الذي ينبغي أن تتوفر فيه جميع الضمانات المختلفة لمن يتم التحقيق معه قبل توقيع العقوبة عليه، حتى تقوم الجريمتين على اليقين والتثبت بأن الموظف فعلاً قد ارتكب الخطأ أو الذنب.

2 : أوجه الاختلاف بين الخطأ التأديبي و الجريمة الجنائية:

- من حيث أساس المسؤولية: ينحصر أساس المسؤولية الجزائية في الإخلال بواجب قانوني يكفله قانون العقوبات بنص خاص، أما المسؤولية التأديبية فأساسها الخطأ الوظيفي أي الإخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً.

¹ - أشرف توفيق شمس الدين ، مرجع سابق، ص 4.

² المرجع نفسه ، ص 5.

³ - ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية - الولاية والاختصاص - (النيابة الإدارية و الجهات الرئاسية والرقابية-المحاكم الإدارية) الواجبات والمحظورات الطبعة الأولى 2000، مطبعة الانتصار، مصر، ص 340.

- **من حيث الوصف والتكييف:** تستقل الجريمة الجزائية عن التأديبية في الوصف القانوني بمعنى أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن تنقيد في تكييفها للخطأ التأديبي بقواعد وضوابط قانون العقوبات ولكنها تستخلص الخطأ التأديبي و وصفه من جميع الوقائع التي تشكل جريمة تأديبية على نحو ما هو مفهوم في المجال الإداري.
- **من حيث تحديد الجرائم والعقوبات:**¹ إذا كانت العقوبة التأديبية شأنها شأن العقوبات الجزائية محددة على سبيل الحصر فانه على العكس لا يوجد حصر للجرائم التأديبية إذ أن أمر تقديرها يعود إلى السلطة التأديبية بخلاف الجريمة الجزائية التي تخضع لمبدأ المشروعية القائل (لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص) الأمر الذي يستوجب تحديد الجرائم الجزائية مسبقا.
- **من حيث هدف العقاب :** تهدف المسؤولية الجزائية إلى مكافحة الجريمة وحماية أمن المجتمع ونظامه ووسيلتها في ذلك تقرير جزاء يوقع باسم المجتمع تنفيذا لحكم قضائي ضد من تثبت مسؤوليته عن الجريمة أما المسؤولية التأديبية فتهدف إلى كفالة حسن انتظام واطراد العمل في المرافق العامة ووسيلتها في ذلك عقاب الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته، والجزاء التأديبي لا يمس الحياة أو الحرية بعكس العقاب الجزائي².
- **من حيث قيام المسؤولية:** اشرنا ضمن أوجه الشبه بين الجريمتين الى قيامتهما على أساس الإثم إلا أن هناك اختلاف يرتبط بذلك إذ أن الجريمة التأديبية يكفي لقيامتها وجود الخطأ ولا يشترط حدوث ضرر على عكس الجريمة التي تستوجب ارتكاب الخطأ الذي ترتب عليه ضرر ان لم يكن شخصي فعلى الأقل اجتماعي.
- **من حيث الجهة المختصة بتوقيع العقوبة:** لا توقع العقوبة الجزائية إلا بمقتضى حكم صادر عن المحكمة المختصة من القضاء العادي بينما يجوز توقيع الجزاء ألمسلكي من السلطة الرئاسية أو المجلس التأديبي أو المحاكم المسلكية³.

¹ -أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية - دراسة مقارنة - قدمت هذه الدراسة استكمالا للحصول على درجة ماجستير في

القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الحقوق ، قسم القانون العام ، 2010، ص 84.

² أشرف توفيق شمس الدين، مرجع سابق، ص 5.

³ المرجع نفسه ، ص 5 .

في حين أن العقوبة الجنائية تقوم بتوقيعها سلطة واحدة هي المحاكم الجنائية وفقا لإجراءات قضائية كاملة مقيدة بمبدأي شرعية التجريم ومشروعية العقاب، بينما لا يخضع النظام التأديبي لمبدأ شرعية التجريم¹.

¹ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2006-2007، ص 38.

الفصل الثاني

الضمانات القانونية وأثر العقوبة الجزائية على
الوضعية الوظيفية للموظف العام

تثير العقوبة الجزائية المقررة ضد الموظف العام إشكالية قانونية ومؤسسية بالغة الأهمية، تتمثل في التداخل الحاصل بين المسار الجزائي والمسار الإداري التأديبي، وما يترتب عن ذلك من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على المركز القانوني للموظف.

مما يستدعي تمكينه من ضمانات قانونية تحمي مركزه الوظيفي، لا سيما في حال تعرّضه لمتابعة جزائية أو تأديبية. وفي هذا السياق، يبرز إشكال حقيقي يتمثل في مدى تأثير العقوبة الجزائية على المسار المهني للموظف، ومدى ارتباط هذه العقوبة بمسار التأديب الإداري.

فالقانون الجزائري، من خلال الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حاول وضع جملة من الضوابط التي تكفل حماية الموظف من التعسف، من خلال منح عدة ضمانات إجرائية سواء أثناء التحقيق التأديبي أو خلال فترة المتابعة الجزائية. غير أن الواقع العملي والقضائي يطرح تساؤلات حقيقية حول كفاية هذه الضمانات، ومدى نجاعة الآليات المتاحة لإعادة الاعتبار للموظف بعد صدور حكم بالبراءة أو إعادة الإدماج.

فالوظيفة العامة تفرض التزامات صارمة على عاتق الموظف، كما تمنحه بالمقابل جملة من الضمانات التي تهدف إلى حمايته من التعسف وضمان استقرار العلاقة الوظيفية. غير أن تعرض الموظف لمتابعة أو إدانة جزائية قد يهدد هذا الاستقرار، حتى في الحالات التي لا ترتبط فيها الأفعال محل العقوبة بالمهام الإدارية بشكل مباشر.

وبناء على ما سبق، فإن التطرق إلى سبل الحد من تأثير العقوبة الجزائية على الموظف العام يستوجب الوقوف على مختلف الضمانات القانونية الممنوحة له في العقوبة التأديبية و الجزائية (المبحث الأول) ، وتحليل آثار الحكم الجزائي على وضعيته القانونية، مع بيان حدود حجية هذا الحكم أمام السلطة التأديبية (المبحث الثاني)، في محاولة لتحديد الإطار القانوني الأمثل الذي يوازن بين حماية المرفق العام وحقوق الموظف في آن واحد.

المبحث الأول:

الضمانات القانونية للموظف العمومي في مواجهة العقوبة التأديبية والجزائية

يعتبر الموظف العمومي عنصرا أساسيا في تسيير المرفق العام، وتقتضي طبيعة المهام المنوطة به أن يخضع إلى نظام قانوني خاص يوازن بين مقتضيات الانضباط الإداري وحقوقه كفرد خاضع للقانون. ولضمان هذا التوازن، منح المشرع للموظف العمومي جملة من الضمانات القانونية تتيح له حماية مركزه الوظيفي عند تعرضه لإجراءات تأديبية أو متابعة جزائية.

إن السلطة التأديبية للإدارة، وإن كانت ضرورية لضبط سير المرافق العامة ومراقبة سلوك الموظفين، إلا أنها قد تُستغل في بعض الأحيان بشكل تعسفي أو خارج الضوابط القانونية، ما يستوجب فرض آليات قانونية وإجرائية لحماية الموظف من القرارات المجحفة أو غير المؤسسة قانونا¹.

كما أن الموظف قد يتعرض لمتابعة جزائية تمس بشخصه وحرية، مما يثير تساؤلات حول مدى تأثير هذه المتابعة على وضعه المهني، وحجم الضمانات التي يتمتع بها أثناء هذه المرحلة.

وعليه، فإن دراسة الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف العمومي في هذين المسارين (التأديبي والجزائي) تمكن من فهم مدى التزام الإدارة بمبادئ العدالة، ومدى احترام حقوق الدفاع والمشروعية، خاصة في ظل غياب نصوص تفصيلية أحيانا، أو تضارب في التطبيق العملي.

المطلب الأول:

الضمانات التأديبية أثناء التحقيق الإداري

يعتبر توقيع الجزاء التأديبي من قبل السلطة المختصة أثناء الإجراءات التأديبية أمرا لا يمكن أن يتم دون وجود ضمانات قانونية تحمي الموظف العام، سواء أثناء التحقيق أو بعد صدور الجزاء.

وقد أقر المشرع الجزائري بمجموعة من الضمانات تهدف إلى حماية الموظف من أي تعسف إداري¹، وتكفل له حق الدفاع وحق الطعن في القرار التأديبي سواء أمام الجهات الإدارية أو القضائية.

¹ مصطفى بواوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، أطروحة دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر 2013\2014 ص 45.

وتتجلى أهمية هذه الضمانات عند اتخاذ قرار تأديبي في حق الموظف، سواء كان مثول الموظف قد تم أمام مجلس التأديب أم لا، الأمر الذي يدفعنا إلى تناولها من خلال تقسيم محاور هذا المبحث كما يلي:

الفرع الأول : الضمانات الممنوحة للموظف قبل صدور القرار التأديبي

إن توقيع الجزاء التأديبي على الموظف لا يمكن أن يتم إلا في إطار مسار إجرائي منظم وواضح، يكفل له حق الدفاع ومناقشة الأفعال المنسوبة إليه، وهو ما يجعل هذه الضمانات ليست فقط شرطاً لسلامة القرار التأديبي، بل تعد في ذاتها أداة قانونية لحماية الموظف من التعسف والانحراف في استعمال السلطة.

وتتمثل هذه الضمانات في مجموعة من الإجراءات والخطوات التي تلتزم بها السلطة التأديبية عند مواجهتها لموظف عمومي ارتكب فعلاً قد يشكل مخالفة قانونية أو مهنية، سواء علمت به الإدارة مباشرة أو بناء على شكوى مقدمة من طرف الغير. كما تعد هذه الإجراءات فرصة حقيقية للموظف المتابع تأديبياً للدفاع عن نفسه وبيان براءته من التهم المنسوبة إليه.

وبناء عليه، سنفصل في هذا الفرع أهم هذه الضمانات الإجرائية التي تسبق وترافق اتخاذ القرار التأديبي.

أولاً : مواجهة الموظف العام بالتهم المنسوبة إليه

تستوجب قواعد الإنصاف والعدالة ضرورة إعلام الموظف بجميع الأخطاء والتهم المنسوبة إليه، وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي ليتمكن من تقديم دفاعه بناء على وجهة نظره. ويتم ذلك قبل القيام بأي إجراء من إجراءات التحقيق الإداري، مما يكفل للموظف الطمأنينة والأمان في مواجهة الإجراءات التأديبية ويحد من إمكانية تعرضه للتعسف من قبل السلطة التأديبية المختصة.

تفرض على الإدارة أن تمكن الموظف من الدفاع عن نفسه²، فلا يكفي مجرد فتح ملف تأديبي أو توجيه عقوبة دون إشعار ، بل يتعين على الجهة التأديبية إبلاغ الموظف المعني كتابياً وبشكل دقيق بالتهم أو المآخذ المنسوبة إليه، دون أي لبس أو غموض.

¹ -سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العامة في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر ، 2011، ص290 .

² بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، دراسة تشريعية و قضائية و فقهية، الطبعة الأولى ، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص58 .

وقد كرس المرسوم التنفيذي رقم 59/85¹ هذا المبدأ، حيث نص صراحة على أن: "يعلم الموظف المعني كتابيا بالماخذ المسجلة عليه، وفي وسعه تقديم شروحه كتابيا خلال أجل خمسة عشر (15) يوما".

في هذا السياق، يعد التحقيق بمثابة الضمانة الأولى للموظف، حيث يضمن له الدفاع عن نفسه وإثبات براءته أو التخفيف من حدة التهم المنسوبة إليه، الإجراءات التحقيقية تتيح له فرصة لمناقشة التهم الموجهة إليه، والاطلاع على الأدلة، وبيان موقفه بشكل مفصل.

وفقا للمادة 167² من الأمر 03\06 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن من حق الموظف الذي يشتبه في ارتكابه لأخطاء مهنية أن يبلغ بجميع الأفعال المنسوبة إليه، وأن يمكن من الاطلاع الكامل على ملفه التأديبي، بما يسمح له بإعداد دفاعه وتقديم ملاحظاته بكل حرية واستقلالية ويشترط في هذا السياق أن يتم هذا الإبلاغ في أجل أدناه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ مباشرة إجراءات الدعوى التأديبية.

وتكريسا لهذه الحماية، أكدت الفقرة الثانية من المادة 168 من نفس الأمر³ على ضرورة تبليغ الموظف المتابع تأديبيا باستدعائه للمثول أمام الهيئة التأديبية، وذلك قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ الجلسة، بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، فقد اعتمد المشرع الجزائري نفس الإجراء الذي اعتمدته المشرع الفرنسي والمتعلق بطريقة تبليغ الموظف المتهم حيث نص على أن اخطار الموظف بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإدارية المتساوية للأعضاء المجتمع كمجلس تأديبي قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستيلاء و في حال إخلال الإدارة بهذه الضمانات الشكلية والموضوعية، فإن القرار التأديبي الصادر يُعد معرضا للإلغاء القضائي⁴.

¹ راجع المادة 12، المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 16/02/1993 يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية، ج، ر عدد 11، الصادر في 17/02/1993.

² راجع المادة 167، الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ راجع الفقرة الثانية من المادة 168 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

⁴ هاشمي خري، مرجع سابق، ص 341.

ثانيا الإطلاع على ملفه

تعتبر هذه الضمانة من أقدم الضمانات، و التي جاءت لمنع الإخلال بضمانة حق الدفاع، باعتباره حقا أساسيا، يفضي إلى الحرية في إعداد الدفوع ، فمن حق الموظف أن يطلع على ملفه التأديبي، ليتمكن من معرفة التهم المنسوبة إليه، مما يسمح له بإعداد دفاعه على أكمل وجه.¹

لقد تبني المشرع هذا المبدأ وتناوله في عدة نصوص تشريعية وتنظيمية، حيث نص عليه في ظل الأمر 133/66، إذ جاءت المادة 65² منه كما يلي : "للموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء في إطار الدعوى التأديبية، الحق في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقه به".

كما نصت المادة 65³ من المرسوم رقم 302/82 على: " للعامل الحق في الاطلاع على ملفه، ويمكنه، زيادة على ذلك، أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره". ونصت كذلك الفقرة الأولى من المادة 129⁴ من المرسوم 59/85 على:

"يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية".

فإذا كان المشرع قد أقر بموجب هذه المادة حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي، فهل هذا يعني أنه لا يحق له سوى الاطلاع على مقرر العقوبة دون غيره من الوثائق؟

في هذا السياق، تنص المادة 50 من نفس المرسوم على: "يتعين على المصلحة المكلفة بتسيير الموظفين فتح ملف فردي لكل موظف يشمل جميع الوثائق المتعلقة بوضعيته الإدارية، ويجب أن تكون هذه الوثائق مسجلة ومرقمة ومرتبعة كما ينبغي، بما فيها المقررات التأديبية".

¹ - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لأمر 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1996، ص 127 .

² راجع المادة 57 ، الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

³ راجع المادة 65 ، المرسوم رقم 302/82، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982 .

⁴ راجع المادة 129، الفقرة الأولى، من المرسوم التنفيذي رقم 59/85.

وقد أكد المشرع الجزائري هذا المبدأ من جديد في التعديل الأخير للأمر 03/06، حيث نصت المادة 167¹ منه على:

"يحق للموظف الذي تحرك ضده دعوى تأديبية أن يطلع على كامل ملفه التأديبي خلال أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية".

من خلال المواد 129 و 65 السابقتين، يفهم أن الموظف الذي يكون محل مساءلة تأديبية يملك الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي، دون أن يشمل ذلك بالضرورة الاطلاع على ملفه الشخصي المعد سلفا من قبل الإدارة، رغم أن المادة 50 من المرسوم 59/85 تلزم الإدارة بفتح ملف فردي لكل موظف يحتوي على جميع الوثائق المرتبطة بوضعه الإداري، بالمقابل، جاءت المادة 57 من الأمر 133/66 واضحة، حيث أقرت للموظف الحق في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقه به، إلى جانب الملف التأديبي، مما أزال الغموض الذي كان يكتنف النصوص السابقة.

كما يشترط المشرع الجزائري، حسب ما تقرره المديرية العامة للوظيفة العمومية²، أن يحتوي الملف التأديبي على الوثائق الإدارية الضرورية التي تُمكن من تتبع مسار المخالفة المنسوبة للموظف، والتأكد من احترام الضمانات القانونية، وتشمل هذه الوثائق ما يلي:

- تقرير مفصل من الرئيس السلمي يتضمن الأفعال المنسوبة إلى الموظف المعني؛
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف، تتضمن خصوصا سوابقه التأديبية عند الاقتضاء؛
- نتائج التحقيق الإداري الذي أجري بشأن الوقائع محل التأديب؛
- تقرير السلطة المؤهلة للتعين، مرفقا باقتراح العقوبة المناسبة.

وقد أكد المنشور أيضا على ضرورة احترام أحكام المرسوم رقم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن. وتنص المادة 10¹ منه على أن الاطلاع يتم في مقر الإدارة التي يوجد بها الملف

¹ راجع المادة 167 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

² المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

الشخصي، ولم يشر المشرع الجزائري إلى إمكانية الاطلاع خارج الوطن، ولكنه أجاز للموظف المقيم بالخارج نسخ الوثائق بشرط ألا يؤدي ذلك إلى إفسادها.

أما المشرع الفرنسي فقد نص صراحة على إرسال الملف التأديبي للموظف المقيم في الخارج إلى القنصلية التابعة لمقر إقامته لتمكينه من الاطلاع عليه، مع ملاحظة أن هذا الحق يمارس مرة واحدة فقط، ولا يُسمح للموظف المذنب بأخذ نسخ من الوثائق إلا إذا استدعت الضرورة.

