

The authority of the sentence and its effects on job discipline

ELAHCENE Mohamed¹

¹Professor Lecturer A, Institute of Law and Political Science, University Centre
Maghnia, Informant of Maritime Transport Law (Algeria).

The E-mail Author: m.elahcene@cu-maghnia.dz

Received: 15/03/2024

Acceptance: 20/05/2024

Published: 03/12/2024

Abstract:

The research in the relationship between the disciplinary lawsuit and the criminal case arises when the violation attributed to the employee constitutes a disciplinary violation, and at the same time involves a criminal crime, which results in the possibility of moving both disciplinary and criminal lawsuits at the same time. Despite the similarities between disciplinary and criminal responsibilities, it must be emphasized that independence exists between them. The one verb can constitute a disciplinary violation and a criminal crime at the same time, although the disciplinary lawsuit is independent of its nature, procedures and goals from the criminal case.

Keywords: disciplinary violation, criminal crime, disciplinary liability, criminal liability, criminal lawsuit, disciplinary lawsuit.

حجية الحكم الجزائي وأثاره على التأديب الوظيفي

الأحسن محمد¹

أستاذ محاضر أ، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية، مخبر قانون النقل البحري (الجزائر).

الملخص:

يُثار البحث في العلاقة بين الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية عندما تكون المخالفة المنسوبة إلى الموظف تشكل مخالفة تأديبية، وتنطوي في نفس الوقت على جريمة جزائية، الأمر الذي يترتب عليه إمكانية تحريك كلتا الدعويتين التأديبية والجزائية في آن واحد. وبالرغم من أوجه التشابه بين المسؤوليتين التأديبية والجزائية، إلا أنه لا بد من التأكيد على أن الاستقلال قائم بينهما. فالفعل الواحد يمكن أن يشكل مخالفة تأديبية جريمة جزائية في وقت واحد، رغم أن الدعوى التأديبية مستقلة بطبيعتها وإجراءاتها وأهدافها عن الدعوى الجزائية.

الكلمات المفتاحية: مخالفة تأديبية، جريمة جزائية، المساءلة التأديبية، المساءلة الجزائية، الادعوى الجزائية، الدعوى التأديبية.

مقدمة

إن من أهم الشاروط التي يجب أن تتوفر في الحكم الجنائي الصالدر بالإدانة حق يتمساالك به القضااء التأديبي، وهي أن يكون هذا الحكم نهائيا قطعيا أي غير قابل للطعن بالنقض. فإذا تم نقض الحكم الجزائي بالإدانة والتصاريح ببراءة المتهم⁴، لم يعد للحكم بالإدانة حجية أمام السلطة التأديبية التي ينبغي أن تعيد النظر في الأفعال المساندة للموظف، من حيث و الفها، وتكييفها، ومدى مساءلة الموظف تأديبيا. كما أن الحكم بالإدانة يجب أن يكون قابلا للتنفيذ، فليساات للحكم الجنائي حجية إلا إذا كان الالدر من القضااء الوطني و ادرا من محكمة بالمعنى الصحيح، أي تنتمي إلى القضاء الوطني⁵.

والساالؤال الذي يمكن أن يتبادر بالأذهان هو مدى تأثير ارتباط الفعل المتابع عنه أمام القضااء الجزائي بالمسااللة التأديبية، ذلك أن الأفعال التي قد يرتكبها الموظف لا تكون دوما متعلقة بالعمل الوظيفي، وإنما قاد تكون خارم مجال أداء الموظف لمهامه، لكنها تتنافى وشالاروط الإلتحاق بالوظيفة العامة. غير أننا لم نجد إجابة لهذا السؤال ضمن ما جاء به المشارع الجزائري من نصوص تنظم المساءلة التأديبية. لذا تبقى هذه المساءلة خاضعة للسلطة التقديرية لدرارة وهذا تحت رقابة القضاء⁶. وهذا ما سانحاول التطرق إليه في الفرعين الموالبين، وذلك بتوضيح أهم أوجه الإدانة وما ينجر عنها من عقوبا .

الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة:

يعد الحكم الجزائي عنوانا للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد الواقعة المادية، وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به. وهذه الحجة تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة. وعليه فإن الإدانة الجزائية تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص، قائمة وثابتة، وأنها تشكل جريمة جنائية. ويحدد نطاق حجيتها في ثبو أو نفي الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام أو حة أو عدم حة إسنادها للمتهم. وعليه فإنه لا يجوز إنكار ما تضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع، ونسبتها إلى المتهم إيجابا وسلبا⁷. فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلا، وأنه قد وقع من ذا المتهم، ومن ثم فإنه لا يجوز بأية حال أن تقوم السلطة التأديبية بإتبا 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 الشأن⁸.