بالتالي، يكون الاطلاع على الملف التأديبي شخصي و سري و مجدي أي يسمح فعليا بإعداد الدفاع بشكل فعال².

ثالثا :حق الدفاع

حق الدفاع من الحقوق الأساسية ذات الطابع الدستوري التي لا يمكن التغاضي عنها أو إهمالها، إذ يحق للموظف أن يدافع عن نفسه بنفسه، أو أن يوكل محاميا أو شخصا يراه مناسبا لهذه المهمة.³ كما يحق له، بعد الاطلاع على ملفه التأديبي، مناقشة اللجنة التأديبية واستدعاء الشهود إن وجدوا⁴، وتقديم ملاحظاته إما شفويا أو كتابيا.

وقد كرس المشرع الجزائري هذا الحق وجعله من المبادئ المستقرة في الإجراءات التأديبية، حيث يطبق حتى في غياب نص قانوني صريح، باعتباره من المبادئ العامة المعترف بها قانونا. فحق الدفاع هو حق طبيعي مقدس يعترف به لكل متهم، سواء في الإجراءات المدنية أو الجنائية أو الإدارية، بما في ذلك التأديبية.

وقد نص المشرع الجزائري صراحة على هذا الحق في عدة مواضع تشريعية أبرزها المادة 175⁵ من دستور 2020 الذي ورد في نصها حق الدفاع صراحة إذ نصت "الحق في الدفاع معترف به"، في فقرته

¹ راجع المادة 10 من المرسوم رقم 131/88 المؤرخ في 1988/07/04، المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية عدد 27، الصادرة في 1988/07/06

² سليم جديدي، مرجع سابق، ص 295

³ بواوي مصطفى، مرجع سابق، ص. 177.

⁴ ليدية موصلي وسهام وائل، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية، الجزائر، 2016-2017، ص. 54.

⁵ راجع المادة 175، الدستور 2020 المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر.ج.ج، عدد 82 الصادر 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020.

الأولى كما نصت الفقرة الثانية " الحق في الدفاع مضمون في القضايا الجزائية "هذه الصياغة تظهر بوضوح أن حق الدفاع حق معترف به دستورياً، وهو ما يفرض على السلطات القضائية والإدارية احترام هذا الحق في كل مراحل المتابعة، سواء كانت جنائية أو تأديبية أو مدنية وتبعاً لذلك، وضع المشرع مجموعة من الضوابط الإجرائية التي يتعين على الإدارة احترامها عند متابعة الموظف المهني، والتي تختلف باختلاف نوع الخطأ المرتكب. كما تختلف السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي بحسب جسامته الخطأ.

وقد نصت الفقرة الثانية من المادة 169¹ من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية صراحة على هذا الحق، حيث جاء فيها: "له الحق في أن يستعين بمحام مخول أو موظف من اختياره للدفاع عنه".

ويستفاد من هذا النص أن الموظف المتابع تأديبياً لا يتمتع فقط بحق حضور الجلسة، وإنما يمنح كذلك الحق في اختيار من يمثله للدفاع عنه، سواء كان محامياً أو موظفاً زميلاً، كما يمكنه تقديم دفاعه شفويًا أو كتابياً حسبما يراه مناسباً، ويعد هذا الحق مكفولاً حتى في حالة غياب الموظف لعذر شرعي مبرر، إذ يمكن لمحاميه أو من ينوب عنه أن يتولى الدفاع نيابة عنه.

الفرع الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف أثناء صدور القرار التأديبي

هذا النوع من ضمانات التأديب يرافق عملية التحقيق والاستجواب وتوجيه الاتهام للموظف العام، وبالتالي فهي ضمانات غاية في الأهمية، لا يمكن إغفال أي منها. وتتمثل في ضمان حيادية ونزاهة كل من يشارك في عضوية مجالس التأديب، وكذلك كفالة حق الرد للموظف العام تجاه أي من أعضاء هذه المجالس إذا ساوره شك في افتقاد أحدهم للحيادية أو النزاهة²، وذلك على النحو الآتي:

أولاً : الحيادية في النص على العقوبة التأديبية

تعد الحيادية والنزاهة في النص على العقوبة التأديبية من أهم الضمانات التي يطمئن من خلالها الموظف العام إلى عدالة ونزاهة من يتولون محاسبته والتحقيق معه.

¹ راجع المادة 169 من الأمر 06\03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

² - كنعان نواف، القانون الإداري، دون طبعة، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، ص 205 .

و وفقا لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، فإن قوانين الخدمة المدنية تبنت بدورها هذا المبدأ العام، إذ تهدف العقوبة في هذا الإطار إلى تقويم سلوك الموظف وضمان سير عمل المرافق العامة بانتظام. ولذلك، كان لا بد من تجريم الأفعال التأديبية على سبيل الحصر، وتحديدتها بشكل واضح وصريح، مع بيان العقوبة الخاصة بكل منها.

وغالبا ما تكون هذه العقوبة ذات طبيعة أدبية أو مالية، وقد تصل في بعض الحالات إلى الفصل من الوظيفة.

ويعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية توقيع جزاء على مرتكب المخالفة التأديبية ما لم يكن مقررا تشريعا، ومن ثم، لا يمكنها توقيع عقوبة لم ينص عليها القانون، حتى وإن كانت هذه العقوبة أخف أو أبسط من العقوبات المقررة قانونا.

فلا يجوز مثلا حتى برضا الموظف استبدال عقوبة الفصل من الوظيفة بعقوبة الحرمان من الإجازة السنوية المستحقة له خلال السنة، باعتبار أن هذه الأخيرة لم تقرر ضمن العقوبات المحددة على سبيل الحصر، رغم أنها قد تبدو ذات أثر بسيط على الموظف مقارنة بعقوبة الفصل.

ومن ثم، فإن عدم التزام الإدارة بمبدأ الشرعية ومخالفتها له يجعل قرارها معيبا من حيث الحل. وإذا كان تطبيق مبدأ الشرعية يقتضي ضرورة التزام السلطة التأديبية بتوقيع العقوبة المنصوص عليها تشريعا، فإن حدود هذا الالتزام تمتد أيضا إلى المدة المقررة لهذه العقوبة أو مداها.

ثانيا : مبدأ تسبب القرار التأديبي

مصطلح "التسبب" نشأ لأول مرة في فرنسا خلال القرن الثامن عشر، وكان يستخدم للدلالة على ضرورة تضمين الأحكام القضائية بالأسباب التي أدت إلى صدورها¹.

وقد عرف فقهاء القانون الإداري التسبب بأنه: عرض لوقائع القضية، وتحديد الأفعال المنسوبة إلى الموظف، مع بيان الأدلة التي استندت إليها الجهة المختصة في تكوين قناعتها، سواء كانت هذه القناعة

¹ بدري مباركة، "ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، مجلة الدراسات القانونية، العدد 08- مجلة فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، سنة 2008، ص. 107.

الفصل الثاني: سبل الحد من تأثير العقوبة الجزائية على الموظف العام

بالإدانة أو البراءة، إلى جانب توضيح النصوص القانونية المطبقة¹، ويشترط أن يكون القرار خلاصة منطقية لهذه العناصر مجتمعة.

وبما أن القرار التأديبي يعد من القرارات الإدارية، فإن الأصل أنه لا يشترط فيه التسبب ما لم يرد نص قانوني يوجب ذلك. غير أن المشرع، حماية للموظفين وضمانا للعدالة، أقر إلزامية تسبب القرارات الإدارية التي تتضمن عقوبات تأديبية².

وقد نصت المادة 165³ من الأمر 03/06 على أن: "السلطة المخولة صلاحية التعيين تتخذ، بقرار معلل، العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، بعد الحصول على توضيحات مكتوبة من الموظف المعني. أما العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، فتتخذ بقرار معلل أيضا، وذلك بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمعة كمجلس تأديبي".

كما تؤكد المادة 170 من نفس الأمر على ما يلي: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"⁴.

إن إلزام الإدارة بتسبب القرارات التأديبية يعد من أهم الضمانات القانونية التي تهدف إلى حماية الموظف من تعسف السلطة التأديبية، بغض النظر عن درجة العقوبة أو خطورة الخطأ المرتكب. كما أن هذا الالتزام يتيح للقضاء ممارسة رقابته بشكل فعال على مشروعية القرار التأديبي، من خلال التأكد من مدى استناده إلى وقائع صحيحة وأسانيد قانونية واضحة.

ومن المهم التمييز بين "السبب" و"التسبب". فالسبب هو الواقعة أو السلوك الذي يبرر إصدار القرار، ويُشترط أن يكون موجودًا ماديا وثابتا قانونا، ويؤدي غيابه إلى بطلان القرار، أما التسبب فهو الإجراء الذي يتمثل في عرض وشرح تلك الأسباب والسندات داخل القرار الإداري نفسه، مما يجعله من العناصر الشكلية الأساسية المرتبطة بشرعية القرار.

¹ عبد اللطيف بن شديد الحربي، عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية: دراسة تحليلية فقهية مقارنة بما استقر عليه القضاء السعودي، مطابع دار الهندسة، القاهرة، 2008، ص 638.

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص. 159.

³ راجع انظر المادة 165 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ راجع انظر المادة 170 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثالثا : وحدة العقوبة وتناسبها

ينص مبدأ وحدة العقوبة على عدم جواز توقيع عقوبتين تأديبيتين أصليتين، خاضعتين لنفس النظام القانوني، عن الخطأ ذاته المرتكب من قبل الموظف خلال نفس الفترة الزمنية¹.

ويجدر التوضيح هنا أن هذا التقييد لا يشمل العقوبات التبعية أو التكميلية، ولا يشمل كذلك العقوبات الجنائية أو المدنية المترتبة عن الفعل نفسه، باعتبار أنها تنتمي إلى أنظمة قانونية مختلفة عن نظام التأديب.

وعليه، يمكن توضيح الإجراءات التأديبية كما يلي:

بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، فقد نصت المادة 165 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه:

"تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد الحصول على توضيحات كتابية من المعني، قرارا مبررا بفرض العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية²".

وبعني ذلك أنه عند معاينة الخطأ المهني ورفع تقرير بشأنه إلى السلطة المختصة، يجب توجيه استفسار للموظف المعني يتضمن توصيف الواقعة وتمكينه من تقديم رده بشأن صحتها ودوافعها، وبعد دراسة الملف من قبل الرئيس الإداري المختص، وإذا قدر أن الواقعة تستوجب العقاب، يصدر قرارا معللا بإنزال العقوبة المناسبة من الدرجة الأولى أو الثانية، حسب الحالة كما يلي :

أنواع العقوبات التأديبية³:

1. العقوبات من الدرجة الأولى: التنبيه ، الإنذار الكتابي ، التوبيخ

2. العقوبات من الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة أيام (3)

¹ يحيا قاسم، علي سهل، فصل الموظف العام، مرجع سابق، ص. 124

² راجع انظر المادة 165 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

³ يحيا قاسم، علي سهل، فصل الموظف العام، مرجع سابق، ص. 125

الفرع الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف بعد صدور القرار التأديبي

توجد ضمانات لاحقة لتوقيع العقوبة أو الجزاء التأديبي، وتمثل في الضمانات الإدارية، وعلى رأسها إمكانية الطعن القضائي في القرار الصادر بتوقيع الجزاء بهدف الإلغاء أو المطالبة بالتعويض. ويطلق عليها البعض "الضمانات الإدارية"، وتشمل أيضا التظلم الإداري، إلى جانب "الطعن القضائي"¹.

والواقع أن توقيع العقوبة على الموظف العام، في حال ثبوت ارتكابه للمخالفة التأديبية، لا يُسقط الضمانات التي منحها له القانون، والتي من شأنها تعزيز مبادئ العدالة وحماية حقوق الموظف العام. وُجسد هذه الضمانات في مسارين أساسيين:

أولا : التظلم الإداري

التظلم الإداري وسيلة قانونية يمنح من خلالها الموظف العام حق الاعتراض على القرار التأديبي الصادر بحقه. ويتمثل هذا التظلم في التماس يقدمه الموظف إلى الجهة الإدارية التي تولت إصدار القرار التأديبي، يطلب فيه إلغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه²، على أساس ما يراه من مخالفات أو عيوب شابتة.

ويشترط في هذا التظلم أن يوضح الموظف نوع العيب الذي يعتقد أنه أثر في مشروعية القرار، سواء تعلق ذلك بعيب في الشكل، أو في السبب، أو تجاوز السلطة، أو غيرها من أوجه عدم الشرعية³، كما يمكن أن يطالب الموظف بإلغاء القرار كليا أو جزئيا.

ويجب تقديم هذا التظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار التأديبي، مع الإشارة إلى أنه في الحالات التي يصدر فيها القرار من هيئة تأديبية قضائية، فإنه يعد قرارا نهائيا لا يجوز التظلم بشأنه إداريا، وإنما يطعن فيه مباشرة أمام القضاء المختص.

وقد عرف الدكتور عمار عوابدي التظلم الإداري بأنه: "التماس أو شكوى يرفعها أصحاب الصفة والمصلحة إلى الجهات الإدارية، يطعنون فيها بقرارات أو أعمال إدارية بدعوى عدم مشروعيتها، مطالبين بإلغائها أو سحبها أو تعديله"¹.

¹ رشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، 2001، ص. 58.

² بوادي مصطفى، مرجع سابق، 310.

³ - سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص132.

وعليه، فإن التظلم الإداري يعتبر إجراء أولياً يسبق اللجوء إلى القضاء، يتيح للموظف المتضرر عرض مظلّمته أمام الجهة الإدارية المعنية، ويمنح الإدارة بالمقابل فرصة مراجعة قراراتها وتصحيحها إن ثبت خطأها، في إطار احترام مبدأ الشرعية وحماية الحقوق الفردية.

ويقدم إلى لجنة الطعن و التي تم تأسيسها بموجب المرسوم رقم 84-10 الذي نصت المادة 22 منه على أن "كل قطاع تنصب فيه لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله"². كما أقر المشرع الجزائري استحداث هذه اللجان بموجب المادة 65 من الأمر رقم 06-03، حيث نصت الفقرة الأولى منها على "أن لجنة الطعن تنشأ لدى كل وزير أو مسؤول مؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية"³.

نلاحظ أن المادة 65 من الأمر رقم 06-03 قد تناولت إنشاء لجان الطعن في المؤسسات والإدارات العمومية، وهو ما لم ينص عليه المرسوم رقم 84-10. كما نصت المادة 66 من نفس الأمر على ضرورة تشكيل لجان الطعن في أجل لا يتجاوز شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتختص هذه اللجان بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة. وتوضح المادة 67 من نفس الأمر أنه "تُخطر لجان الطعن من قبل الموظف بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليهما في المادة 163 من هذا الأمر"⁴.

كما تنص المادة 175 من نفس الأمر على أنه "يمكن للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلمًا أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"⁵. وبالتالي، تختص هذه اللجان في دراسة الطعون المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، ويمكن للموظف الذي تعرض لتلك العقوبات تقديم تظلمه خلال شهر من تاريخ تبليغ القرار.

المشرع الجزائري قد منح الموظف الذي صدر ضده قرار تأديبي الحق في اللجوء إلى لجنة خاصة للطعن من أجل إعادة النظر في القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة وفحص مشروعيتها. ووفقا للمادة 163

¹ عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص. 366.

² راجع المادة 22 من مرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 14 يناير سنة 1984، يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها.

³ راجع المادة 65 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

⁴ راجع المادة 66 ، 67 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁵ راجع المادة 175 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني: سبل الحد من تأثير العقوبة الجزائية على الموظف العام

من نفس الأمر، فإن العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة التي تختص لجنة الطعن بإعادة النظر فيها بعد إخطارها من الموظف تشمل:

- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح من 4 أيام إلى 30 يومًا.
- التنزيل من الدرجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.
- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح¹.

أما فيما يتعلق بميعاد الطعن أمام لجنة الطعن، فقد تم تعديله من قبل المشرع، حيث كان في السابق محددًا بـ 15 يوما من تاريخ تبليغ القرار حسب ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم رقم 84-10، في حين تم رفع هذا الميعاد إلى شهر كامل بموجب الأمر رقم 06-03.

بالتالي، يمكن للموظف أو العون الموقع عليه قرار تأديبي أن يقدم تظلمه أمام لجنة الطعن في أجل لا يتجاوز شهرا من تاريخ تبليغ القرار². تقوم اللجنة بعد دراسة الطعن بإصدار قرار كتابي في أجل لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ رفع الطعن إليها، ويمكن أن يكون هذا القرار بإحدى النتائج التالية:

- إبطال القرار التأديبي الصادر ضد الموظف.
- تثبيت القرار التأديبي.
- تعديل القرار التأديبي.

إذا استنفذ الموظف أو العون الموقع عليه العقوبة التأديبية حقه في اللجوء إلى لجنة الطعن ورفضت الأخيرة التظلم أو ثبتت القرار، فإنه يمكن له الطعن في قرار التسريح التأديبي أمام القضاء الإداري المختص بهدف إلغاء القرار لعدم مشروعيته، كما يمكنه المطالبة بتعويضه عن الضرر الذي أصابه³.

¹ راجع المادة 163 من الأمر 06\03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² فوزية الشريف بعلي، "التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014، ص. 121.

³ زياد عادل، فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المرتبص في الإدارات والمؤسسات العمومية، المرجع السابق، ص. 63.

ثانيا : الطعن القضائي

يعد الطعن القضائي من أهم الوسائل القانونية الفعالة لممارسة الرقابة القضائية، بما يضمن تجسيد القانون واحترام مبدأ المشروعية، ويهدف أساسا إلى حماية الأعوان العموميين من تعسف السلطات الإدارية. وتعتبر دعوى الإلغاء من أبرز الضمانات القانونية التي تسمح بإلغاء القرار الإداري غير المشروع وإنهاء آثاره القانونية¹.

وبالتالي، يحق للموظف أو العون المتربص الطعن قضائيا في قرار التسريح التأديبي غير المشروع، باعتباره قرارا إداريا، من خلال رفع دعوى الإلغاء ودعوى التعويض أمام الجهة القضائية المختصة، تطبيقا للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وبذلك يعد الطعن القضائي ضمانا قانونية أخرى منحت للموظف (أو العون المتربص) لمواجهة تعسف الإدارة في قراراتها التأديبية، وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في هذا القرار، سواء بإلغائه أو المطالبة بالتعويض عنه².

يمكن تعريف دعوى الإلغاء بأنها " الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحررها ويرفعها من له الصفة والمصلحة القانونية، أمام الجهات القضائية المختصة في الدولة، للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة، حيث تنحصر سلطة القاضي في فحص مدى مشروعية هذه القرارات فقط، دون التطرق إلى ملاءمته³".

ثانيا: شروط دعوى الإلغاء ضد قرار التسريح التأديبي

لرفع دعوى الإلغاء ضد قرار التسريح التأديبي، يجب توفر الشروط الآتية:

1. أن يكون القرار محل الدعوى قرارا إداريا نهائيا، صادرا عن سلطة إدارية مختصة وبإرادتها المنفردة، وهو ما ينطبق على القرار التأديبي القاضي بالتسريح⁴.

¹ عمار عوايدي، مرجع سابق، ص 312 .

² سلوى سعيداني، المرجع السابق، ص. 61

³ نفس المرجع، 314

⁴ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2011، ص. 110

2. اختصاص الجهة القضائية الإدارية، حيث ترفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليميا، وفقا للمادة 801 من القانون 08-09، والتي تنص على اختصاص المحاكم الإدارية بالفصل في¹:

• دعاوى إلغاء القرارات الإدارية؛

• الدعاوى التفسيرية؛

• دعاوى فحص المشروعية؛

• القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.

كما نصت المادة 4/804² من نفس القانون على إلزامية رفع الدعاوى المتعلقة بالموظفين وأعوان الدولة أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.

كذلك يمكن رفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة في بعض الحالات، كما نصت المادة 901 من ذات القانون³.

3. **الصفة والمصلحة:** يجب أن ترفع الدعوى من طرف الموظف أو العون المتربص الذي صدر ضده القرار، أي من له الصفة والمصلحة، تطبيقا للمادة 13 من القانون رقم 08-09 التي تنص: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون". كما أن القاضي يُثير انعدام الصفة تلقائيا⁴.

إذ يجب أن يكون المدعي مالكا لصفة قانونية تخوله رفع الدعوى، بأن يدعي حقا أو مركزا قانونيا متضررا، فلا تقبل الدعوى إلا إذا اقترنت بالمصلحة في التقاضي⁵، ويقصد بالصفة أن يكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب المصلحة القانونية المباشرة في موضوع النزاع.

¹ راجع المادة 801 من قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² راجع المادة 804 فقرتها الرابعة من ق. إ. م. إ.

³ راجع المادة 901 من ق. إ. م. إ..

⁴ راجع المادة 13 من ق. إ. م. إ.

⁵ عمر بوجادي، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص. 103.

وبالاستناد إلى القاعدة العامة "لا دعوى بدون مصلحة"، فإن دعوى الإلغاء لا تقبل إلا إذا توافرت للطاعن مصلحة جدية وحالية، وتفهم المصلحة على أنها المنفعة التي يسعى المدعي إلى تحقيقها من خلال اللجوء إلى القضاء¹، وهي تمثل الدافع والهدف وراء تحريك الدعوى.

4. الميعاد القانوني: يشترط رفع دعوى الإلغاء في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار الإداري الفردي، وفقًا للمادة 829² من القانون سالف الذكر. وتُعد مواعيد الطعن من النظام العام، ويجوز للقاضي أن يُثيرها تلقائيًا.

كما يعتبر شرط الميعاد من النظام العام، ولا يجوز مخالفته، ويمكن للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه أو يثار من طرف الخصوم.³

ثالثًا: أسباب الطعن بالإلغاء في قرار التسريح التأديبي

تتمثل أسباب الطعن بالإلغاء في العيوب التي تصيب القرار الإداري، وهي:

- **عيب عدم الاختصاص:** أي صدور القرار من جهة غير مختصة⁴.
- **عيب السبب:** ويتعلق بعدم صحة الوقائع أو التكييف القانوني الذي بُني عليه القرار⁵.
- **عيب المحل:** أي الأثر القانوني غير المشروع الناتج عن القرار⁶.
- **عيب الشكل:** الذي لا يؤدي إلى إلغاء القرار إلا إذا كان جوهريًا⁷.
- **عيب الانحراف في استعمال السلطة:** وهو عيب خفي يتعلق بنية مصدر القرار، أي إذا استعملت السلطة لأغراض غير تلك التي خولت من أجلها.

¹ عادل بوراس، دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مجلة الفقه والقانون، جامعة المسيلة الجزائرية، العدد الثالث، 2013، ص. 258

² راجع المادة 829 من ق. إ. م. إ.

³ وفاء بالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار — عنابة، السنة الجامعية 2010-2011، ص. 53.

⁴ عمار عوابدي، مرجع سابق، 501

⁵ زياد عادل، مرجع سابق، ص 99

⁶ ليديّة موصلي وسهام وايل، مرجع سابق، ص 70.

⁷ مرجع نفسه، ص 71.

فإذا فشل الموظف في التظلم الإداري، له أن يلجأ إلى القضاء الإداري، من خلال دعوى الإلغاء، حيث يتمثل دور القاضي الإداري في فحص مشروعية القرار المطعون فيه، فإن ثبت عدم مشروعيته ألغى، وإن ثبتت مشروعيته رفضت الدعوى¹.

رابعاً: دعوى التعويض عن الضرر

بالإضافة إلى دعوى الإلغاء، يمكن للموظف أو العون المتربص المتضرر من قرار التسريح التأديبي غير المشروع، رفع دعوى تعويض أمام القضاء الإداري المختص².

وتعرف دعوى التعويض بأنها "الدعوى القضائية الذاتية التي يرفعها صاحب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل عن الأضرار التي لحقت بحقوقه نتيجة للنشاط الإداري الضار، وذلك وفقاً للإجراءات والشروط القانونية".

ويشترط أن ترفع هذه الدعوى في ميعاد أربعة (4) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار محل النزاع، وذلك وفقاً لأحكام المادة 829 من القانون رقم 08-09³.

المطلب الثاني

ضمانات القانونية للموظف العام في مواجهة العقوبة الجزائية

يعد الموظف العام أحد الأعمدة الأساسية التي تقوم عليها الإدارة، باعتباره الأداة التي تنفذ بها السياسات العمومية وتسير بها المرافق العامة، ولتحقيق النجاعة والفعالية في أداء هذه المهام، منح المشرع للموظف العام مجموعة من الحقوق، غير أنه في المقابل ألزمه بجملة من الواجبات المهنية والأخلاقية التي تضمن حسن سير الوظيفة العمومية.

وفي حالة إخلال الموظف بتلك الالتزامات، قد يكون محل مساءلة قانونية تأخذ طابعاً تأديبياً أو جزائياً، بحسب طبيعة الإخلال وظروفه. وإذا كان النظام التأديبي يعنى بالانضباط الداخلي للإدارة، فإن المتابعة

¹ سلوى سعيداني، المرجع السابق، ص 61.

² زياد عادل، مرجع سابق، ص 109.

³ راجع المادة 829 من ق.و.م.إ.

الفصل الثاني: سبل الحد من تأثير العقوبة الجزائية على الموظف العام

الجزائية ترتبط بانتهاك قواعد القانون الجنائي، مما يجعلها أكثر خطورة من حيث الآثار والعقوبات، وقد تمس حريته وسيرته المهنية.

وأمام جسامة هذه المسؤولية، أقر المشرع ضمانات إجرائية وموضوعية للموظف المتابع جزائيا، تكريسا لمبدأ قرينة البراءة، وضمانا لحقوق الدفاع، وتوازنا بين حماية المصلحة العامة وصون الحقوق الفردية. وتزداد أهمية هذه الضمانات في ظل التداخل المحتمل بين المساءلتين التأديبية والجزائية، مما قد يعرض الموظف إلى تعدد العقوبات أو تضارب في القرارات المتخذة بشأنه.

من هذا المنطلق، فإنه للبحث في الضمانات القانونية المخولة للموظف العام في مواجهة العقوبة الجزائية، لابد من دراسة أهم هذه الضمانات و المتمثلة في قرينة البراءة (الفرع الأول) و مبدأ عدم رجعية القوانين (الفرع الثاني) و حق الطعن في الأحكام (الفرع الثالث)

الفرع الأول : قرينة البراءة

تعتبر قرينة البراءة من أبرز الضمانات القانونية التي يكفل بموجبها حق الأفراد، وخاصة الموظفين العموميين، في الحماية ضد الظلم أو الاعتقال غير المبرر¹، وتعد من المبادئ الأساسية التي تضمن العدالة في الأنظمة القانونية الحديثة .

أولا : تعريف قرينة البراءة

تعد قرينة البراءة من المبادئ الجوهرية التي يقوم عليها العدالة الجنائية، وهي تفترض أن كل شخص ينسب إليه ارتكاب فعل مجرم يعتبر بريئا حتى تثبت إدانته بحكم نهائي صادر عن جهة قضائية مختصة. وبعبارة أخرى، فالمتهم لا يدان في نظر القانون لمجرد الاشتباه أو الاتهام، بل يفترض فيه البراءة، ويعامل على هذا الأساس طيلة مراحل الإجراءات الجنائية.

وتشكل هذه القرينة ضمانا أساسية للمتهم، ليس فقط من حيث حمايته من العقوبة دون محاكمة عادلة، بل من حيث كفالة احترام كرامته، وصون سمعته، ودرء أي أثر قانوني أو اجتماعي سابق لأوانه قد

¹ مسعودة إحدادن ، كنزة سليمان ، ضمانات المتهم أثناء مرحلة المحاكمة الجزائية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص: قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة العقيد محمد أولحاج – البويرة، السنة الجامعية 2014/2015 ، ص 19 .

يترتب عن مجرد الاتهام. وتتجلى أهمية هذا المبدأ بوضوح أكبر حين يتعلق الأمر بالموظف العام¹، الذي قد يواجه تبعات مهنية خطيرة لمجرد إخضاعه لإجراءات جزائية، حتى وإن لم يدان قضائيا.

إذ أن المساس بقرينة البراءة في هذا السياق لا يهدد فقط حقوق الفرد، بل ينعكس مباشرة على وضعيته داخل الإدارة، وقد يؤدي إلى تعليق مهامه، فقدان الثقة، أو حتى عزله من منصبه، وكل ذلك قبل أن تُحسم مسؤوليته الجنائية². وعليه، فإن قرينة البراءة تمثل حاجزا قانونيا وأخلاقيا يمنع تحميل الموظف نتائج اتهام لم يثبت بعد.

ثانيا : قرينة البراءة كضمان للموظف العام من العقوبة الجزائية

كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ في صلب الدستور، بداية بالمادة 56 من دستور 2016³، التي نصت على أن:

"كل شخص يعتبر بريئا حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته، في إطار محاكمة عادلة تؤمن له كل الضمانات الضرورية للدفاع عن نفسه".

وتم تعزيز هذا المبدأ في دستور 2020، الذي جاء في مادته 41 بنفس الصياغة تقريبا⁴، وهو ما يعكس الأهمية المتزايدة التي توليها الدولة الجزائرية لهذا الحق الأساسي، باعتباره ضمانا أولى لتحقيق العدالة وأحد الأعمدة الجوهرية للمحاكمة العادلة.

وانسجاما مع هذا التوجه، تم تعديل قانون الإجراءات الجزائية بموجب القانون رقم 17-07 المؤرخ في 27 مارس 2017، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة الأولى على أن:

"كل شخص يعتبر بريئا ما لم تثبت إدانته بحكم قضائي حائز لقوة الشيء المقضي فيه"، وهو تأكيد تشريعي واضح لقرينة البراءة، بما يضمن عليها طابعا إلزاميا في كل مراحل الدعوى الجزائية، ابتداءً من المتابعة والتحقيق، إلى غاية صدور الحكم النهائي¹.

¹ مرجع نفسه ، ص 23 .

² مسعودة إحدادن ، كنزة سليمان ، مرجع سابق ، ص 23 .

³ راجع المادة 56 من قانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري ، ج ر عدد 14 الصادر بتاريخ 07 مارس 2016 .

⁴ راجع المادة 41 من دستور 2020 .

الفصل الثاني: سبل الحد من تأثير العقوبة الجزائية على الموظف العام

الوظيفة الأساسية لقرينة البراءة في النظام الجزائي هي أن تضمن حماية الشخص المتهم من المعاملة غير العادلة. فعندما يواجه الموظف العام اتهاما جزائيا، يفترض به أنه غير مذنب إلى أن يثبت القضاء خلاف ذلك عبر أدلة قوي، هذا المبدأ يحمي الموظف من إجراءات جزائية غير مبررة أو من العقوبات التي قد تفرض عليه دون وجه حق.

وفيما يتعلق بقرينة البراءة، يجب أن ينظر إلى هذه القرينة باعتبارها أداة دفاعية ضد التأثيرات السلبية التي قد يتعرض لها الموظف أثناء التحقيقات الجزائية أو الإجراءات الإدارية، فلا يجوز أن يعتبر الموظف مذنبا بناء على الاتهام فحسب، بل يجب أن تتم متابعة القضية من خلال إجراءات قانونية عادلة، وبالتالي يتمكن الموظف من الدفاع عن نفسه وفقا للحقوق التي تكفلها له الأنظمة القانونية².

تتجلى أهمية قرينة البراءة في أن الموظف لا يخضع لأي إجراء تأديبي بناء على اتهامات جزائية غير مؤكدة. ففي حالة كان الموظف المتهم لا يزال في مرحلة التحقيق أو لم يُحكم عليه بعد، فإنه يعتبر بريئا حتى يثبت القضاء الجريمة بحكم نهائي، ويفترض أن هذا المبدأ يحمي الموظف من العقوبات التأديبية غير المبررة

تعتبر مرحلة التحقيق أولى مراحل تنفيذ مبدأ قرينة البراءة، حيث يتمتع الموظف العام خلال هذه المرحلة بحقوق الدفاع، بما في ذلك حق الاستئناف ضد القرارات المتخذة بحقه، مثل الإيقاف المؤقت عن العمل، كما يحق له أن يتمتع بمحاكمة عادلة يتاح له فيها عرض دفاعه بشكل كامل وشفاف³.

الفرع الثاني : مبدأ عدم الرجعية

يعد مبدأ عدم الرجعية من المبادئ القانونية المستقرة، ويحتل مكانة هامة في مختلف الأنظمة القانونية، لما له من دور في تنظيم آثار القواعد القانونية عبر الزمن.

¹ راجع الفقرة الثانية من المادة 01، الأمر، رقم 66_155، المؤرخ في 18 صفر 1386 هـ الموافق ل 8 يونيو 1966 م، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج. ر. ج. د. ش عدد 48، صادرة ب 20 صفر عام 1386 هـ، ص 622، متمم بالأمر، رقم 21_11، المؤرخ في 16 محرم عام 1443 هـ الموافق ل 25 غشت سنة 2021 م، يتم الأمر رقم 66_155، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج. ر. ج. د. ش عدد 65 المؤرخة في 17 محرم سنة 1433 هجري الموافق ل 26 غشت 2021 م.

² مسعودة إحدادن، كنزة سليمان، مرجع سابق، ص 24.

³ محمد بن غانم، "ضمانات حماية حقوق الدفاع في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، د.س.ن، ص 40.

أولاً : تعريف مبدأ عدم الرجعية

مبدأ عدم الرجعية هو مبدأ قانوني ينص على أنه لا يجوز تطبيق القوانين بأثر رجعي، أي أنه لا يمكن معاقبة الأفراد أو مساءلتهم قانونياً عن أفعال ارتكبوها قبل أن يصدر القانون الذي يحرم هذه الأفعال أو يفرض عقوبات عليها. هذا المبدأ يضمن أن الشخص لا يحاسب إلا وفقاً للقانون الذي كان سارياً في وقت ارتكاب الفعل¹، ولا يحاسب بناءً على قوانين جديدة تجرم الأفعال التي كانت مشروعة وقت حدوثها.

ويهدف مبدأ عدم الرجعية إلى حماية الحقوق الفردية وضمان الاستقرار القانوني، حيث يمنع تطبيق القوانين بشكل يؤدي إلى معاقبة الأفراد بأفعال لم يكونوا يعرفون أنها ستكون مخالفة للقانون وقت ارتكابها².

ثانياً : مبدأ عدم الرجعية كضمان للموظف العام من العقوبة الجزائية

يعد مبدأ عدم رجعية القوانين الجنائية من الضمانات الدستورية الجوهرية، التي ترمي إلى حماية الحقوق الفردية، وتكريس مبدأ الأمن القانوني. وقد كرسه المشرع الجزائري صراحة في مختلف الدساتير المتعاقبة، حيث نص عليه في المادة 43 من دستور 2020 بعبارة واضحة: "لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم"³.

كما أكد قانون العقوبات هذا المبدأ في مادته الثانية التي جاء فيها: "لا يسري قانون العقوبات على الماضي إلا ما كان منه أقل شدة".

ويفهم من هذا أن الأصل هو عدم تطبيق النصوص العقابية بأثر رجعي، أي أنها لا تطبق إلا على الأفعال التي تقع بعد صدورها. غير أن هذا المبدأ يقبل استثناء وحيداً يتمثل في تطبيق القانون الأصلح للمتهم، أي في حال صدر قانون جديد يخفف العقوبة أو يلغي التجريم، فإنه يطبق بأثر رجعي لصالح المتهم.

¹ محمد محدة، "ضمانات المتهم أثناء التحقيق"، ج. 3، ط. 1، دار الهدى، الجزائر، 1992، ص 217.

² مرجع نفسه، ص 217

³ راجع المادة 43 من دستور 2020.