ومن المقرر تشالاريعا وفقها وقضااء أنه في حالة الالدر الحكم الجزائي بالإدانة فإنه يكون لهذا الحكم حجية الشايء المقضاي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى فاعلها، وبالتالي فإن السلطة التأديبية، كما أسلفنا، لا تملك إلا أن تتقيد بها عند بحثها للمسؤولية التأديبية المترتبة عن الفعل ذاته. فالوقائع التي أثبتتها الحكم الجزائي تكون ملزمة من حيث وجودها المادي للسلطة التأديبية لمناقشاة هذه الوقائع من حيث الوجود مرة أخرى، كما أنها لا تملك مناقشاة منطق الحكم الجزائي وأسبابه. إلا أنه يحدث في بعض الأحيان أن تصادر السلطة التأديبية قرارا بتسليط عقوبة معينة بحق الموظف، إساتنادا إلى الحكم الجزائي نفسه، وليس إساتنادا للوقائع المادية التي نسابت للموظف، لذا يجب أن يكون الحكم الجزائي

قاد أكتسااب درجة الطعية لكي لا يحدث أي نوع من التعارض أو التناقض في الأحكام. أما في حالة قيام السلطة التأديبية ببناء قرارها التأديبي على الإدانة الجزائية ووقائع مادية أخرى إضافي، فهذا يعد شارطا لإكتسااب الحكم الجزائي للدرجة القطعية⁹. وتطبيقا لذلك فقد وضاع المشارع الجزائري تفصايل حول هذا

4 - د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، ط، سنة 1979، ص. 241.

5 - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته و رقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان، مكتبة إنجلو المصرية 1986، ص. 266.

6- رحماوي كمال، ضوابط تأييم الموظف العام في القانون الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية و السياسية، الجزء 37، رقم 03/1999، ص. 36.

7 - أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبا، القسم الخاص الشركة المتحدة للنشر والتوزيع، القاهرة، س ط 1979. ص. 1151.

8 - عبد الوهاب البندار، المسؤولية التأديبية والجنائية للمدنيين الدولة والقطاع العام، المطبعة العالمية، القاهرة 1971. ص

18. وما بعدها.

9 - د. علي خطار الشنطاوي، دراسا في الوظيفة العامة، منشورا الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، عمان، 1998، ص 315.

كما أنه قد يترك المشارع للقاضي سلطة تقديرية في تسليط العقوبة التأديبية على الموظف إذا بعين الاعتبار الظروف المحيطة بكل قضاية. إن الحكم الصالدر بالإدانة بتوقيع عقوبة الحرمان من ممارسالة الحقوق المدنية¹⁵، يقيد السالطة الرئاسية، ولا يسامح لها بإبقاء الموظف في منصبه، لأن ذلك يتعارض مع نص المادة 31 من المرسوم رقم 59/85 المشار إليه سابقاً، التي تحدد شروط الالتحاق بالوظيفة العامة¹⁶. فالعقوبة الجنائية في هذه الحالة تجرد الموظف العام، وكذلك الحال فيما يخص الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف، لأن مثل هذه الجرائم تتنافى وشروط الالتحاق بالوظيفة العامة. وبما أن المشارع لم يورد معياراً محدداً في مجال الجرائم المخلة بالشرف، تمارس السالطة التأديبية في هذا المجال إختصاصاً لها تحت رقابة القضاء¹⁷. ونلاحظ أن المشرع الجزائري قد أخذ بفكرة مدى تأثير الجريمة الجنائية على حسان سائبر المرفق العام بانتظام وإضاطراد، ومجال تقيد السالطة التأديبية بالحكم الجنائي، وهذا المساللاك قاد يقر بحقوق الموظف العام. فقاد تسالط على الموظف المادان بجناياة عقوبة جناحة، نظراً للظروف المخففة، ولذاً نرى أنه من العادل¹⁸ أن يغير هذا الإتجاه وتؤخذ بعين الإعتبار نوعية العقوبة المسالطة على الموظف. وفي حالة ما إذا توالت السالط القضاية إلى نفي الوقائع المنسوبة للموظف يتعين على السالطة الرئاسية أن تقيد بهذا الحكم، فلا يحق لها متابعة موظفها عن وقائع كانت العدالة قد نفت وجودها.

الفرع الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة:

إن الأحكام الجزائية غالباً ما تدين الموظف، ولكن هذه الإدانة قد تكون بتنفيذ العقوبة كما أشارنا له سابقاً، مما ينتج عنه تسالريح الموظف، ولا مجال لمناقشاتها أو القضاء بخلافها. إلا أنه في بعض الحالات قد تصالدر ضاد الموظف أحكاماً جزائية تدينه، مع وقف تنفيذ العقوبة أو القضاء بغرامة مالية فقط، وهذا ما يؤثر بشاكل واضح على موقف الموظف بخصوص إعادة إدماجه إلى وظيفته، وهذا خلافاً لما قضات به

المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المشار إليه سابقاً، حيث نصت على مايلي..... لا تسامح بإبقائه في العمل نظراً لطبيعته الخاصة التي تكتسبها المهام المساندة إلى المؤسسات والإدارا العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجب العمال المعنيين المهنية".

فالموظف هو قبل كل شائء كائن اجتماعي بطبعه، تربطه علاقة متعددة داخل المجتمع الذي هو فيه، مما يجعله عرضة في أي وقت لبعض المشاكل والمصائب التي قد يقع فيها بخطأ منه، أو للساهو وعدم التبالر، حيث تكون هذه المشاكل خارجة عن الوظيفة ولا تمت لها بأي صلة. وعلى سائبل المثال لا الحصار، قانون المرور اليوم قد يقع الموظف عرضة لإحدى العقوبات والتي قد تنجر عنها متابعة جزائية، وذلك لمخالفة مرتكبة في هذا المجال.