بالنسبة للموظف العام، يكتسب مبدأ عدم الرجعية أهمية بالغة في حماية حقوقه من التعسف أو أي إجراءات عقابية غير متوافقة مع مبدأ الشرعية الجزائية، حيث يضمن هذا المبدأ أن الموظف العام لا يعاقب على تصرفات أو قرارات قد تكون مشروعة في وقت اتخاذها، أو التي لم تكن تعد جريمة بموجب القوانين السارية في فترة ارتكابها.

وبالتالي، فإن هذا المبدأ يسهم في تعزيز الثقة في النظام القانوني والإداري، ويمنع تأثير التعديلات القانونية على تصرفات الموظفين التي قد تؤدي إلى تحميلهم تبعات جزائية غير مبررة.

الفرع الثالث: حق الطعن في الأحكام

حق الطعن في الأحكام الجزائية يعد من الضمانات القانونية المهمة التي تكفل للأفراد مواجهة العقوبات الجزائية التي قد تفرض عليهم نتيجة لقرار قضائي¹، فهذا الحق يعكس مبدأ أساسيا في النظام القانوني، وهو مبدأ العدالة والحق في الدفاع، الذي يتيح للأطراف المتضررة من الأحكام الجزائية إمكانية مراجعة تلك الأحكام إذا كانت تحتوي على أخطاء قانونية أو وقائية قد تؤثر على حقوقهم.

ينبثق من هذا الحق مبدأ أساسي في العدالة الجنائية، وهو ضمان مراجعة الأحكام القضائية من قبل محكمة أعلى من أجل التأكد من صحة القرار الصادر²، هذا يساهم في توفير فرصة للطرف الطاعن لتقديم أسباب طعنه، سواء كان ذلك بسبب الأخطاء في الوقائع أو في تطبيق القانون، مما يسمح بإصلاح أي ظلم قد ينجم عن الحكم الابتدائي.

تتمثل طرق الطعن في الأحكام الجزائية في نوعين رئيسيين: الطعن العادي (مثل الاستئناف) والطعن غير العادي (مثل النقض أو طلب إعادة النظر)، حيث يمنح الطعن العادي الأطراف الحق في الطعن في الحكم أمام محكمة أعلى من أجل إعادة النظر في وقائع القضية وتطبيق القانون بشكل صحيح. أما الطعن غير العادي، فيقتصر على مراجعة الأحكام في حالات محددة ومقيدة، مثل الطعن في أحكام محكمة النقض بعد استنفاد الطرق العادية.

¹ حسام محمد سامي جابر، "طرق الطعن في الأحكام الجنائية"، دار الكتب القانونية، مصر، 2009، ص 05.

² محمود نجيب حسني، "شرح قانون الإجراءات الجنائية"، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر، 2019، ص 1184.

أولا : طرق الطعن العادية

ترمي طرق الطعن العادية إلى إعادة فحص الحكم من حيث الوقائع ومدى تطبيق القانون بشكل دقيق¹، وتمثل هذه الطرق في الطعن بالمعارضة والاستئناف، حيث يعد الطعن بالمعارضة من أكثر طرق الطعن شيوعا، وهو إجراء قانوني يتم من خلاله الطعن في الحكم الصادر غيابيا في حال عدم حضور المتهم إذا تم إصدار الحكم غيابيا دون أن يحصل المتهم على الفرصة الكافية للدفاع عن نفسه، فهذا يعرقل مراجعة الأسباب المتعلقة بالحكم، وفي هذه الحالة، يتاح للمحكمة إعادة النظر في القضية²، ويجب على المحكمة المختصة اتخاذ القرارات اللازمة فيما يتعلق بالطعن بالمعارضة في القضايا الغيابية.

وفي هذا السياق، قد يصدر الحكم بإلغاء العقوبة أو إعادة المحاكمة من جديد³. أما بالنسبة للاستئناف، فهو يعد تطبيقا لمبدأ التقاضي على درجتين، وهو المبدأ الذي اعتمدته الأنظمة الجنائية الحديثة وانتشر في معظم القوانين المعاصرة.

يهدف الاستئناف إلى تصحيح الأخطاء القانونية التي قد يرتكبها القاضي في الحكم الابتدائي، وبالتالي فإن الأحكام الصادرة من المحاكم الابتدائية قابلة للاستئناف، حتى في حال كانت العقوبات مفروضة في قضايا بسيطة. ويحدد القانون فترة زمنية محددة للطعن بالاستئناف⁴، تمنح خلالها الأطراف المعنية فرصة لتقديم طعنهم، ثم تتولى المحكمة المختصة فحص القضية واتخاذ القرار إما بقبول الاستئناف أو رفضه.

ثانيا : طرق الطعن الغير عادية

يعد الطعن بالنقض وطلب إعادة النظر من طرق الطعن غير العادية في الأحكام القضائية الجزائية. وتتميز هذه الطرق بأن تفعيلها لا يتم إلا استنادا إلى أسباب محددة، حيث يشترط الطاعن تقديم أسباب واضحة ومحددة للطعن، ويجب أن تكون هذه الأسباب منصوفا عليها على سبيل الحصر، بهدف التحقق من جدية الطعن⁵. كما تهدف هذه الأسباب إلى مساعدة المحكمة في الفصل في الطعن بناء على النقاط التي لم يتم معالجتها بشكل مناسب في الحكم السابق.

¹ درقاوي دنيا، طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن المحاكم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي و علوم جنائية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2022\2023، ص 05.

² نبيل صقر، "الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، دار الهدى، عين مليلة - الجزائر، ط. 2009، ص. 350.

³ رشيد خلوي، "قانون المنازعات الإدارية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء 2، 2011، ص. 214.

⁴ نبيل صقر، مرجع سابق، ص 357.

⁵ درقاوي دنيا، مرجع سابق، ص 37.

من بين طرق الطعن الغير العادية الطعن بالنقض وهو يعد خصومة خاصة يتعامل فيها القضاء مع مسألة تطبيق القانون في الأحكام الصادرة عن المحاكم الجزائية¹.

وتقتصر مهمة المحكمة العليا في هذا الطعن على مراجعة مدى سلامة تطبيق القانون في الحكم، سواء من الناحية الإجرائية أو الموضوعية، يتم الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم الجزائية من أي درجة قضائية أخرى، وفقا لأسباب الطعن التي نص عليها في المادة 500 من قانون الإجراءات الجزائية. وللطعن بالنقض مهلة قانونية محددة تبدأ من تاريخ النطق بالحكم، حيث يتطلب الطعن بالنقض التوجه إلى المحكمة العليا لفحص القضية.

ويهدف هذا الطعن إلى تصحيح الأخطاء الجسيمة التي قد تشوب الأحكام الباتة، وذلك لضمان تطبيق العدالة بشكل صحيح، لكن لا يسمح بطلبات إعادة النظر إلا في حالات معينة، مثل القرارات الصادرة عن المجالس القضائية التي اكتسبت قوة الشيء المقضي به، ولا يمكن الطعن فيها إلا إذا كانت القضية تتعلق بجناية أو جنحة².

ويموز رفع الطعن بطلب إعادة النظر إلى المحكمة العليا في حالات خاصة، مثل طلب وزير العدل أو النيابة العامة أو المحامين في حال وقوع خطأ قانوني جسيم. ومن الآثار القانونية التي تترتب على الطعن بطريق إعادة النظر هي وقف تنفيذ العقوبة الصادرة في الحكم، في حين أن الطعن لا يترتب عليه عادة تعويض قضائي.

ثالثا: حق الطعن في الأحكام كضمان للموظف العام من العقوبة الجزائية

يعد حق الطعن في الأحكام الجزائية من أبرز الضمانات القانونية التي كفلها المشرع للموظف العام، باعتباره وسيلة فعالة لحماية حقوقه في مواجهة الأحكام التي قد تصدر ضده أثناء أو بسبب ممارسته لمهامه الوظيفية. إذ يمكن هذا الحق الموظف من إعادة عرض قضيته أمام جهة قضائية أعلى، سواء من خلال الاستئناف أو النقض أو غيرها من طرق الطعن المقررة قانونا، بما يضمن تحقيق مبدأ المحاكمة العادلة ويكرّس قرينة البراءة التي تعد من المبادئ الأساسية في القانون الجزائي.

¹ حجاج مليكة، "محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية"، محاضرات ألفت على طلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2020\2021، ص 112.

² حجاج مليكة، مرجع سابق، ص 114.

وتبرز أهمية هذا الحق بشكل خاص في حالات إساءة التقدير أو الاتهامات الكيدية، حيث يسمح بتصحيح ما قد يشوب الأحكام الابتدائية من أخطاء موضوعية أو قانونية، ويحمي المسار المهني للموظف من الآثار السلبية لحكم جزائي غير نهائي أو مشوب بعيوب قانونية.

وقد نص قانون الإجراءات الجزائية الجزائري على جملة من طرق الطعن في المواد من 312 إلى 418¹، التي تنظم الاستئناف، المعارضة، والنقض، وتضع الآجال والشروط الخاصة بكل منها، مع التأكيد على أن الحق في الطعن مكفول لكل متهم، بما فيهم الموظفون العموميون (المواد 416 و 417 من القانون ذاته)². ومن ثم، فإن حق الطعن لا يعد فقط وسيلة قانونية، بل هو ضمان أساسية لتعزيز ثقة الموظف العام في العدالة واستقلالية القضاء.

المبحث الثاني

أثر العقوبة الجزائية على العلاقة الوظيفية وحجيتها أمام السلطة التأديبية

تعد العلاقة بين القضاء الجزائي والسلطة التأديبية من أكثر المواضيع حساسية في المجال القانوني، خاصة حين يتعلق الأمر بموظف عمومي يخضع في آن واحد للمساءلة الجزائية والتأديبية، فالوظيفة العمومية تقوم على مبادئ الكفاءة، النزاهة، والانضباط، ما يفرض على الموظف احترام التزاماته القانونية والمهنية، تحت طائلة التعرض للجزاء المناسبة سواء من طرف القضاء أو الإدارة.

وفي هذا السياق، يطرح تسليط العقوبة الجزائية على الموظف إشكالا هاما يتمثل في مدى تأثير هذه العقوبة على وضعه المهني، من حيث استمرار علاقته بالوظيفة، أو حرمانه من بعض الحقوق المرتبطة بها.

المطلب الأول

أثر العقوبة الجزائية على العلاقة الوظيفية

لا يقف أثر العقوبة الجزائية على الموظف العمومي عند حدود الإدانة فقط، بل قد يمتد ليطال وضعه المهني بصورة مباشرة، خاصة عندما تتعلق الجريمة المقترفة بوظيفته، كالجرائم المتصلة بالفساد أو استغلال النفوذ أو الإخلال بواجبات الوظيفة. ففي مثل هذه الحالات، قد يصدر القاضي الجزائي، ضمن منطوق حكمه، عقوبة إضافية تتمثل في العزل من الوظيفة، دون أن يعد ذلك خرقا لمبدأ عدم جواز معاقبة

¹ راجع المواد من 312 إلى 418 من قانون الإجراءات الجزائية .

² راجع المواد 416 و 417 من قانون الإجراءات الجزائية .

الشخص مرتين عن نفس الفعل، باعتبار أن العزل هنا يشكل جزءاً من العقوبة الأصلية، لا جزاءً تأديبياً مستقلاً¹.

وقد تناول المشرع الجزائري هذه المسألة من خلال بعض نصوص قانون العقوبات التي تجيز للقاضي أن يحكم بالعزل في حالات معينة، خاصة إذا كانت الجريمة تمس نزاهة الوظيفة أو تم ارتكابها بمناسبتها. غير أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لا يتضمن نصوصاً واضحة تعالج بشكل مفصل أثر الحكم الجزائي - وخاصة حكم العزل - على المسار التأديبي للموظف، ما يفتح الباب أمام جدل قانوني حول مدى إمكانية اتخاذ إجراءات تأديبية مستقلة بعد صدور حكم جزائي، أو اعتماد هذا الأخير كأساس كاف لإنهاء العلاقة الوظيفية.

الفرع الأول : التوقيف كأثر من آثار المتابعة الجزائية على الموظف العمومي

منح المشرع الجزائري الإدارة صلاحية اتخاذ بعض التدابير الوقائية تجاه الموظف محل المتابعة التأديبية، سواء نتيجة ارتكابه لخطأ مهني جسيم أو بسبب اقترافه لجريمة قد تشكل أساساً لمتابعته جزائياً. وتتخذ هذه التدابير كإجراءات مؤقتة إلى حين صدور نتائج التحقيق الإداري أو الفصل في الدعوى العمومية المرفوعة أمام القضاء الجزائي، ويعد التوقيف المؤقت عن العمل أبرز هذه التدابير وأكثرها اعتماداً من قبل الإدارة في مثل هذه الحالات، سواء تعلق الأمر بمتابعة تأديبية أو جزائية².

من الجدير بالذكر أن التشريع الجزائري لم يتضمن تعريفاً صريحاً لمفهوم التوقيف، الأمر الذي يستدعي الاستعانة بالفقه والاجتهاد القضائي لتبيان معناه وطبيعته القانونية. وقد قدم الفقه عدة تعريفات للتوقيف، من بينها أنه "إجراء مؤقت تمنح بموجبه الإدارة لنفسها سلطة إبعاد الموظف عن منصبه بشكل مؤقت إلى حين اتضاح وضعه القانوني، وذلك عند توجيه اتهامات جدية إليه، بهدف حماية مصلحة المرفق العام، مع مراعاة الضمانات القانونية التي تكفل حقوقه، والقيود التي تحد من سلطة الإدارة إلى حين صدور قرار نهائي بشأنه سواء بالبراءة أو بالعقوبة".

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2018، ص 446 .

² المرجع نفسه ، ص. 447

و عرفه الدكتور سعيد بوشعير على أنه : " إجراء او تدبير داخلي يصدر من السلطة الإدارية في حالة خطيرة تؤدي الى عدم صلاحية الموظف الاستمرار في مزاولة وظيفته، بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتا عن الوظيفة حتى يفصل في أمر " ¹.

كما جاء في اجتهاد المحكمة الإدارية العليا المصرية أن: "التوقيف هو إسقاط مؤقت لا يتولى خلاله الموظف أية سلطة ولا يباشر مهام وظيفته، لأن الموظف قد توجه له تهم أو يؤخذ عليه مآخذ، ويكون من الضروري إبعاده مؤقتا عن منصبه حتى تجرى التحقيقات في ظروف محايدة وخالية من التأثيرات، توصلنا إلى كشف الحقيقة" ².

أما في القضاء الجزائري، فقد قضت المحكمة العليا بما يلي ³: "إن إيقاف موظف عن عمله لا يعد عقوبة تأديبية بالمعنى الوارد في المواد 54، 55 و 56 من القانون العام للوظيفة العمومية، وإنما هو تدبير وقائي اقتضته مصلحة المرفق العام بسبب سلوك الموظف المعني".

كما حددت المادتان 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المعدل والمتمم بالأمر رقم 06-12، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حالتين يمكن فيهما توقيف الموظف، وهما:

أولا : حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم

إن المشرع الجزائري، وفي إطار سعيه لضبط إجراء التوقيف كإجراء احتياطي وتوفير أقصى درجات الحماية القانونية للموظف الموقوف، نص في الأمر 03/06 على مجموعة من الشروط التي يجب توفرها في قرار التوقيف، كما حددتها المادة ⁴173، والتي جاء فيها:

"في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه فورا عن مهامه".

ويتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه الرئيسي، إضافة إلى مجمل المنح ذات الطابع العائلي ، وتضيف نفس المادة أنه: إذا تم تسليط عقوبة أقل من الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئة الموظف من الأفعال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، فإن الموظف يسترجع كامل حقوقه والجزء المقتطع من راتبه.

¹ سعيد بوالشعير، مرجع سابق، ص 121

² عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص. 634.

³ قرار المجلس الأعلى رقم 64812 المؤرخ في 17 نوفمبر 1998، قضية (ل.م) ضد (وزير العمران والبناء)، المجلة القضائية، العدد 6، سنة 1998.

⁴ راجع المادة 173 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

أ: معيار تحديد جسامة الخطأ

يتضح من المادة أعلاه أن توقيف الموظف لا يمكن أن يتم إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويقصد بذلك الخطأ الذي يستوجب عقوبة من الدرجة الرابعة، والمحددة في المادة 163 من نفس الأمر، وهي:

- عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- عقوبة التسريح من الوظيفة¹.

بالتالي، فإن الخطأ الجسيم الذي يُرتكب من طرف الموظف ويؤدي إلى توقيفه الفوري، هو الخطأ الذي يدخل ضمن هذا التصنيف التأديبي المرتبط بعقوبات الدرجة الرابعة.

ب : أمثلة على الأخطاء الجسيمة

وفقاً للمادة 181 من الأمر رقم 03/06، فإن أخطاء الدرجة الرابعة تشمل²:

- استلام امتياز من أي نوع يقدم من طرف شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة الوظيفة.
- ارتكاب أعمال عنف ضد أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية بما يخل بالسير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو الوثائق التي استخدمت للحصول على التوظيف أو الترقية.
- الجمع غير المشروع بين الوظيفة ونشاط ربحي خاص، خارج ما هو منصوص عليه في المادتين 43 و44 من هذا الأمر³.

ج: الجهة المختصة بإصدار التوقيف وضمائنه

يصدر قرار توقيف الموظف عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتكون ملزمة عند اتخاذ هذا الإجراء بعرض ملف الموظف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، باعتبار أن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لا تفرض إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم لهذه اللجنة، حسب المادة 165 من نفس الأمر⁴.

¹ راجع المادة 163 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

² راجع المادة 181 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

³ راجع المادتين 44 و 48 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

⁴ انظر المادة 165 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

ويفهم من هذا أن التوقيف لا يفرض إلا في حال ارتكاب أخطاء من الدرجتين الثالثة أو الرابعة، ولا يجوز اتخاذه في حالة الأخطاء البسيطة (أي من الدرجة الأولى أو الثانية) هذا ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح في التعليم رقم 10 المؤرخة في 16 يناير 2019¹.

كما أن المشرع لم يشترط التعليل الصريح لقرار التوقيف، غير أن إلزام الإدارة بعرضه على المجلس التأديبي يعتبر ضماناً ضد أي تعسف محتمل قد يمارس على الموظف.

د: مدة التوقيف كضمانة قانونية

يعد التوقيف إجراء مؤقتاً يهدف إلى إبعاد الموظف عن مهامه لفترة محددة، في انتظار تسوية وضعيته من قبل المجلس التأديبي، غير أن المادة 173 لم تحدد صراحة مدة التوقيف، على خلاف المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والذي نصّ على ضرورة تسوية وضعية الموظف الموقوف في أجل لا يتجاوز شهرين².

وقد عالج الأمر رقم 03/06 هذا الفراغ من خلال الفقرة الثانية للمادة 165، التي نصت على أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي يجب أن تبت في القضية خلال أجل لا يتجاوز 45 يوماً من تاريخ إخطارها، وهو ما يعتبر سقفاً قانونياً لشرعية استمرار التوقيف.

ه: الأثر المالي للتوقيف

خلال فترة التوقيف، يكون الموظف وفقاً للفقرة الثانية من المادة 175 من الأمر رقم 03/06، مستفيداً من نصف راتبه الرئيسي فقط، بالإضافة إلى المنح العائلية، ويعد ذلك تداركاً تشريعياً بعد أن كان المرسوم رقم 59/85 حسب المادة 130 يحرم الموظف الموقوف من أي أجر، باستثناء التعويضات العائلية.

ويعد الإبقاء على جزء من الراتب مراعاة للجانب الإنساني والاجتماعي للموظف، خاصة إذا كان يعيل أسرة، حتى لا يحرم من الحد الأدنى من الكرامة المعيشية أثناء فترة التوقيف.

ويخضع هذا الاقتطاع لثلاثة قيود:

1. حد زمني: ألا تتجاوز مدة التوقيف 45 يوماً.
2. حد مالي: ألا يتجاوز مبلغ الاقتطاع نصف الراتب الشهري الأساسي.
3. طبيعة الأجر المقتطع: يقتصر الاقتطاع على الراتب الرئيسي فقط، دون المساس بالمنح العائلية.

¹ المراسلة رقم 10 المؤرخة في 16 يناير 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

² راجع المادة 130 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

و: حالات استرجاع الحقوق المالية

حسب المادة 173 من نفس الأمر، يحق للموظف الموقوف استرجاع كامل حقوقه المالية، بما في ذلك الجزء المقتطع من راتبه، في الحالات التالية¹:

- إذا تم اتخاذ عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية (التنبيه أو التوبيخ).
- إذا تم تبرئته من الأفعال المنسوبة إليه.
- إذا لم تبت اللجنة التأديبية في الآجال القانونية.

ثانيا: حالة متابعة الموظف جزائيا

قد يرتكب الموظف جريمة جزائية تؤثر في حياته الخاصة وتسيء إلى نزاهته الوظيفية، فيمكن حينئذ توقيفه في الحال وفورا، ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم نهائي بشأنه². وهو ما جاء في المادة 174 من الأمر رقم 03/06: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

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

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.

وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا³.

إن الأثر الأساسي للتوقيف هو الإبعاد العاجل للموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما يتولى مسؤولوه المباشرون استرجاع جميع الوسائل التي كانت ممنوحة له لممارسة مهامه من الأوراق الرسمية والأختام وغيرها...

إضافة إلى ذلك، يحرم الموظف جزءا من مرتبه، حيث لا يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

¹ راجع المادة 173 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

² رافع عبد الوهاب، نزاعات الوضعية الفردية للموظفين والعاملين بالإدارة العمومية من خلال العمل القضائي، الطبعة الأولى، مراكش، 2006، ص. 171

³ راجع المادة 174 من الأمر 03\06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني: سبل الحد من تأثير العقوبة الجزائية على الموظف العام

و لاعتبارات اجتماعية، قد قرر المشرع حماية نصف مرتب الموظف الموقوف، بحيث لا يتأثر هذا الجزء من المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف.

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن الموظف الموقوف لمتابعة جزائية يستفيد خلال مدة لا تتجاوز الستة (6) أشهر من الإبقاء على جزء من راتبه لا يتعدى النصف، في حين يستفيد الموظف الموقوف لارتكابه خطأ جسيما من الإبقاء على نصف راتبه لمدة لا تتجاوز خمسة وأربعين (45) يوما.

الاختلاف في المدة هنا راجع بالتأكيد إلى الإجراءات الطويلة والمعقدة للمتابعة الجزائية، مقارنة مع إجراءات التأديب التي تتميز بالبساطة والسرعة، هذا ويدوم توقيف الموظف المتابع جزائيا إلى غاية صدور حكم نهائي في القضية، وهو ما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 174 من الأمر رقم 03/06: "وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا." فالمتابعة الجزائية سبب للتوقيف ناتجة عن تحريك الدعوى العمومية التي تقام باسم المجتمع لمعاقبة المجرم على ما ارتكبه من جرائم، وأن هذه المتابعة قد تنتهي بالإدانة الجزائية التي تتنافى مع إمكانية استمرار الموظف في وظيفته¹.

أما عن وضعية المبالغ المقتطعة من راتب الموظف الموقوف، فإن الموظف الذي فاقت مدة توقيفه الآجال المحددة قانونا ليس له الحق في استرجاع المبالغ المقتطعة، لأن توقيفه راجع لكونه محل متابعة جزائية، والعمل غير المنجز لا يقابل بأجر²، حيث القاعدة أن الأجر مقابل العمل، والموظف الموقوف لا يؤدي عملا، ومن ثم لا يستحق أجرا، وهو ما ذهب إليه قضاؤنا الإداري من خلال قرار مجلس الدولة بهذا الخصوص بتاريخ 24 جوان 2006 الذي جاء فيه³: "من المبادئ المستقرة عليها أنه لا تمنح الرواتب إلا بمقابل أداء عمل فعلي. ومتى ثبت في قضية الحال أن المستأنف لم يؤد عملا في الفترة التي يطالب بها، فإنه لا يمكن أن يستفيد من أي أجر ولا أي امتياز."

وفي حالة متابعة الموظف جزائيا وإيداعه الحبس، فإن الإدارة غير مطالبة باتخاذ إجراء التوقيف ضده، إذ يكفي فيها اتخاذ إجراء يوقف دفع مرتبه لعدم القيام بالخدمة.

¹ قيقاية فريدة ، أثر الحكم الجزائي على وضع الموظف العام ، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد 64 ديسمبر ، المجلد ب ص ص . 377\367 ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1 ، الجزائر ، 2016 ، ص 371 .

² عزيزة الشريف مرجع سابق ، ص 284 .

³ قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 3998 بتاريخ 24\06\2002، في قضية (ب ج) ضد مدير مركز التكوين المهني والتمهين.

أما إذا كان حبس المعني جاء بعد قرار توقيفه، فإن الإدارة مطالبة بإنهاء وضعية التوقيف بتاريخ إيداع المعني في الحبس والتوقف عن دفع مرتبه¹، لأن الإبقاء على مقرر التوقيف في مثل هذه الحالات يؤدي إلى الاحتفاظ له بالمرتب المنصوص عليه في المقرر، فهذا التوقيف يقع بقوة القانون ونتيجة طبيعية لحبس الموظف، ومن ثم فلا يحتاج إلى قرار إداري به، وأي قرار يصدر في هذا الشأن لا يعدو أن يكون إجراء تنفيذياً².

علاوة على ذلك، فإن المشرع الجزائري، رغم اعترافه صراحة بحق الموظف الموقوف بسبب ارتكابه خطأ جسيماً في استرجاع كافة حقوقه المالية والجزء المقتطع من أجره، وذلك إذا تم توقيع عقوبة تقل عن الدرجة الرابعة أو إذا صدر قرار بتبرئته من الأفعال المنسوبة إليه أو في حال عدم فصل اللجنة المتساوية الأعضاء في الآجال القانونية المحددة³، إلا أنه لم يبين بشكل واضح الوضعية القانونية للموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية انتهت ببراءته. إذ ترك المشرع مسألة استرداد المبالغ المخصومة من راتبه وكذا عودته إلى منصبه رهينة بانتهاء الدعوى الجزائية بصور حكم نهائي، وما قد يترتب عنه من آثار قانونية.

وفي النهاية يمكن التأكيد على أنه، رغم تمتع الموظف بحقوق معينة خلال فترة توقيفه عن العمل، فإنه يبقى ملزماً بالقيام بجميع الواجبات المترتبة عن صفته كموظف عام، طالما أنه لا يزال محتفظاً بوضعه القانوني كموظف، مما يفرض عليه الالتزام بواجب التحفظ وفقاً لما نصت عليه المادة 15 من الأمر رقم 03/06 التي تقرر: "يجب على الموظف أن يتجنب كل تصرف يتعارض مع طبيعة مهامه، حتى ولو كان ذلك خارج أوقات العمل".

ومهما كانت طبيعة الجريمة الجزائية المرتكبة، حتى وإن كانت لا تمس المرفق العمومي بشكل مباشر، فإنها قد تشكل خرقاً لواجب التحفظ أو تخلّ بمبدأ حياد الموظف الواجب عليه احترامه⁴.

وهكذا وارتباطاً بالظروف الحالية جاء المرسوم التنفيذي المؤرخ في 16/02/1996، ليذكر بالالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين وعلى الأعوان العموميين، هذه الالتزامات الهادفة إلى إلزام المستخدمين بـ

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 449.

² عزيزة الشريف، المرجع السابق، ص 284.

³ قيقاية فريدة، المرجع السابق، ص 371.

⁴ قيقاية فريدة، المرجع السابق، ص 371.

"واجب التحفظ إزاء المجادلات السياسية والإيديولوجية، ويترب عن واجب التحفظ حتى خارج المصلحة الامتناع عن كل عمل وسلوك أو تعليق يعتبر متعارضا ووظائفهم"¹.

كما ينبغي على الموظف مراعاة مبدأ عدم الجمع بين أكثر من وظيفة عمومية وأي نشاط خاص مربح، إلا إذا تعلق الأمر بنشاط لا يتعارض مع مهام السلك الذي لا يزال ينتمي إليه²، حسب ما جاء في المادة 43 من الأمر رقم 03/06: "يلزم الموظفون في نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه، غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم. كما يمكنهم إنتاج الأعمال العلمية والأدبية أو الفنية، وفي هذه الحالة لا يمكن للموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين".

الفرع الثاني : العزل كأثر من آثار المتابعة الجزائية على الموظف العمومي

إن القاضي الجزائري، في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف، قد يصدر حكما يقضي بعزله من وظيفته، وذلك عند إدانته بارتكاب جرائم معينة أثناء أو بسبب تأدية مهامه. وتكاد تتفق القوانين والأنظمة المقارنة على ضرورة توافر قدر معين من الجسامة في الجريمة والعقوبة، حتى يفضي الحكم الجزائي إلى عزل الموظف³.

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

إن المشرع الجزائري بموقفه هذا يكون قد بنى الاتجاه الفقهي الذي يرى أن عقوبة عزل الموظف هي عقوبة تأديبية أخرى تصيب الموظف في حياته الوظيفية عكس العقوبات الجزائية التي تصيب الموظف في شرفه أو في حريته أو ماله، و من ثم فلا يجوز عزل الموظف كأثر للحكم الجنائي و إعادة معاقبته بأي عقوبة أخرى عن نفس الفعل الذي أدين عنه جزائيا، و إلا كان تكرارا للعقاب التأديبي⁴.

¹ فريدة أبركان، تعليق على قرار رقم 001192، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، سنة 2002، ص 65.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 449.

³ خالد خليل الطاهر، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي، ط الأولى، الرياض، 2005، ص 76.

⁴ عزيزة الشريف، مرجع سابق، ص 106.

لم يعرض المشرع الجزائري العزل من الوظيفة خلافا للمشرع المصري الذي عرفه في المادة 26 من قانون العقوبات بأنه: "هو الحرمان من الوظيفة نفسها و من المرتبات المقررة لها، و سواء أكان المحكوم عليه بالعزل عاملا في وظيفته وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها، لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية أو نيله أي مرتب طيلة مدة يقدرها الحكم"¹.

فالعزل إذن هو الحرمان من تولي الوظيفة و المزايا المقررة لها سواء كانت مادية أو معنوية، و عدم صلاحية هذا الشخص لممارسة الوظيفة العامة طيلة المدة التي قررها الحكم بالعزل².

و لم يتناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة كعقوبة أصلية، و إنما كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية، و لا يطبق إلا إذا نص عليه صراحة في الحكم الصادر بالعقوبة و هو نوعان:

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

و بالتالي سواء كانت العقوبة التكميلية وجوبية أو جوازية، فإنها لا تلحق المحكوم عليه إلا إذا نص عليها صراحة في الحكم، و هي من هذه الزاوية تشبه العقوبة الأصلية³.

في هذا الصدد نصت الفقرة 03 من المادة 4 من قانون العقوبات على أن⁴: "العقوبات التكميلية هي التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة، و هي إجبارية أو اختيارية."

أما العقوبات التكميلية منصوص عليها حسب المادة 9 من نفس القانون⁵.

و عليه فالعزل من الوظيفة هو عقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية المحكوم بها، تناوله المشرع ضمن قانون العقوبات العام و القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، و هو ما سيتم توضيحه فيما يلي:

¹ راجع المادة 26 من قانون العقوبات المصري .

² عبد الله حسين حمادة، المسؤولية الجنائية للموظف العام لامتناعه عن تنفيذ الأحكام القضائية — دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص 354.

³ محمد عصفور ، جريمة الموظف العام و أثرها في وضعه التأديبي ، د د ن ، القاهرة ، 1963، ص 14 .

⁴ راجع المادة 04 من ق . ع . ج .

⁵ راجع المادة 9 من ق . ع . ج .

أولاً: العزل من الوظيفة في القانون الجنائي العام

إن المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات تناول العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية إجبارية أو اختيارية تبعا لنوع الجريمة المحكوم فيها ما إذا كانت جنائية أو جنحة، ففي حالة الحكم بعقوبة جنائية يكون العزل من الوظيفة عقوبة تكميلية إجبارية، و هو ما نصت عليه الفقرة 2 من المادة 9 مكرر 1 التي جاء فيها¹: "في حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها عشر سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه." ، فالعزل هنا يعد وجوبيا و ليس جوازيا للقاضي في حالة الحكم بعقوبة جنائية ، فإذا حكم القاضي بعقوبة جنائية يجب أن يشمل حكمه العزل أيضا و إلا كان حكمه مشوبا بالقصور و يتعين نقضه².

أما في حالة الحكم بعقوبة جنحية، فإن المادة 14 تنص على أن: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة و في الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المنصوص عليها في المادة 9 مكرر 1، و ذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات، و تسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه³".

و مما تقدم يتبين أنه سواء أكان الحكم بالعقوبة جنائية أو جنحية، فإن العزل كعقوبة تكميلية يكون مؤقتا، في حالة الحكم بعقوبة جنائية لمدة أقصاها عشر سنوات، و في حالة الحكم بعقوبة جنحية لمدة لا تزيد عن خمس سنوات.

لم يضع المشرع في قانون العقوبات مدة محددة للعزل لكل جريمة على حدة، و إنما نص على حد أدنى و حد أقصى يجب على القاضي أن يلتزم بهما في تحديده لمدة العزل⁴، و على خلاف ذلك فإن العزل كعقوبة تأديبية يمنع الموظف من أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، و هو ما أشار إليه المشرع في المادة 185 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁵: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

¹ راجع المادة 9 مكرر 1 من ق . ع . ج .

² عبد الله حسين حمادة، مرجع سابق ، ص 367 .

³ راجع المادة 14 من ق . ع . ج .

⁴ عبد الله حسين حميدة ، المرجع السابق ، ص 368 .

⁵ راجع المادة 185 من الأمر 03\06 .

و من أمثلة ما ورد في قانون العقوبات بشأن العزل كعقوبة تكميلية إجبارية أو اختيارية، ما جاء في الجزء الثالث من الكتاب الثالث تحت عنوان "تواطؤ الموظفين"، و ما جاء في القسم الثالث و الرابع من الفصل الرابع على التوالي تحت عنوان "إساءة استعمال السلطة" و "ممارسة السلطة العمومية قبل توليها أو الاستمرار فيها على وجه غير مشروع"، و جاء في القسم الخامس من الفصل السابع تحت عنوان "التزوير في بعض الوثائق الإدارية كالشهادات".

ثانيا: العزل من الوظيفة في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته

إن أهم ما يميز القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته هو تفرقه بين العقوبات الجنائية و استبدالها بعقوبات جنحية، و تنطبق هذه القاعدة على كافة صور جرائم الفساد و على جميع الجناة بغض النظر عن رتبهم، عدا الحالة التي يكون فيها الجاني يشغل منصبا قياديا في الإدارة العامة لبنك أو مؤسسة مالية¹.

فقد جاء في المادة 50² منه تحت عنوان "العقوبات التكميلية": "في حالة الإدانة بجرمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن الجهة القضائية أن تعاقب الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات".

إن مصطلح "يمكن" الوارد في هذه المادة يشير و يوضح أن العقوبات التكميلية المتعلقة بهذا النوع من الجرائم — جرائم الفساد — هي عقوبات اختيارية، أي أن القاضي له سلطة تقديرية في تطبيقها إلى جانب العقوبة الأصلية، أو عدم تطبيقها، و هذا عملا بنص المادة 14 من قانون العقوبات المتعلقة بالعقوبات الجنحية التي أجازت للمحكمة عند قضائها في جنحة، و في الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المنصوص عليها في المادة 9 مكرر 1، و ذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات.

و من أمثلة جرائم الفساد التي يكون فيها العزل من الوظيفة عقوبة تكميلية اختيارية، ما ورد في الباب الرابع تحت عنوان "التجريم و العقوبات و أساليب التحري".

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص (جرائم الفساد، جرائم الأموال، وجرائم التزوير)، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 46 .