فالمتتبع لرأي المشرع الجزائري، يرى أنه قد أغفل هذه النقطة، بإعتبار أن كل من حكم عليه بالإدانة نتيجة حكم جزائي، لا يمكنه الرجوع أو إعادة إدماجه في منصب عمله، كونه مدان، حتى وإن كانت الإدانة غرامة مالية، أو عقوبة مع وقف التنفيذ. فالمشرع الجزائري لم ينظم مسألة تأثير العقوبة مع وقف التنفيذ على التأديب، فهل نعتبرها عقوبة جنائية كسائر العقوبات الجنائية الأخرى، وبالتالي تطبق الإدارة في نشائها القواعد التي تعرضنا لها سابقاً. حيث أنه لا يعقل أن يسرح الموظف من منصب عمله بعد أن قضى على سبيل المثال أكثر من 20 سنة عملاً وابتلي بخطأ، أدى به إلى متابعة جزائية وحكم عليه على حد التقدير بعقوبة موقوفة النفاذ، مع العلم أن هذا الخطأ لا يتعلق بالوظيفة أساساً. وبالتالي فليس للسلطة التأديبية أي دور في تكيفه كخطأ تأديبي لتدين من خلاله الموظف. مثل هذه الحالات كثيرة اليوم وذلك لتنامي طلباً

15 - المادة 8 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 فر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبة . (الجريدة الرسمية عدد 49 لسنة 1966)

16. تحدد المادة 31 من المرسوم رقم 59/85 شروط الالتحاق بالوظيفة العامة وهي الجنسية الجزائرية، التمتع بالحقوق المدنية، وحسن السيرة والأخلاق، المستوى الثقافي الذي يتناسب مع مستوى العمل المراد شغله، اللياقة البدنية، السن القانوني، إتباً الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية، ولعل الشرطين الأولين هما اللذان يتأثران أكثر بالحكم الجزائي.

17 - سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة 1975، ص 241¹⁸ - مأخوذ عن،

كمال رحماوي، المرجع السابق الإشارة إليه، ص. 36.

تعتبرها خروجاً عن القاعدة العامة، حيث جاء مصاحبة لإحدى الفترات العصيبة التي مر بها الجزائر وهو " قانون المصالحة الوطنية " .

الفرع الأول: العفو الشامل (العام) وإلغاء القانون الجزائي:

أولاً- العفو العام: يعرف العفو العام (الشامل)، بأنه قانون يصدر عن السلطة التشريعية بغرفتيها المجلس الشايعي الوطني ومجلس الأمة تمحي بقتضائه الجريمة²⁸ وتزيل عن الفعل المقترف الصلابة الإجرامية²⁹. هذا وتجدر الإشارة إلى أن الدعوى العمومية تنقضي بطريق العفو الشامل مثلها مثل العقوبة. غير أن الفرق هو أن العفو الشامل الذي تنقضي به الدعوى العمومية يكون سابقاً للحكم، وعن طريق العفو الشامل يفقد الفعل المعفو عنه الصفة الإجرامية. وعن إنقضاء الدعوى العمومية، فذلك يخضاع للشاروط الواردة في القانون. فإذا كان بسايطاً فيتوقف البحث عن الجرائم التي لم تضابط بعد، أما التي ضابطت فلا يبقى جدوى من متابعتها. غير أن العفو قد يكون معلقاً على شالارط، كدفع الغرامة، أو كون العقوبة موقوفة النفاذ. وفي هذه الحالة لا يمكن القول أن الدعوى العمومية تنقضي بالعفو. كما أن الإجهاد الفرنسي رسا على منع النيابة العامة التي وجهت الإتهام وأعطت الوقائع تكييفاً معيناً، بالنسبة لمن يكون معني بالعفو، من إعطائها تكييفاً آخر. والمعروف أن إنقضاء الدعوى العمومية عن طريق العفو يكون بالنسبة للفاعل الألي وكذا الشركاء. غير أن العفو الذي تنقضي على أساسه الدعوى العمومية لا يؤثر في إنقضاء الدعوى المدنية، فمحو الصفة الإجرامية عن الفعل لا يؤثر في كون هذا الفعل قد أحدث ضرراً موجباً للتعويض، لكن لا يمكن تحريك الدعوى المدنية التي كانت مرتبطة بالدعوى العمومية المنفضية أمام القاضي الجزائي، و إنما يؤول الإختصاص للقاضي المدني، كما لا يمكن الإدعاء بوجود عفو في حالة تعدد الجرائم إلا إذا كانت الجريمة المعفى عنها لها أكبر عقوبة، أو كانت لكل الجرائم نفس العقوبة. وبهذا الخصوص يجب أن نفرق بين حالتين وهما: حالة العفو عن العقوبة وحالة العفو عن الجريمة .