² راجع المادة 50 من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته .

المطلب الثاني

حجية الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية

من المسلم به أن للأحكام الجزائية حجية أمام الجهات التأديبية، غير أن هذه الحجية ليست مطلقة، بل هي حجية نسبية تقتصر على ما تناوله الحكم من وقائع فصل فيها صراحة، وذلك على اعتبار أن الحجية تعد استثناء من الأصل العام¹، مما يقتضي تفسيرها تفسيراً ضيقاً دون توسع. وبمعنى أدق، فإن الحكم الجزائي الصادر عن المحكمة المختصة، سواء أكان بالإدانة أم بالبراءة، يتمتع بحجية الشيء المقضي فيه، ولكن هذه الحجية تنصرف فقط إلى منطوق الحكم والأسباب الجوهرية المرتبطة به ارتباطاً وثيقاً.

وعليه، فإن القضاء التأديبي لا يرتبط بالحكم الجزائي إلا في حدود الوقائع التي فصل فيها هذا الأخير، دون أن يمتد ذلك إلى التكييف القانوني لتلك الوقائع، فالقاضي التأديبي يهدف إلى التحقق من مدى إخلال الموظف بواجباته الوظيفية²، بينما يقتصر أثر المحاكمة الجزائية على البحث في توافر أركان الجريمة وفقاً لأحكام القانون الجنائي.

تجدر الإشارة إلى أن المحكمة الجزائية قد تقضي ببراءة الموظف لأسباب متعددة، منها: قيام الشك حول صحة الاتهام أو ضعف الأدلة، أو لعدم كفاية الإثبات، أو لانتفاء أحد أركان الجريمة، أو لبطلان في الإجراءات، أو لعدم قيام المسؤولية الجزائية، أو حتى لكون الفعل المنسوب للمتهم لا يُعد جريمة في نظر القانون، أو لا يستوجب عقاب.

أما إذا قررت المحكمة إدانة الموظف، فإنها تكون ملزمة بتحديد العقوبة المناسبة وفقاً لمبدأ الشرعية الجنائية، الذي يقتضي أن لا يدان أي شخص ولا يفرض عليه عقوبة إلا بموجب نص قانوني سابق يجرم الفعل ويحدد العقوبة.

ويقصد بالحكم الجزائي بالإدانة: القرار الصادر عن جهة قضائية مختصة تفصل في خصومة جزائية، وتطبق على الواقعة الإجرامية القاعدة القانونية المناسبة، وتنتهي بإدانة المتهم وتوقيع الجزاء عليه. ومنه سنتطرق إلى حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في مواجهة سلطة التأديب في المطلب الأول، وإلى حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة في المطلب الثاني.

¹ فيصل عقله شطناوي، علاقة الدعوي التأديبية بالدعوي الجزائية، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، المملكة الهاشمية، ص 18 مقال منشور على الإنترنت يوم 14 مارس 2025 على الساعة 15 و 30 دقيقة

² محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 70.

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

سنتناول في هذا المطلب الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة، سواء من حيث قابليتها للتنفيذ أو وقف تنفيذها، وكذا مدى حجيتها أمام السلطة التأديبية، بالإضافة إلى الأحكام الصادرة بالإدانة والمشمولة بالعفو العام، وذلك كما يلي:

أولاً: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة

يعرف الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بأنه القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية فاصلة في خصومة جزائية بعد تطبيقه القاعدة القانونية المناسبة على الواقعة الإجرامية، وإدانة مرتكبها وتوقيع الجزاء الجنائي عليه¹.

ذلك أن احترام حجية الحكم الجزائي في المجال التأديبي يفرض على الجهة التأديبية الالتزام بالوقائع التي تم إثباتها قضائياً بموجب حكم جزائي نهائي، تفادياً لصدور قرار تأديبي يُناقض ما قضت به المحكمة الجزائية. فالنظام القانوني لا يقبل أن يُدان شخص جزائياً بفعل ثبت ارتكابه له، ثم تُقرر الجهة التأديبية لاحقاً أن الفعل ذاته لم يصدر عنه، لأن ذلك من شأنه أن يهدر الثقة بالأحكام القضائية ويُضعف هيبة القضاء.

وتتمثل العناصر التي تحوز الحجية في الحكم الجزائي الصادر بالإدانة أمام السلطة التأديبية فيما يلي:

- ثبوت وقوع الفعل؛
- إسناد الفعل إلى المتهم بصفة مؤكدة؛
- التكييف القانوني للفعل المرتكب.

ويشترط لاكتساب هذه الحجية أن يكون الحكم قد صدر عن محكمة جزائية وطنية مختصة، تنتمي إلى النظام القضائي الرسمي للدولة، إذ لا يُعتد بالأحكام الصادرة عن جهات غير قضائية أو خارج الاختصاص الوطني في هذا المجال.

كما أن الأفعال التي يرتكبها الموظف لا تكون دوماً متعلقة بالعمل الوظيفي، وإنما قد تكون خارج مجال أداء الموظف لمهامه، لكنها تتنافى وشروط الالتحاق بالوظيفة العامة. و مسألة تنظيمها ترجع إلى

¹ محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 71.

السلطة التقديرية للإدارة وهذا تحت رقابة القضاء¹ ومنه سنتطرق فيما يلي إلى أوجه الإدانة وما ينجر عنها من عقوبات

1. الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة

يعد الحكم الجزائي عنوانا للحقيقة، فيما قضى به من ناحية إسناد الواقعة المادية، على السلطة التأديبية أن تلتزم به، وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة، وعليه فإن الإدانة الجزائية تعني ان الوقائع التي نسبت للشخص قائمة و ثابتة و أنها تشكل جريمة جنائية ويتحدد نطاق حجيته في ثبوت أو نفي الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، و عليه فانه لا يجوز إنكار ما تضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع و نسبتها إلى متهم إيجابا أو سلبا².

فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية و التأديبية قد وقع فعلا، و أنه قد وقع من ذات المتهم. ومن ثم فانه لا يجوز بأي حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم الجزائي في هذا الخصوص، تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن³.

وأن صدور الحكم الجزائي بالإدانة، فانه يكون له حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع، ونسبتها إلى فاعلها، وبالتالي فإن السلطة التأديبية لا تملك إلا أن تتقيد بها عند بحثها للمسؤولية التأديبية المترتبة عن الفعل ذاته، فالوقائع التي أثبتتها الحكم الجزائي تكون ملزمة من حيث وجودها المادي للسلطة التأديبية التي لا تملك مناقشة منطوق الحكم الجزائي وأسبابه، إلا انه يحدث أن تصدر السلطة التأديبية قرار بتسليط عقوبة معينة بحق الموظف استنادا للحكم الجزائي نفسه، وليس استنادا للوقائع المادية التي نسبت للموظف. لذا يجب أن يكون الحكم الجزائي قد اكتسب درجة القطعية لكي لا يحدث أي نوع من التعارض أو التناقض في الأحكام .

¹ محمد الأحسن، مرجع سابق ، ص 72.

² فيصل عقلة شطناوي، مرجع سابق، ص 19.

³ عبد الوهاب البنداوي، المسؤولية التأديبية و الجنائية للعمال المدنيين بالدولة والنظام العام، المطبعة العالمية مصر 1971، ص 18.

أما في حالة قيام السلطة التأديبية ببناء قرارها التأديبي على حالة الإدانة الجزائية وقائع مادية أخرى إضافية، فهذا يعد شرطا لاكتساب الحكم الجزائي لدرجة القطعية شرطا ثانويا، فليس من الضروري في هذه الحالة اكتساب الحكم للدرجة القطعية¹

وتطبيقا لذلك وضع المشروع الجزائي تفصيلا حول الموضوع، اذا تنص المادة² 216 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

1- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

2- فقدان الحقوق المدنية.

مع العلم أن هذه الحالات تكون نتيجة الأحكام جزائية صادرة في حق الموظف.

كما أن المادة 174³ من الأمر 03/06 تلزم الإدارة المستخدمة بتوقيف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ، كما انه يلزمها بعدم تسوية وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على هذه المتابعات الجزائية نهائيا.

وكذلك ما جاء في نص المادة 71 من المرسوم 82 - 302⁴ والتي اعتبرت أن ارتكاب الموظف لجناية أو جنحة طوال مدة عقد العمل خطأ من درجة الثالثة لا يسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة .

كما انه قد يتم إدانة الموظف العام في مسائل أخرى كأن توقع عقوبة تأديبية لسبب سرقة أو إفشاء سرا ثم يصدر حكم الجنائي بعد ذلك بتبرئته مما أسند اليه لأن الفاعل شخص آخر، فهنا يقوم التعارض بين

¹ بوقرط ربيعة، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية الجزائية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية 2011.

² راجع المادة 216 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ راجع المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

⁴ مرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11/02/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 37، الصادر في 1982/09/14.

الحكم الجنائي و القرار التأديبي فلا بد حينها من احترام الحجية المطلقة للحكم الجنائي و إصدار القرار التأديبي¹ الذي من خلاله يمكن التمييز بين :

1- صدور الحكم الجنائي قبل تحصن القرار الإداري، فهنا يمكن إلغاء القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية تماشياً مع ما جاء به الحكم الجنائي القاضي بالبراءة.

2- صدور القرار الجنائي بعد تحصن القرار الإداري لا يمكن الطعن فيه قضائياً بالإلغاء².

2. الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ العقوبة

إذا صدر الحكم الجزائي بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية فإن هذا الحكم لا يحوز حجتيه أمام السلطات التأديبية لأن وقف تنفيذ العقوبة يقتصر على العقوبة فقط، إذا لا يمتد إلى مساءلة التأديبية. إلا أن الجدير بالذكر أن هناك عدة آراء فقهية في هذا الصدد فمنهم من يرى أن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ يمكن أن يقيد السلطة التأديبية³ و هناك من يرى خلاف ذلك مثل رأي الأستاذ سليمان الطماوي حيث يرى بأن "المانع من التعيين في الوظيفة العامة و بحكم اللزوم من الاستمرار فيها لا يصدق على المخالفات لخروج هذه الجرائم من دائرة رد الاعتبار..."⁴

ففي بعض الحالات قد تصدر ضد الموظف أحكاماً جزائية تدينه، مع وقف تنفيذ العقوبة أو القضاء بغرامة مالية فقط، وهذا يؤثر بشكل واضح على وضعية الموظف بخصوص إعادة إدماجه إلى وظيفته إلا أن نص المادة 131 من المرسوم 59/85 المشار إليه سابقاً تقضي خلاف ذلك بحيث أنها لا تسمح ببقائه في العمل نظراً لطبيعته الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات و الإدارات العمومية و العواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية⁵

¹ بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، السنة الجامعية 2010-2011، جامع أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص 30.

² مراد بدران، محاضرات في منازعات الوظيفة العامة لطلبة الماجستير، تخصص القانون العام، جامعة أبي بلقايد، السنة الجامعية 2008-2009.

³ بن علي عبد الحميد ، مرجع سابق ، ص 30 .

⁴ سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، دار الفكر العربي، مصر 1975 ص 241 .

⁵ نوفان العقيل العجاردة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاردن 2007، ص 250.

وللنظر في التشريعات المقارنة نجد المشرع المصري من خلال البند رقم 07 من المادة 77 من القانون المصري رقم 46 لسنة 1964 وهو أن الحكم في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف التنفيذ للعقوبة لا ينهي الخدمة بقوة القانون و إنما يكون لإنهاءها في هذه الحالة جوازيًا للوزير المختص¹

وهذا ما اتجهت إليه المحكمة الإدارية العليا المصرية حيث ميزت بين وقف التنفيذ الشامل لجميع الآثار التي تترتب على الحكم ووقف تنفيذ العقوبة الأصلية فقط. ففي الحالة الأولى تنقيد الإدارة بحجية الحكم و لا يجوز لما فصل الموظف. أما في الحالة الثانية تسترجع سلطاتها التقديرية.²

أما بالنسبة للنصوص الجزائية فقد نص المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية السابق الإشارة إليه، على إمكانية انتظار نتائج المتابعة الجزائية إذا كان ذلك لا يتعارض و حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد .

إن وقف تنفيذ العقوبة التي يتمتع بها القضاء الجنائي فإذا صدر الحكم الجزائي بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية فإن هذا الحكم لا يحوز حجية أمام السلطات التأديبية. فوقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط و لا يمتد إلى المساءلة التأديبية. كما أن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة و المشمول بوقف التنفيذ يمكن ان يقيد السلطة التأديبية التي عليها أن توقف أي جزاء تأديبي تتخذه بحق الموظف المخالف³

ثانيا : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة المشمول بالعفو العام

إن العفو العام يزيل الجريمة ذاتها، اذ تعد الجريمة كأن لم تكن، ويعد الجاني كأنه لم يرتكب أي جريمة. و لا يمتد سريات العفو العام عن الجريمة الجنائية الى الجريمة التأديبية إلا بنص خاص، مما لا يمنع من قيام السلطة التأديبية بمساءلة الموظف عن الفعل نفسه الذي شمله العفو العام، إلا أنه في هذا المجال يجب التمييز بين:

¹ بن علي عبد الحميد، نفس المرجع، ص 30 .

² محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 19.

³ فيصل شطناوي مرجع سابق، ص 20.

1-العفو عن الجريمة : الذي يحو الجريمة دون الركن المادي لها وبالتالي فهذا لا يمنع من استمرار

المساءلة التأديبية لاستقلالية كل منهما عن الأخرى، أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعا للجريمة

الجنائية فنميز بين :

- صدور العفو قبل العقوبة التأديبية : ففي هذه الحالة تعد هذه الأخيرة ملغاة بالنسبة للمستقبل .
- صدور العفو بعد العقوبة التأديبية : كأن تكون قد نفذت فعلا ، فلا يؤثر العفو على شرعية العقوبة التأديبية.

2-العفو عن العقوبة : والذي لا يؤثر بتاتا على السلطة التأديبية بالتالي المسالة التأديبية لأن العفو لا يحو الجريمة ولا الإدانة¹.

الفرع الثاني :حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة

تقتضي القاعدة العامة استقلالية الحكم الجزائي عن القرار التأديبي، إلا أنه استثناء على هذه القاعدة في حالة إثبات أو نفي القضاء الجزائي للوقائع محل الاتهام كما أن نظام التأديب لا بد أن يكون مستقلا عن النظام الجزائي و ذلك لاختلاف النظامين في أساسيهما و غايتيهما ونوع الجزاءات التي توقع باسم كل منهما²، إذن لا تلازم مطلق بين المسؤولية الجزائية و المسؤولية التأديبية إذ أنه من المتصور أن يبرأ الموظف من المسؤولية الجزائية و يدان تأديبيا إذا كان فعله يشكل مخالفة تأديبية لا تصل إلى مستوى الجريمة الجزائية، ومنه تلتزم سلطات التأديب بالتقيد بحجية الحكم الجنائي

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

¹ محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 97.

² فيصل عقله شطناوي، مرجع سابق ، ص 90 .

أولا : البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

يتفق أغلبية الفقه في أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع أو لعدم ارتكاب الجريمة من ذات المتهم حجة أمام السلطة التأديبية و بالتالي لا يجوز للسلطة التأديبية ان تقرر بعد ذلك وجود مخالفة تأديبية وأن توقع عقوبة تأديبية بناء على ذلك¹. إن الحكم الجنائي يحوز قوة الشيء المقضي به أمام السلطة التأديبية فيما يثبتته أو ينفيه من الوقائع المكونة للجريمة الجنائية. إلا أن السلطة التأديبية لا تكون ملزمة بالتقييد إلا بذات الوقائع التي أثبتتها القاضي الجنائي، أما الوقائع الأخرى التي لم يتطرق إلى إثباتها القاضي الجنائي فلها كامل الحرية في إعطائها التكييف القانوني الذي تراه من الناحية التأديبية كما أن ذلك لا يمنع الإدارة من حق تقدير سلوك الموظف المتهم من الناحية التنظيمية ومدى اتفاهه مع القواعد العامة للسلوك الواجب إتباعه.

كما انه تكون للحكم الجنائي الحجية ذاتها أمام السلطة التأديبية إذا صدر هذا الحكم بالبراءة نتيجة لتوافر حالة من حالات الإباحة كالدفاع الشرعي².

وأكد القضاء الإداري في مصر على حجية حكم البراءة على انتفاء الوجود المادي للوقائع أمام السلطة التأديبية بقوله: للحكم الجنائي حجية واجبة وثابتة قبل القضاء التأديبي في نصوص ارتكاب المتهم الجريمة الجنائية والتي تمثل ذات الجريمة التأديبية المتهم بارتكابها. وعلى ذلك فان ثبت جنائيا عدم ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جنائيا والمقدم بسببه إلى المحكمة التأديبية، كان واجبا على المحكمة التأديبية إن تنزل على مقتضى هذا الحكم وتنتهي إلى براءة المتهم من الفعل التأديبي المنسوب إليه ما لم يتضمن هذا الفعل التأديبي ما يجاوز الجريمة الجنائية بأن تضمن أفعالا وأوصافا أخرى يمكن مجازاة المتهم عنها و في هذه الحالة تقتصر البراءة على حدودها المرسومة بالحكم الجنائي³.

أما المشرع الجزائري كان واضحا بأن ألزم سلطات التأديب بإرجاع الموظف إلى منصب عمله متى كان قد صدر حكم البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع بشأنه، وبذلك قد أعطاها سلطة تقديرية بتوقيع

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

² المرجع نفسه ، ص 105.

³ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3340 لسنة 49 قضائية جلسة 2006/12/11 والمنشور علي موقع شبكة معلومات القانونية العربية : previous.eashaws.com تم نقله يوم 2025/03/15 سا 23,54 دقيقة.

عقوبة تأديبية عليه اذا رأت توافر محلا لمؤاخذة مسلكية¹ وذلك ما جاء في المنشور التنظيمي رقم 05 لسنة 2004 المشار إليه سابقا بحيث جاء فيه " اذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه ببراءته او انتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ". إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية و بطبيعة الحال فان غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني.