1 - العفو عن الجريمة: إن العفو عن الجريمة من شأنه أن يزيل عن الفعل فته الإجرامية، فما كان يعد جريمة يتحول بالعفو إلى فعل مباح، ويعتبر الجاني كأنه لم يرتكب أي جرم، وحتى الحكم الصادر يصبح كأنه لم يكن. لكن هل هذه الإباحة تقيد من السلطة التأديبية لردارة؟

- أن العفو يحو الجريمة، غير أنه لا يمحي الركن المادي للفعل، ولا آثاره الخارجية، وعليه وتطبيقاً لمبدأ إسالة انتقال الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية، فإن الدور العفو عن الجريمة لا يمنع من إسالة التمرار المسالة التأديبية عن ذا الفاعل الأذي شالاملاه العفو، فقاد يكون هذا الأخير مكوناً للذنب الإداري الأذي يسالة التوجب الجزاء التأديبي. أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعاً للجريمة الجنائية وما ترتب عليها من عقاب، فصدور العفو عن هذا الفعل الإجرامي يؤدي إلى قيام إحتمالين:

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

ب- أما إذا در العفو قبل العقوبة التأديبية، فتعد هذه الأخيرة ملغاة بالنسبة للمستقبل³⁰.

2 - العفو عن العقوبة: إذا مس العفو، العقوبة الجنائية فقط، فإن ذلك لا يؤثر بتاتا على المسالة التأديبية، ذلك أن العفو هنا لا يحو الجريمة في حد ذاتها. أي الفعل الإجرامي- حتى أن هذا العفو لا يحو الإدانة التي تضل قائمة، فالعفو هو تنازل المجتمع عن حقه في معاقبة الجاني أو تنفيذ العقوبة التي در ضده. وقد

-28 -Jean marie AUBY et Jean bernard AUBY-Droit dela fonction publique de l'Etat ,eD,DALLOZ-

Paris,1991,p.194-

²⁹ - ابن وارث محمد،مذكرا في القانون الجزائري الجزائي،القسم الخاص،دار هومة 2003، ص 48 .

³⁰ - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة إنجلو المصرية 1986، ص.

.281

يزول أثر الحكم الجنائي الصادر ضد الموظف بسبب العفو عن الجريمة، أو العفو عن العقوبة. أما العفو الشامل، فلا يكون إلا بقانون، وهو يزيل الجريمة ذاتها، والمشرع هو الذي يرتب آثار ذلك في الماضي أو المستقبل. أما بالنسبة للعفو البسيط أو العفو عن العقوبة (grace) فيمكن تعريفه كما يلي:

-العفو البسيط: إن المسلم به، هو أن أثر العفو البسيط يقتصر على العقوبة الجنائية ولا يتعداها إلى غيرها من الآثار المترتبة على الحكم الجنائي. وعلى ذلك فإنه لا يترتب على العفو سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقي منها، وكذلك العقوبة التبعية والآثار المترتبة على الحكم، وذلك بالنسبة للمستقبل فقط. وإذا كان الحكم الجنائي يؤدي لقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والإدارة بمجرد وقوعه، فإن العفو في هذه الحالة يحو كذلك هذه العقوبة التبعية³¹. يمكن القول أن العفو الذي يؤثر على إمكانية المساءلة التأديبية هو الذي يصدر راحة ماسا بكل من العقوبة الأصلية المتعلقة بالجريمة، والعقوبة التبعية المتعلقة بالعلاقة الوظيفية.

ويؤخذ بهذا التفريق بين إزالة العقوبة الأصلية والفرعية عن الجرم والعفو العام. أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعا للعقوبة الجزائية وأمرتبا عليها كأثر تلقائي لها، فإن قانون العفو العام يحو الجزاء التأديبي. وعلى ذلك فإن إنتهاء علاقة الموظف بالوظيفة بسبب ارتكابه جنابة أو جنحة مخلّة بالشرف أو الأمانة، نتيجة دور الحكم الجزائي القطعي بإدانة، هذا الموظف بالجرم المسند إليه، ينتهي أثره نتيجة دور قانون العفو العام عن هذه الجنابة أو الجنحة، إذ يمتد أثر هذا القانون ليمحو الجزاء التأديبي التبعي لهذه الجريمة

ثانيا: حالات إلغاء القانون الجزائي وانقضاء الدعوى العمومية: حسب نص المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية، فإن الدعوى العمومية تنتضي كذلك بإلغاء النص العقابي، ومثل العفو فإن إلغاء النص العقابي ينزع عن الفعل فته الإجرامية، ويمحي الركن الشرعي للجريمة، وعليه فحين إلغاء النص الذي كان يجرم ويعاقب عن الفعل، فلا يمكن ممارسة الدعوى العمومية ضد القائم بهذا الفعل. وفي إلغاء القانون الجزائي هذا، تطبيق لمبدأ سريان القانون الجزائي من حيث الزمان، ويكون إلغاء الجريمة أو التخفيض من عقوبتها ساري المفعول حتى على الأفعال المرتكبة قبل إلغائه. ومثل إنقضاء الدعوى العمومية على أساس العفو، فإن إنقضائها بموجب إلغاء القانون الجزائي لا يؤثر على الدعوى المدنية التي يمكن أن تمارس أمام القاضي المدني، إلا في الحالة التي يكون القاضي الجزائي قد قضى فيها بالتعويض المدني، هنا يحتفظ الضحية بالتعويض المحكوم بها أمام القاضي الجزائي. هذا بالنسبة لحالة إلغاء النص الجنائي الذي يترتب عليه إنقضاء المتابعة بطبيعة الحال، ومنه لا يكون هناك أدنى شك للمواخذه بالنسبة لموظف، إلا أنه هناك بعض الأسباب الخاصة التي تنتضي بها الدعوى العمومية كذلك، وبالتالي هذا يؤثر على الدعوى التأديبية، وذلك رغم الإقرار مسبقا بالإستقلال القائم بينهما، وهذه الحالة هي زيادة على الأساليب العامة جاء المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية لتنضيف أسباب خاصة هي الصلح و الشكوى.

1-الصلح: من المعروف أن الصالح الذي يكون بين المتهم والضاحية، والذي يؤدي إلى إنقضاء الدعوى المدنية لا يؤدي إلى إنقضاء الدعوى العمومية، بإعتبار هذه الأخيرة ملك للمجتمع، والنيابة تقوم بممارستها والتصريف فيها، وبالتالي لا يمكن للنيابة العامة إجراء مصالحة مع المتهم ووقف المتابعة، أي إلزام هذا الأخير بدفع مبلغا من المال لخزينة الادولة، أو الضاالحية، مثال ما هو معمول به في النظام القضائي الأمريكي. غير أنه وبصافه إستثنائية يجيز القانون في بعض الجرائم³² إجراء مصالحة تنتضي على إثرها الدعوى العمومية، شرط أن تكون هذه الإجازة ريحة.

2- سحب الشكوى: كما جاء سابقا فإن سحب الشكوى من طرف المضرور، الذي تقدم بشكوى، وأدى إلى تحريك الدعوى العمومية، يؤدي على إنقضاء الدعوى العمومية. غير أن القانون علق إستثناء تحريك الدعوى العمومية على شكوى من طرف المضرور. وسحب هذه الشكوى يؤدي إلى وضع حد للمتابعة الجزائية، وبالتالي انقضاء الدعوى العمومية، ذلك أن هذه الأخيرة إستثناء تعد ملكا للضحية طبقا لقانون

³¹ - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص.242.
³² - هناك بعض الجرائم تنتضي عن طريق المصالحة، مثل القضايا المتعلقة بالجمارك.

العقوبيا . فقد كانت تنص المادة 03/199 من قانون العقوبيا على أنه "عندما ترتكب الجريمة المنصوص عليها في هذه المادة أو الجرائم المنصوص عليها في المواد 199 مكرر، أو 119 مكرر 01 ، أو 128 مكرر، أو 128 مكرر 01 ، إضرار بالمؤسسا العمومية الاقتصادية التي تملك الدولة كل رأسمالها أو ذا رأس مال المختلط فإن الدعوى العمومية لا تحرك إلا بناء على شكوى من أجهزة الشركة المعنية المنصوص عليها في القانون التجاري وفي القانون المتعلق بتسيير رلوس الأموال التجارية للدولة".
وعليه كانت الدعوى معلقة على الشكوى، وبمفهوم المخالفة فإن سحب الشكوى يؤدي إلى إنقضاء الدعوى العمومية. غير أن إلغاء المواد: 119 مكرر، و 119 مكرر 01، و 128 مكرر، و 128 مكرر 01، وإستبدالها بالمواد 26/27/29 من قانون رقم 33 06 01- أدى إلى عدم قابلية إنقضاء الدعوى العمومية بسحب الشكوى³⁴ في مثل هذه الحالا ، ونظرا لأن المادة 71 من نفس القانون لم تنشر لإلغاء المادة 119 مكرر، فالظاهر لأول وهلة أن مبدأ وضع الشكوى ضد الموظف المتسبب بإهماله الواضح في سرقة وإختلاس أو تلف أو ضياع أموال عمومية، أو خا ة أو أموال منقولة، يعتبر شرط إلزاميا. لكن القانون رقم 01/06 لم يبق على نص المادة 119 وتطبيقها على هذه الجريمة، وإنما جاء لإلغائها وتعويضها بالمادة 29 من هذا القانون التي لم تنشر للشكوى. و أمام هذا الفراغ نقول عن ما جاء تحليله من جرائم الموظفين في بحثنا، أنها غير معلقة على شكوى من طرف المضرور .
المطلب الثاني: الأثر المباشر للحكم الجزائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية:

نجد تنظيما لهذا الأثر في قانون العقوبيا ، إذ يستطيع القاضي أن يسلط على الموظف العام عقوبا تأديبية، كحرمانه من مزاوله نشاطه لمدة معينة من الزمن، أو بصفة دائمة. غير أن هذه العقوبيا ليست عقوبا ألية، وإنما هي عقوبا تبعية أو تكميلية، لأن الأ ل هو إستقلال الدعوى التأديبية، وقد يترك المشرع للقاضي سلطة تقديرية في تسليط عقوبة تأديبية على الموظف، أخذا بعين الإعتبار الظروف المحيطة بكل قضية. ونشير إلى أن المادة 71 من المرسوم رقم 302/82، تمنح للسلطة الرئاسية سلطة تقديرية تسمح لها في حالة ارتكاب الموظف لجناية أو جنحة بتوقيفه عن العمل، أو إنتظار نتيجة الحكم الجنائي قبل أن تتخذ إجراء التوقيف، فهل يعني ذلك أن السلطة التأديبية لا تنفقد بالحكم الجنائي؟

لرجابة على هذا التسال سنحاول التطرق لحالا الحرمان من الحقوق المدنية والتبعا التي تنجر عنها وذلك في الفرع الأول وبعدها نتعرض لحالة التعارض بين الحكم الجزائي والحكم التأديبي.