وبناء على ذلك فان الأحكام الجنائية الباتة ببراءة المتهم لعدم وقوع الفعل لا تجيز للسلطة التأديبية معاقبة الموظف على ذات الفعل، إذ أن القضاء الجنائي هو المختص بإثبات أو نفي وقوع الفعل الذي يشكل جريمة جنائية²

ثانيا : البراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع

ان انتفاء الوجود المادي للوقائع يقيد السلطة التأديبية وتكون له حجية نهائية أمامها ومن ثم لا تملك السلطة التأديبية بأن تقرر المخالفة التأديبية و بذلك قد الزم المنشور رقم 05 السابق ذكره بحجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة انتفاء الوقائع أمام سلطات التأديب الجزائية، وبمفهوم المخالفة، فان الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة دون انتفاء الوقائع لا حجية لها أمامها³، إلا أنه هناك حالات من أحكام البراءة دون انتفاء الوقائع لا بد للسلطات التأديبية التقيد بها و هي كالآتي:

1. البراءة المبنية على الشك وشيوع التهمة

إذا كان الشك يفسر لصالح المتهم في مجال الجنائي فالأمر ليس كذلك بالنسبة لسلطات التأديب فان الشك يكفي لإدانة الموظف في الجريمة التأديبية و الحال كذلك إذا كان شيوع التهمة سببا للبراءة من العقوبة الجنائية فانه لا ينتهي على الدوام مانعا من المؤاخذة التأديبية⁴.

كما ان شيوع التهمة لا تعتبر دوما سببا للبراءة في مجال المسؤولية التأديبية على عكس الحال في مجال الجنائي حيث أنها تعتبر سببا موجبا للحكم بالبراءة و لقد كان لبعض الشراح رأي خاص في تلك المسألة

¹ بوقرط ربيعة ، ، مرجع سابق ، ص 89

² طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 108

³ بوقرط ربيعة ، مرجع سابق ، ص 90

⁴ المرجع نفسه ، ص 90.

ينحصر في أن الأفعال التي يمكن أن تنسب للموظف سواء كانت ايجابية أو سلبية تجعله شريكا او فاعلا في المخالفة التأديبية تستوجب إدانته في حاله شيوع التهمة.

وبما أن الأحكام الجنائية يجب أن تبنى على الحزم و اليقين و ليس على الشك و الترجيح لكي يصل القاضي إلى القناعة التامة و المطلوبة لإصدار الحكم بالإدانة، فان تولد الشك لدى القاضي في نسبة الفعل إلى المتهم أو تخلف الأدلة المعروضة في القضية عن إسناد الفعل الى المتهم يؤدي إلى إصدار القاضي لحكمه بعدم الإدانة و براءة المتهم نتيجة لذلك حتى لو كان القاضي مقتنعا بارتكاب المتهم للفعل¹. إلا أن الأمر يختلف بالنسبة لسلطات التأديب فان الشك يكفي لإدانة الموظف في الجريمة التأديبية، و بالتالي فان سلطات التأديب لا تلتزم بحجية الحكم القطعي الجزائي بالبراءة المبني على قاعدة الشك يفسر لمصلحة المتهم².

إلا أن جانبا من الفقه يرى أن الإدانة في المجال العقابي أيا كانت جنائية او تأديبية يجب أن تبنى على اليقين و الحزم و قيام الدليل القاطع على اعتبار أن كلا من المجالين الجنائي و التأديبي يطبق مبدأ العقاب سواء في الإطار العام للدولة أم في إطار الوظيفة العامة وحدها³، وأن موقف هذا الفقه يؤيد بالتسليم بحجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة تأسيسا على الشك، أو عدم كفاية الأدلة في مجال التأديب، على أن ذلك لا يمنع من مساءلة الموظف عن وضع نفسه في موضع الشبهات، بما ينعكس على مركزه الوظيفي باعتبارها مسلكا يشكل جريمة تأديبية أخرى تختلف عن تلك التي برأه الحكم الجزائي منها لعدم كفاية الأدلة أو الشك، و يجب أن يتوفر لدى السلطات التأديبية الدليل القاطع على أن الموظف وضع نفسه موضع الشبهات، إذ أن الإدانة أيا كانت يجب أن تقوم على اليقين بخصوص ثبوت الجريمة⁴.

أما في فرنسا فان الحكم الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة ليس له تأثير أمام قضاء التأديب حسب رأي مجلس الدولة الفرنسي، أما الحكم بالبراءة للشك فقد أبقى قضاء مجلس الدولة حرية التصرف لسلطة التأديب لاتخاذ ما تراه مناسبا من إجراءات بحق موظف⁵.

¹ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 178

² المرجع نفسه، ص 179

³ بوقراط ربيعة، مرجع سابق، ص 65.

⁴ بوقراط ربيعة، مرجع سابق، ص 96.

⁵ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 180

واستقر الفقه¹ والقضاء في مصر على عدم الأخذ بحجية الأحكام بالبراءة إذا لم تكن مبنية على انتفاء الوجود المادي للوقائع، فلا حجية لحكم البراءة المبني على عدم كفاية الأدلة أو الشك و لا يجوز القوة أمام سلطات التأديب.

إلا أن هناك من يري أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة للشك أو عدم كفاية الأدلة لا يعني عدم وقوع الجريمة مطلقا، فبالرغم من أن العدالة تقتضي أيضا عدم إفلات أي مجرم من العقاب مهما كان دوره في الجريمة التي ثارت بشأنها مسؤولية جنائية و تأديبية، وبالتالي فإن العدالة تقتضي أن يسمح لكل نظام أن يبنى مسؤولية الفاعل حسبما تتطلب ذاتية النظام نفسه، فإذا تمت تبرئة الموظف للشك أو لعدم كفاية الأدلة فيجب أن يسمح للسلطة التأديبية أن تبحث عن المسؤولية التأديبية بمعزل عما توصل إليه الحكم الجنائي الصادر بالبراءة للشك أو لعدم كفاية الأدلة².

2. حجية أحكام البراءة المبنية على عيب في شكل والإجراءات

يتمتع القاضي الجنائي خلال نظره للقضية المعروضة عليه بحرية الاقتناع فهو لا يتقيد بإتباع أسلوب أو وسائل أو أدوات معينة للكشف عن الحقيقة حيث يجوز له ان يسلك الطريق الذي يراه ملائما للوصول إلى الحقيقة كما أنه يتمتع بسلطة كاملة في قبول أي دليل أو رفضه بالإضافة إلى سلطته في تقدير و وزن قيمة كل دليل وقوته في الإثبات وهذا ما نصت عليه المادة 212 من القانون الإجراءات الجزائية فقرة(1) "يجوز اثبات الجرائم بأي طريقة من طرق الاثبات ماعدا الاحوال التي ينص عليها القانون على غير ذلك و للقاضي أن يصدر حكمه تبعا لاقتناعه الخاص " .

وبالتالي أن هذا المبدأ ليس مطلقا و إنما محدد ببعض الضوابط القانونية تلزم القاضي بالاستناد إلى أدلة مشروعة و مطابقة للقانون وهو بصدد تكوين قناعته³.

وقد نظم قانون الإجراءات الجزائية جميع الإجراءات التي تباشر منذ أول عمل من أعمال التحقق حتى صدور حكم بات في القضية المطروحة أمام المحكمة و فرق بين الإجراءات الجوهرية و الإجراءات غير الجوهرية، حيث أنه لم يرتب البطلان على مخالفة الإجراءات الشكلية غير الجوهرية التي نص عليها المشرع لتنظيم بعض الأمور الثانوية، كالأجراءات المقرر لحسن سير العمل على سبيل المثال، ولكنه رتب البطلان

¹ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 263.

² طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 112.

³ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 182.

نتيجة مخالفة القواعد الإجرائية الجوهرية¹، كالقواعد الخاصة بإجراءات جميع الاستدلالات والتحقيق الابتدائي، كما أن مخالفة الإجراءات الجوهرية لم يرتب عليه المشرع دائما بطلان الدعوى الجنائية² فإذا كان للقاضي الجديدة الكاملة في تكوين قناعته كما ذكرنا إلا أنه لا يجوز له الحكم بالإدانة إذا تمت مخالفة إجراء جوهري وحتى وإن كان مقتنعا تماما بأن المتهم المائل في هذه القضية هو من ارتكب الجريمة وبالتالي يتوجب عليه الحكم بالبراءة³.

إذن فالقاعدة هي متى تقرر بطلان الإجراء أصبح معينا وغير قادر على انتاج أية آثار قانونية وبالتالي يصبح كأن لم يكن ويتعين إهدار الدليل المستمد منه⁴، ولا يجوز للمحكمة الجنائية الاستناد إليه أو التعويل عليه في ادانته المتهم، وإلا أصبح حكمها معينا لا يستند إلى أساس قانوني. ويكاد يجمع الفقه التأديبي أن الحكم الجنائي بالبراءة لبطلان في الإجراءات لا يجوز الحجية أمام السلطة التأديبية، لأن سبب البراءة في هذه الحالة هو سبب جنائي محض⁵.

3. حجية أحكام البراءة المبنية على تخلف أحد أركان الجريمة

لقد تطرقنا فيما سبق أن المخالفة التأديبية مستقلة عن مخالفة الجنائية، إذ أن القضاء الجنائي يكيف الفعل وفق أحكام قانون العقوبات، ولا يعتبره جريمة إلا إذا اكتملت عناصر تجريمه وتطابق النص القانوني للتجريم مع الفعل المراد تجريمه، ومن ثم يتم تكيف الجريمة الجنائية طبقا لهذا الأساس، إلا أن هذا التكيف لا يقيد السلطة التأديبية، وذلك لأنها تنظر للفعل من زاوية مدى إخلاله بالواجب الوظيفي وبالتالي لا يجوز الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم توافر أركان الجريمة أي حجية أمام السلطة التأديبية، ولا تكون ملزمة بأن تتقيد بما أنتهي إليه الحكم الجنائي في هذا الشأن، ولها الحرية المطلقة في توقيع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة على الموظف محل المساءلة التأديبية الذي قضى ببراءته جنائيا لتخلف أحد أركان الجريمة⁶، لأن القضاء الجنائي هنا ينظر الى الفعل من حيث مدى توافر أركان الجريمة حسب ما هو مذكور

¹ قرار مجلس الدولة الجزائري صادر بتاريخ 17 جانفي سنة 2000، "...ان هذا يكفي يجعل قرار العزل غير قانوني لخرقه الأشكال الجوهرية..." أشار إليه رشيد خلوفي، سايس جمال: الاجتهاد الجزائري في القضاء الاداري، قرارات المحكمة العليا، قرارات مجلس الدولة، ج2، منشورات كليك، الجزائر، ط2013/01، ص 833.

² طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 113.

³ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 182.

⁴ طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 113.

⁵ المرجع نفسه، ص 114.

⁶ طارق فيصل مصطفى غنام، مرجع سابق، ص 115.

في قانون العقوبات، بالمقابل تنظر السلطات التأديبية الى الواقعة من زاوية مدى خروجها على الواجب الوظيفي الذي يترتب العقوبة التأديبية، وهنا لا يحوز الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم توافر أركان الجريمة أي قوة أمام السلطات التأديبية، ويحق لها أن تقوم بإيقاع العقوبة التأديبية بحق الموظف اذا توفرت فيه أركان المسؤولية التأديبية ما دام لا يوجد تعارض بين الحكم الجنائي الصادر بالبراءة والحكم التأديبي بخصوص إثبات الفعل أو نفيه¹.

¹ أكرم محمود الجمعات ، مرجع سابق، ص 185

خاتمة

إن الوظيفة العمومية تعد من أهم مرتكزات الدولة الحديثة، والموظف العمومي هو الأداة التي تجسد من خلالها الإدارة برامجها وسياساتها، ومن هذا المنطلق، يفرض القانون على الموظف العمومي واجبات قانونية وأخلاقية، ويخضعه لنظام تأديبي صارم يهدف إلى ضمان الانضباط الإداري وشفافية الخدمة العمومية، غير أن هذا لا يعني إغفال الحماية القانونية التي يكفلها المشرع للموظف، خاصة عند تعرضه للمساءلة التأديبية أو الجزائية.

وقد بينت هذه الدراسة المتعلقة بأثر العقوبة الجزائية على مسار الموظف العام أن العقوبة الجزائية لا تقتصر على الجانب الجنائي فحسب، بل قد تترك آثارا جوهرية على الوضع القانوني للموظف، سواء تعلق الأمر باستمراره في الوظيفة، أو ترقيته، أو حتى سمعته المهنية داخل الإدارة. كما أن العلاقة بين العقوبتين الجزائية والتأديبية تثير إشكالات قانونية هامة، لا سيما فيما يتعلق بحجية الحكم الجزائي أمام الجهة التأديبية، ومدى تأثيره على مسار المتابعة التأديبية.

و أن المشرع الجزائري أولى تأديب الموظف العام أهمية خاصة، من خلال إصدار مجموعة من النصوص القانونية التي تهدف إلى ترسيخ مبدأ الانضباط داخل الإدارة، بما يضمن حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد. ويعد النظام التأديبي وسيلة فعالة لمساءلة الموظف عند ارتكابه أفعالا تشكل مخالفة للواجبات الوظيفية، وتشكل تهديداً لمبدأ المرفق العام، كما يساهم في المحافظة على صورة الخدمة العمومية التي يساهم الموظف في تجسيدها.

وفي هذا الإطار، يطبق في القانون الجزائي مبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، ما يعني أن المتابعة لا تكون إلا عن مخالفات محددة في نصوص واضحة، في حين أن المجال التأديبي يعتمد على السلطة التقديرية للجهة الرئاسية، مع خضوع قراراتها لرقابة القضاء الإداري.

وعليه، فإن الدعوى الجزائية والدعوى التأديبية تعدان مستقلتين من حيث الطبيعة والإجراءات، رغم أن الفعل الواحد قد يُشكل في ذات الوقت مخالفة جنائية ومخالفة تأديبية، غير أن الحكم الجنائي النهائي، سواء كان بالإدانة أو البراءة، تكون له حجية أمام السلطة التأديبية.

استنادا إلى ما تم بحثه وتحليله، يمكن استخلاص مجموعة من النتائج الرئيسية، وهي:

- لم يحمل الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مستجدات جوهرية في مجال التأديب، حيث جاءت العديد من نصوصه مطابقة للنصوص السابقة، لاسيما تلك الواردة في المرسوم 59/85، إذ نُقلت بعضها حرفيا دون إدخال تعديلات ضرورية رغم النقائص المسجلة، التي حاولت الإدارة معالجتها من خلال المناشير والتعليمات.
- بالرغم من أن الحكم الجزائي يتمتع بحجية أمام السلطة التأديبية، إلا أن قانون الوظيفة العمومية لم يتضمن تفسيراً دقيقاً لمضمون هذه الحجية، خصوصاً في حالة صدور حكم بالبراءة، ما ترك مجالاً واسعاً للإدارة في تقدير العقوبة، بل وأتاح لها التباطؤ في الفصل في القضايا التأديبية الموازية.
- خلت النصوص التشريعية من أي حكم يلزم الإدارة بالتريث في البت في الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل النهائي في الدعوى الجزائية، ما قد يؤدي إلى تضارب في النتائج بين المسارين.
- لم يرق المشرع الجزائي بحصر الأفعال التي تعد جرائم تأديبية، بل اعتمد على منح سلطة التقدير للإدارة في تحديد ما إذا كان السلوك المرتكب يشكل مخالفة تستوجب العقوبة، وهو ما يخالف مبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" الذي يميز التشريع الجنائي، ويظهر تميز الجريمة التأديبية بعدم خضوعها لهذا المبدأ.
- تتفق الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية في أن الفعل المشترك بينهما يعد سلوكاً مستهجناً يسبب ضرراً للمجتمع أو للمرفق العام، ويجب أن يقابل بعقوبة هدفها الإصلاح، لا الانتقام.
- ارتكاب الموظف لعمل غير مشروع في إطار ممارسته لوظيفته قد يعرضه في الوقت ذاته للمساءلتين التأديبية والجزائية، متى كان الفعل مجرماً بموجب القانون الجنائي.
- لا يؤدي توقيع إحدى العقوبتين، سواء التأديبية أو الجزائية، إلى إعفاء الموظف من الأخرى، إذ إن العقاب الجنائي لا يمنع مساءلته تأديبياً، والعكس صحيح، ما دام الفعل يندرج ضمن نطاق كل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية.

بناء على ما توصلت إليه الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات ومنها:

- ضرورة تعزيز التنسيق بين الجهات القضائية والإدارية، من خلال وضع آليات واضحة تضمن احترام السلطة التأديبية للحجية التي يتمتع بها الحكم الجزائي النهائي دون الإخلال بمبدأ استقلال كل من المسارين.

- مراجعة الإطار القانوني المنظم للعقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية بما يسمح بمواءمته مع التطورات القضائية والتشريعية، ومنع التضارب بين القرارات الإدارية والأحكام القضائية.
- تعزيز ضمانات الموظف أثناء المساءلة التأديبية، من خلال إلزام الإدارة بتطبيق مبادئ المحاكمة العادلة، لا سيما من حيث حق الدفاع، وعلمية الإجراءات، وضرورة التعليل الكتابي للعقوبات.
- توسيع نطاق التكوين القانوني لرؤساء الإدارات والسلطات التأديبية، لضمان حسن فهم وتطبيق الإجراءات التأديبية وفقاً للقانون، وتفادي إساءة استعمال السلطة أو إصدار قرارات غير مؤسسة.