الفرع الأول: حالات الحرمان من الحقوق الوطنية المصحوبة بقرار العزل:

إنه من المعروف كما سبق عرضه، إختلاف طابع كل من العقوبة التأديبية عن الجزائية. فالأولى تمس بالحياة الوظيفية للموظف المذنب وتتراوح بين الإنذار والتسريح، وهذا حسب درجة العقوبة³⁵. أما الثانية أي العقوبة الجزائية فهي تمس أ لا حرية الفرد وكذا بالأموال، غير أن العقوبة الجزائية لا تكفي بهذا القدر من العقوبيا الألية بل تقتزن في بعض الأحوال بصفة وجوبية أو جزائية بعقوبا تبعية أو تكميلية³⁶.

- ومن أهم العقوبيا التي تمس الموظف المذنب في علاقته الوظيفية: الحرمان من الحقوق الوطنية وعلى الأخص عزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمنا ب السامية في الحزب أو الدولة وكذا جميع الخدما التي لها علاقة بالجريمة وهذه العقوبة فد تكون عقوبة تبعية أو عقوبة تكميلية .

33 - القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المواد 27/26 / 29، تحرم أفعال الرشوة، هذه المواد إستخلفت النصوص الواردة في قانون العقوبيا ، المتعلقة بجريمة الرشوة والتي تم إلغائها كلها.

34 -خالف عقيلة، الحماية الجنائية للوظيفة الإدارية من مخاطر الفساد، مقال منشور في مجلة الفكر البرلماني، العدد 13، جوان 2006، ص. 69.

35 - المادة 06، المادة 09 من قانون العقوبيا

36 - المادة 124، من المرسوم رقم 59/85 المشار إليه سابقا. المادة 74، من المرسوم رقم 302/82، المشار إليه سابقا.

أولاً: العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية: تنص المادة 06 من قانون العقوبات .. العقوبة التبعية هي الحجز القانوني والحرمان من الحقوق الوطنية وهي لا تتعلق إلا بعقوبة جنائية " . ومن سبل الحرمان من الحقوق الوطنية ، عزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الحزب والدولة، وكذا جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة³⁷، والعزل هو سحب الوظيفة من الموظف³⁸، وهو عادة من إختصاص السلطة التي قامت بتعيين الموظف³⁹ إلا إستثناءاً، وهو الحكم على الموظف بعقوبة ألية في جنابة، بحيث ينتقل الإختصاص إلى المحكمة الجنائية التي تقرر العزل إذا كانت الوظيفة التي يمارسها الموظف المذنب لها علاقة بالجريمة التي إقترها⁴⁰.

والعزل إجراء لا يطبق إلا على الموظف الذي في الخدمة⁴¹، ولا يطبق على الموظف الذي إستقال أو أحيل على التقاعد. كما أن عقوبة العزل تكون في الجنايا التي لها علاقة بالوظيفة، وبكل الأحوال لها وف تأديبي، ولا يمكن إعتبارها بأي حالة من الأحوال عقوبة تبعية لعقوبة ألية عن الجريمة لا علاقة لها بالوظيفة، وإلا أعتبر إساءة لإستعمال السلطة. وبإعتبار العزل عقوبة تبعية في الجنايا ، فهي تطبق دون أن يطبقها القاضي، والعزل كعقوبة تبعية، عزل مؤبد يبقى بعد إستيفاء العقوبة الألية ولو سقطت العقوبة الألية بمضي المدة أو در عنها عفو أو إستبدلت بأحف منها مالم ينص في العفو على خلاف ذلك. ويترتب على ذلك عدم أهلية المحكوم عليه لأن يتولى أية وظيفة عامة إلا بعد أن يرد إليه إعتباره.

ثانياً: العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية: إن العقوبة التكميلية ترتبط بالعقوبة الألية، فهي تكملها، وهي إختيارية. وهذا النوع من العزل هو عزل مؤقت، وحسب المادة 14 من قانون العقوبات فإنه يحضر على المحكوم عليه ممارسة الوظيفة لمدة لا تتجاوز خمس سنوا . أما العزل كعقوبة تكميلية جوازية في مادة الجرح، فمعناه أن الموظف الذي يرتكب جنابة لا ينبغي أن يستأنف عمله لخطورة الأفعال التي إرتكبها، بينما الموظف الذي يرتكب جنحة يتوقف مصيره من حيث إستئناف وظيفته على طبيعة الجنحة التي إرتكبها وإعتباراتها، مما لا يتنافى مع إستمرار الموظف في عمله⁴².

كما لا يفوتنا في هذا المجال التأكيد بالنسبة للتشريع الجزائري أن الحكم الصادر بالإدانة بتوقيع عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية يقيد السلطة الرئاسية، ولا يسمح لها بإبقاء الموظف في منصبه، لأن ذلك يتعارض مع نص المادة 31 من المرسوم رقم 59/85 التي تحدد شروط الإلتحاق بالوظيفة العامة⁴³، فالعقوبة الجنائية في هذه الحالة تجرد احبها من فة الموظف العام. وكذلك الحال فيما يخص الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف، لأن مثل هذه الجرائم تتنافى وشروط الإلتحاق بالوظيفة العامة. بما أن المشرع لم يورد معياراً محدداً في مجال الجرائم المخلة بالشرف، تمارس السلطة التأديبية في هذا المجال إختصاصاً تحت رقابة القضاء. ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد أخذ بفكرة مدى تأثير الجريمة الجنائية على حسن سير المرفق العام بإنتظام وإطراد في مجال تقيد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي. وهذا المسلك قد يضر بحقوق الموظف العام⁴⁴ ، فقد تسلط على الموظف المدان بجنابة عقوبة جنحة نظراً للظروف المخففة ولذلك نرى أنه من العدل أن يغير هذا الإتجاه ويؤخذ في الحسبان نوعية العقوبة المسلطة على الموظف، وفي حالة ما إن تولت السلطة القضائية إلى نفي الوقائع المنسوبة للموظف، يتعين على السلطة الرئاسية أن تتقيد بهذا الحكم، فلا يحق لها متابعة موظفيها عن وقائع كانت

³⁷ المادة 8، فقرة 1، من قانون العقوبات ، المصدر السابق

³⁸ مورييس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، الجزء الأول، منشورا الحلبي الحقيقية، لبنان 2004، ص.1160. ³⁹ شورى فرنسي، في

1912/06/02، قضية BOIS، مشار إليه من مورييس نخلة، المرجع السابق، ص.1160،

⁴⁰ عبد الوهاب البنداري، العقوبة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة (د،س،ط)، ص.330.

⁴¹ -عبد الوهاب البنداري، المرجع نفسه، ص.265. ⁴² عبد الوهاب

البنداري، المرجع نفسه، ص.268.

⁴³ - المادة 31، من المرسوم رقم 59/85، سابق الإشارة إليه. ⁴⁴ كمال

رحماوي، المرجع السابق الإشارة إليه، ص.36.

العدالة قد نفت وجودها. وهذا ما كانت تنص عليه التعليم⁴⁵ رقم 07 الخاصة بالإجراء التأديبية في السابق بالنسبة للنصوص الجزائية. الفرع الثاني: حالة تعارض الحكم الجنائي مع الحكم التأديبي:

إذا كان المبدأ هو إساتقلال كل من المساءلة الجزائية عن المساءلة التأديبية إلا أن هناك بعض الحالات التي قد ينشأ تعارض بين الحكم الجنائي والحكم التأديبي. فإذا ادر حكم تأديبي بالبراءة على أساس عدم ثبو الفعل، ثم ادر حكم جنائي يؤكد الوجود المادي للفعل، أو إذا ادر قرار تأديبي بالإدانة على أساس وجود خطأ تأديبي، ثم يصدر حكم جنائي بالبراءة لإنعدام الركن المادي للجريمة، وهذا لعدم حدوثها أ لا، أولعدم إرتكاب الموظف المتهم الفعل، أو لكون هذا الأخير كان في حالة الإباحة- كادفاع شالارعي- أو قوة فاهرة، في هذه الحالات ، يثور تعارض بين الحكم الجنائي وبين القرار التأديبي، مما يتعين معاه إزالته، وهذا خا ة لإحترام حجبة الحكم الجنائي ولحل موقف التعارض هذا. وفي هذا الصدد هناك فرضيتين: أولاً: حالة البراءة التأديبية: في هذه الحالة يرى البعض أنه ليس ثمة مانع من العودة إلى مساءلة الموظف تأديبياً إن قضي عليه بالبراءة، لأن براءة الموظف المتهم قائمة على أساس عدم قيام الواقعة، وإثبا القاضي الجزائي قيام الجريمة بقرينة لا تقبل إثبا العكس، يؤدي لإعمال السلطة التأديبية، ولا يتهم من جديد، وهذا على ضوء الحكم الجنائي الذي تلتزم بالتقيد به، وحسب هذا الرأي فالعودة للتأديب لا تعد إزدوجا في الجزاء ما مدام الموظف قد برئ في المرة الأولى.

ثانياً: حالة البراءة الجزائية: في حالاً أخرى قد يصدر قرار تأديبي بإدانة الموظف المذنب ثم يصدر حكم جنائي ينفي الواقعة، فإذا كان القرار التأديبي غير نهائي أي قابل للطعن ، يمكن للموظف إثارة هذا الدفع، والذي يلغي على أساسه القرار التأديبي إستنادا لحجبة الحكم الجزائي أمام القاضي الإداري⁴⁶، أمام هنتين الحالتين والحلول المقترحة من القضاء الإداري المصري وأمام سكو القضاء الإداري الجزائري وكذا التشريعان الإداري والجزائي، نجد أن الإقتراح الذي جاء به التعليم الوزارية رقم 07 المشار إليها سابقاً، وهي تنصح بإنتصار نتائج المتابعة الجنائية قبل تسليط العقوبة التأديبية فهو أحسن حل لتفادي هذا التناقض بين العوبتين الجزائية والتأديبية. فإذا أخذناا بإقتراح المحكمة الإدارية العليا المصاالرية في حالة البراءة التأديبية أين يمكن أن يتعرض الموظف لمتابعة اخرى لإثبا المتابعة الجزائية قيام الوقائع الإجرامية، نهدر مبدأ إساتقلال المتابعتين عن بعضاهما، كما نعرض الموظف لعدم إساتقراره في وظيفته. كما أنه في حالة البراءة الجنائية لا يمكن للموظف دوما الإحتجام بحجبة الحكم الجزائي.