- تفعيل آليات الرقابة على السلطة التأديبية، سواء من خلال الرقابة القضائية على قرارات العزل والتوقيف، أو من خلال تدخل هيئات مستقلة كديوان المظالم أو المفتشيات العامة.
- اقتراح تعديل تشريعي ينص صراحة على حدود حجية الحكم الجزائي أمام الجهات التأديبية، وذلك لحسم الخلافات القضائية والفقهية، وتوحيد الممارسات الإدارية.
- تشجيع الدراسات القانونية المقارنة، خاصة مع الأنظمة الفرنسية والمغربية والمصرية، للاستفادة من التجارب الناجحة في تحقيق التوازن بين حماية الوظيفة العامة وضمان حقوق الموظف.
- أخيراً، ضرورة توعية الموظفين العموميين بحقوقهم والتزاماتهم، من خلال تنظيم دورات وندوات قانونية دورية، تساهم في تقوية الثقافة القانونية داخل الإدارة وتعزز مناخ الشفافية والانضباط.
- في النهاية، يمكن القول إن موضوع أثر العقوبة الجزائية على الوضعية الوظيفية للموظف العمومي يعد من المواضيع الدقيقة التي تجمع بين فرعين مختلفين من فروع القانون، هما: القانون الجنائي والقانون الإداري، وقد أظهرت الدراسة أن العلاقة بين العقوبتين التأديبية والجزائية ليست علاقة تبعية مطلقة ولا استقلالاً تاماً، بل تقوم على التفاعل والتأثير المتبادل، خاصة حين يصدر حكم جزائي بات.

كما أبرزت الدراسة غياب الدقة في تنظيم بعض الجوانب ذات الصلة في التشريع الجزائري، مما يعطي للإدارة سلطة تقديرية واسعة قد تفتح المجال للتعسف أو التباطؤ في اتخاذ القرار التأديبي، ومن هذا المنطلق، فإن إصلاح المنظومة القانونية المتعلقة بالتأديب، وتوضيح حدود حجية الحكم الجزائي، وتعزيز

خاتمة

ضمانات الموظف أثناء المساءلة، كلها خطوات ضرورية لضمان تحقيق العدالة الإدارية، وصون المرفق العام، وحماية حقوق الموظفين في آن واحد.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

1_ القرآن الكريم

• سورة البقرة الآية 188.

• سورة الصافات ، الآية 24 .

2_ النصوص التشريعية:

• دساتير :

– المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق ل30 ديسمبر سنة 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر.ج.ج، عدد 82 الصادر 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق ل30 ديسمبر 2020.

• القوانين

• قانون رقم 06-01 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 هـ الموافق ل 20 فبراير سنة 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر.ر ، عدد 14، طبعة 1، 2006.

• قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

• الأوامر

– الأمر، رقم 66_156، المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966، والمتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج.د.ش عدد 49، المؤرخة في 21 صفر 1386 الموافق ل 11 يونيو 1966، ص 702، المعدل والمتمم بالقانون، رقم 06/24، المؤرخ ب 19 شوال عام 1445 هـ الموافق ل 28 أبريل سنة 2024 م، يتضمن تعديل ويتمم قانون العقوبات ، عدد ج.ر.ج.ج.د.ش 30، المؤرخة في 21 شوال عام 1445 الموافق ل 30 أبريل 2024.

– الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966

- الأمر، رقم 66_155، المؤرخ في 18 صفر 1386 هـ الموافق ل 8 يونيو 1966 م، يتضمن قانون الاجراءات الجزائية، ج. ر. ج. ج. د. ش عدد 48، صادرة ب 20 صفر عام 1386 هـ، ص 622، متمم بالأمر، رقم 21_11، المؤرخ في 16 محرم عام 1443 هـ الموافق ل 25 غشت سنة 2021 م، يتمم الامر رقم 66_155، المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، ج. ر. ج. ج. د. ش عدد 65 المؤرخة في 17 محرم سنة 1433 هجري الموافق ل 26 غشت 2021 م.

- الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج، ر، ج، ج عدد 46.

• المراسيم

- المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11/02/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 37، الصادر في 14/09/1982 .

- المرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 14 يناير سنة 1984، يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها.

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

- المرسوم رقم 88/131 المؤرخ في 04/07/1988، المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية عدد 27، الصادرة في 06/07/1988

- المرسوم التنفيذي رقم 59/85 ، المؤرخ في 16/02/1993 يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية، ج، ر عدد 11، الصادر في 17/02/1993

• التعليمات

- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- المراسلة رقم 10 المؤرخة في 16 يناير 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

• القوانين الأجنبية بالعربية

- قانون العقوبات المصري، الصادر بالقانون رقم 58 لسنة 1937، نُشر في الجريدة الرسمية المصرية، العدد 71 مكرر، بتاريخ 5 أغسطس 1937، والمعدل بالقانون رقم 95 لسنة 2003، الجريدة الرسمية، العدد 25 مكرر (أ)، بتاريخ 23 يونيو 2003، والمعدل بالقانون رقم 141 لسنة 2024.

• الاجتهادات القضائية

- قرار المجلس الأعلى رقم 64812 المؤرخ في 17 نوفمبر 1998، قضية (ل.م) ضد (وزير العمران والبناء)، المجلة القضائية، العدد 6، سنة 1998.
- قرار مجلس الدولة الجزائري صادر بتاريخ 17 جانفي سنة 2000، "...ان هذا يكفي يجعل قرار العزل غير قانوني لخرقه الأشكال الجوهرية..."
- قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 3998 بتاريخ 24\06\2002، في قضية (ب ج) ضد مدير مركز التكوين المهني والتمهين.

3_ المعاجم

- انطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط. الثانية، دار المشرق، بيروت، 2001.

ثانيا: قائمة المراجع

1_ الكتب:

- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص (جرائم الفساد، جرائم الأموال، وجرائم التزوير)، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2013 .
- أشرف توفيق شمس الدين ، شرح قانون الإجراءات الجنائية (الجزء الأول : مرحلة ما قبل المحاكمة) طبعة خاصة بالتعليم المفتوح مزيدة ومنقحة طبقا لأحدث التعديلات و أحكام القضاء، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2012
- أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، دراسة تشريعية و قضائية و فقهية ، الطبعة الأولى ، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
- حسام محمد سامي جابر، "طرق الطعن في الأحكام الجنائية"، دار الكتب القانونية، مصر، 2009
- خالد خليل الطاهر، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي ، ط الأولى، الرياض ، 2005 .
- رشيد خلوفي، "قانون المنازعات الإدارية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء 2، 2011.
- رشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، 2001.
- رافع عبد الوهاب، نزاعات الوضعية الفردية للموظفين والعاملين بالإدارة العمومية من خلال العمل القضائي، الطبعة الأولى، مراكش، 2006.
- سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر: دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

- سعيد بوشعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لأمر 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1996 .
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018.
- سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، دار الفكر العربي، مصر 1975 .
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العامة في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر، 2011.
- عبد الله حسين حمادة، المسؤولية الجنائية للموظف العام لامتناعه عن تنفيذ الأحكام القضائية - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.
- عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية: دراسة تحليلية فقهية مقارنة بما استقر عليه القضاء السعودي، مطابع دار الهندسة، القاهرة، 2008 .
- عبد الوهاب البنداوي، المسؤولية التأديبية و الجنائية للعمال المدنيين بالدولة والنظام العام، المطبعة العالمية ، مصر، 1971.
- عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
- عزيزة الشريف، "النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى"، دار النهضة العربية، القاهرة 2008.
- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزائر، دار الهدى، الطبعة 2، 2010 .
- عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- كنعان نواف، القانون الإداري، دون طبعة، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007

قائمة المصادر والمراجع

- منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، 2015.
- محمد عصفور ، جريمة الموظف العام و أثرها في وضعه التأديبي ، د د ن ، القاهرة ، 1963.
- محمد محدة، "ضمانات المتهم أثناء التحقيق"، ج. 3، ط. 1، دار الهدى، الجزائر، 1992.
- محمود نجيب حسني، "شرح قانون الإجراءات الجنائية"، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2019 .
- نبيل صقر، "الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، دار الهدى، عين مليلة - الجزائر، ط. 2009.
- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاردن 2007.
- هاشمي خرفي ،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ،الجزائر، 2010.
- 2_ الأطروحات والمذكرات:

• الدكتوراه

- عواد صادق، عماري وليد، أثر غدارة الكفاءات وتداعياتها على الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2023 / 2024.
- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في العلوم القانونية و الإدارية ،جامعة الحاج لخضر، باتنة 2006-2007.
- عمر بوجادي، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.

• الماجستير

- أحمد العبادي، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي، دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجمت وإدارة الصحة، أطروحة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، كلية العلوم الاقتصادية 2012/ 2013 .
- أكرم محمود الجمعات ، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية - دراسة مقارنة - قدمت هذه الدراسة استكمالا للحصول على درجة ماجستير في القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الحقوق ، قسم القانون العام ، 2010.
- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامع أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011.
- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2011.
- عطاء الله أبو حميدة، الفصل التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، بن عكنون، 1990.
- محمد بن غانم، "ضمانات حماية حقوق الدفاع في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، د.س.ن..
- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008.
- مراد بدران، محاضرات في منازعات الوظيفة العامة لطلبة الماجستير، تخصص القانون العام، جامعة أبي بلقايد، السنة الجامعية 2008-2009.
- نجيب بروال، الأساس القانوني للمسؤولية الجنائية عن فعل الغير، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/ 2013 .

- نصيرة بوعزة، جريمة الرشوة في ظل القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد، مذكرة ماجستير، جامعة جيجل، سنة 2007/2008 .
- وفاء بوالشعور، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار - عنابة، السنة الجامعية 2010-2011.
- يحيا قاسم، علي سهل، "فصل الموظف العام"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم المالية، جامعة الجزائر، تخصص القانون، 2005.

• الماستر

- إسلام مختاري، فعالية العقوبات الإدارية، مذكرة ماستر، فرع الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2020.
- حدادي عمر، عميري أحمد، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019/2020.
- خروبي صباح، هارون سارة، الجرائم المتعلقة بالصفقات العمومية في ظل قانون الفساد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2020/2021 .
- درقاوي دنيا، طرق الطعن في الأحكام الصادر عن المحاكم ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون جنائي و علوم جنائية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر ، 2022\2023 .
- سعيداني سلوى، "ضمانات الموظف العام أمام العقوبة التأديبية"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص الإدارة العامة، جامعة علي لونيسي - البويرة، الجزائر، 24 جانفي 2016 .

- صبرينة دلول، هاجر رايس، مدى فعاليات ضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، التخصص تنظيم غداري، مذكرة شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2017/2016 .
- ظوافر عمار، رغايسية إيمان، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم القانونية والإدارية، التخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، 2019 /2018 .
- عبد الحفيظ علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص دولة ومؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022 /2021.
- لطروش سعيدية، الأخطاء المهنية للموظف ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، التخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022/2021.
- ليديّة موصلي ،سهام وايل، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية، الجزائر، 2017-2016 .
- مسعودة إحدادن ، كنزة سليمان ، ضمانات المتهم أثناء مرحلة المحاكمة الجزائية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص: قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة العقيد محمد أولحاج - البويرة، السنة الجامعية 2015/2014.
- مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، أطروحة دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر ، 2014\2013 .
- معتوق محمد امين، فعاليات العقوبة الجزائية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، التخصص قانون جنائي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارات، 2020 /2019 .

- منصوري الحاج، بغدادي سفيان، الجزاءات التأديبية للموظف وضمائنه، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم الحقوق، التخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2023/2024 .

3_المقالات:

-الجيلالي فتال، محمد بلعلياء، مبدأ شخصية العقوبة الجنائية في ضوء الشريعة والقانون، جامعة أبو بكر بلقايد (مخبر الدراسات الشرعية، تلمسان الجزائر)، المجلد 37، العدد 04، 2023 ديسمبر

- بدري مباركة ، "ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة"، مجلة الدراسات القانونية ، العدد 08- مجلة فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، سنة 2008.

- بوقرط ربيعة، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية الجزائرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية 2011.

-خيضاوي نعيم، باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائر، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة دراية، أدرار، المجلد4، العدد01، جوان 2020

- سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 1، بدون دار نشر، سكيكدة، 2022

- عادل بوراس، دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مجلة الفقه والقانون، جامعة المسيلة الجزائر، العدد الثالث، 2013.

- فريدة أبركان، تعليق على قرار رقم 001192، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، سنة 2002،

- فوزية الشريف بعلي، "التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014.

- فيصل عقله شطناوي ، علاقة الدعوي التأديبية بالدعوي الجزائية ، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية ، المملكة الهاشمية ، ص 18 مقال منشور على الإنترنت يوم 14 مارس 2025 على الساعة 15 و 30 دقيقة

- قيقاية فريدة ، أثر الحكم الجزائي على وضع الموظف العام ، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد 64 ديسمبر ، المجلد ب ص ص . 377\367 ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1 ، الجزائر ، 2016 .

4_المحاضرات:

- حجاج مليكة، "محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية"، محاضرات أُلقيت على طلبة السنة الثانية ليسانس ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم حقوق ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر ، 2020\2021.

- سامية مامنية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس علم العقاب، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، علم الاجتماع، الانحراف والجريمة، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2020 / 2021 .

- لعيداني سهام، مطبوعة بيداغوجية في مقياس قانون الوظيفة العمومية، السنة الثانية ماستر، تخصص قانون إداري، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2024 / 2025 .

5_المواقع الالكترونية:

_ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3340 لسنة 49 قضائية جلسة 2006/12/11 والمنشور علي موقع شبكة معلومات القانونية العربية : previous.eashaws.com تم الإطلاع عليه يوم 2025/03/15 سا 23,54 دقيقة.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
02	مقدمة
04	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للموظف العام والعقوبة الجزائية
05	المبحث الأول : تعريف الموظف العام والوظيف العامة
05	المطلب الأول : تعريف الوظيفة العامة
05	الفرع الأول : التعريف العضوي
06	الفرع الثاني : المعنى الموضوعي
06	المطلب الثاني : تعريف الموظف العام
06	الفرع الاول : التعريف التشريعي للموظف العام
14	الفرع ثاني : التعريف الفقهي للموظف العام
15	الفرع ثالث : التعريف القضائي للموظف العام
16	المبحث الثاني : ماهية العقوبة الجزائية للموظف العام
16	المطلب الأول : مفهوم العقوبة الجزائية للموظف العام
16	الفرع الأول : تعريف العقوبة الجزائية للموظف العام
18	الفرع الثاني : خصائص العقوبة الجزائية للموظف العام

21	الفرع الثالث : أسباب تعرض الموظف العام للعقوبة الجزائية
23	المطلب الثاني : تصنيف العقوبات الجزائية للموظف العام
24	الفرع الأول : تصنيف الأخطاء المهنية للموظف العام
25	الفرع الثاني : نماذج العقوبات الجزائية للموظف العام
27	الفرع الثالث : العلاقة بين الجريمة الجزائية و الخطأ التأديبي
34	الفصل الثاني : الضمانات القانونية وأثر العقوبة الجزائية على الوضعية الوظيفية للموظف العام
35	المبحث الأول : الضمانات القانونية للموظف العمومي في مواجهة العقوبة التأديبية والجزائية
35	المطلب الأول : الضمانات التأديبية أثناء التحقيق الإداري
36	الفرع الأول : الضمانات الممنوحة للموظف قبل صدور القرار التأديبي
41	الفرع الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف أثناء صدور القرار التأديبي
45	الفرع الثالث : الضمانات الممنوحة للموظف بعد صدور القرار التأديبي
52	المطلب الثاني : ضمانات القانونية للموظف العام في مواجهة العقوبة الجزائية
52	الفرع الأول : قرينة البراءة
55	الفرع الثاني : مبدأ عدم الرجعية

56	الفرع الثالث : حق الطعن في الأحكام
59	المبحث الثاني : أثر العقوبة الجزائية على العلاقة الوظيفية وحجيتها أمام السلطة التأديبية
60	المطلب الأول : أثر العقوبة الجزائية على العلاقة الوظيفية
61	الفرع الأول : التوقيف كأثر من آثار المتابعة الجزائية على الموظف العمومي
68	الفرع الثاني : العزل كأثر من آثار المتابعة الجزائية على الموظف العمومي
71	المطلب الثاني : حجية الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية
72	الفرع الأول : حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في مواجهة سلطة التأديب
77	الفرع الثاني : حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة
85	الخاتمة
90	قائمة المصادر و المراجع
102	فهرس المحتويات

ملخص المذكرة: أثر العقوبة الجزائية على مسار الموظف العام

تضمنت هذه الدراسة بياناً مفصلاً حول ماهية الموظف العام، من خلال استعراض المفاهيم التشريعية والفقهية والقضائية المتعلقة به، كما تم التطرق إلى المسؤولية التأديبية والجزائية التي قد يتعرض لها الموظف والطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام، بالإضافة إلى عرض أوجه الاختلاف والتشابه بينهما، مع بيان شروط وحجية الحكم الجنائي في المجال التأديبي، مع التركيز على النصوص الواردة في الأمر رقم 03-06 وضمانات تأديب الموظف، خلصت الدراسة إلى أن الحكم الجنائي يؤثر بشكل مباشر على الوضعية الوظيفية للموظف، مع وجود قصور تشريعي في تنظيم العلاقة بين المساءلتين، مما يستدعي تطوير الإطار القانوني وضمان حقوق الموظف.

الكلمات المفتاحية : الموظف العام، المسؤولية التأديبية، المسؤولية الجزائية، المساءلة القانونية للموظف، الحكم الجزائي.

Summary

This study provides a detailed explanation of the concept of the public employee by reviewing the related legislative, doctrinal, and judicial concepts. It also addresses the disciplinary and criminal liability that the employee may face and the legal nature of offenses committed by public employees. The study highlights the similarities and differences between these two types of liability and explains the conditions and binding effect of criminal judgments in the disciplinary field, with particular focus on the provisions of Decree No. 03-06 and the guarantees for disciplining employees. The study concludes that criminal judgments have a direct impact on the employee's job status, while noting legislative shortcomings in regulating the relationship between the two types of accountability, which necessitates the development of a legal framework and the safeguarding of employee rights.

Keywords: Public Employee, Disciplinary Liability, Criminal Liability, Criminal Judgment .