- كما أنه وبعد معرفة ما هي الحجبة التي قد يرتبها الحكم الجزائي الصاالدر بالإدانة بالنسالة لساالطا التأديب، يجب أن نتطرق إلى بعض الحالات التي تسابق الدور الحكم، أو بصاورة وإضاحة من الواجب الحاديث على الفترة التي تسالابق الدور الحكم، وهي فترة الإتهام والتحقيق، فما مدى حجبة الأوامر الصادرة من النيابة على المساءلة التأديبية؟

1- حجبة قرارات النيابة العامة: من المعروف أن الأوامر والقرارا الصادرة من النيابة العامة، بو فيها احدى سلطا التحقيق، لا تحوز أي حجبة أمام القضاء المدني أو التأديبي، وعليه فإنها لا تمنع المحكمة المدنية من البحث في الدعوى والقضاء بالتعويض، كما لا تمنع السلطة التأديبية من توقيع الجزاء⁴⁷. وإذا كانت السلطة التأديبية حرة في تكوين إقتناعها فيما يتعلق بثبو الخطأ التأديبي قبل الموظف دون أن تنقيد

⁴⁵ -التعليم رقم 07 المؤرخة في 1969/05/07، الصادرة عن وزارة الداخلية، الخاصة بالإجراء التأديبية. ⁴⁶ - مغاوري محمد

شاهين، المرجع السابق، ص 232، 233.

⁴⁷ - مغاوري محمد شاهين، المرجع السابق، ص. 234.

بما و لت إليه النيابة العامة، فإن لها أن تستدل أو كما جاء في قرار المحكمة الإدارية العليا⁴⁸ تستأنس بما تتر ل إليه النيابة العام.

2-مدى حجبية أوامر الحفظ: من المعروف أن قرارا أو أوامر النيابة العامة بحفظ التحقيق، لا يرقى إلى مرتبة الأحكام التي يكون لها حجبية يستند إليها للدفع بعدم جواز نظر الدعوى السابق الفصل في موضوعها⁴⁹. كما أن قرار النيابة في الحفظ الجنائي لا يبرئ سلوك الطاعن من المسؤولية الإدارية ولا يمنع مؤاخذته تأديبيا عن السلوك مؤاخذه مردها إلى وقوع إخلال منه بواجب الوظيفة. فقد يشكل الفعل ذنبا إداريا وهو في الوقت ذاته لا يشكل جريمة جنائية⁵⁰. فحفظ تهمة الرشوة قبل الموظف لعدم كفاية الأدلة، لا يبرئ سلوكه من وجهة الإدارة ولا يمنع من مؤاخذته تأديبيا وإدانة هذا السلوك، ولا سيما إذا بنت النيابة من خلال توجيه الإتهام، أنه يحوم حول هذا الموظف شيئا . فهذا كان لدى الإدارة لتكوين عقيدتها وإقتناعها بعدم الإطمئنان إلى لحياته لرستمرار في عمله. نفس الحال إذا كان قرار الحفظ مبنى على عدم أهمية وتفاهة المبلغ المختلس، فهذا لا يمنع من توقيع الجزاء الإداري⁵¹.

3- مدى حجبية الأوامر الصادرة بالأوجه للمتابعة: لا تعد قرارا النيابة العامة بالأوجه لإقامة الدعوى الجزائية والمتابعة، أحكام جزائية. وبالتالي فلا حجبية لها، ولا تقيد سلطة التأديب في شيء، ذلك أن حفظ التهمة الجنائية لا يبرئ سلوك المتهم إذا كان يشكل إخلالا منه بواجب الوظيفة، كما أنه من المستقر عليه قضاء، أن الأمر بالأوجه لإقامة الدعوى الصادر من النيابة لا يعد حكما بالبراءة، ولا يكسب بهذا الصدد حجبية.

بعدما تعرضنا لحجبية الأحكام الصادرة بالإدانة في حق الموظف، نتعرض الآن لحجبية الأحكام الصادرة بالبراءة بكل أنواعها.

المبحث الثاني: حجبية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة وأن لأوجه للمتابعة:

تلتزم سلطة التأديب بما فصلت فيه المحاكم الجنائية قبلها لما لهذه الأحكام الجنائية من حجبية. بيد أن الأمر قد لا يكون على هذا النحو دائما، فقد يتم الفصل في الدعوى التأديبية رغم كون الوقائع لا زالت محلا للمحاكمة الجنائية. وقد يقضى فيها جنائيا بالبراءة حال كون الحكم التأديبي قد در بالإدانة. والبراءة جنائيا رغم حقيتها، إلا أنها لا تؤدي حالا ومباشرة إلى امتناع التأديب عن وقائع أخرى لم يتناولها الحكم الجنائي، ولم يكن فصله فيها ضروريا، أو أن يكون الحكم الصادر بالبراءة قد تأسس على عدم كفاية الأدلة أو الشك فيها، أولبطلان في الإجراء . فقد يبرأ المتهم من جرمي الاستيلاء والتزوير إلا أنه يظل عالقا به الإتهام التأديبي - كغرامة الإهمال في أداء مهمته-، فما لا يكفي من الوقائع لتكوين الجريمة الجنائية، قد يكفي لتكوين جريمة تأديبية، وكذا الحال فيما لو قضى ببراءة المتهم من تهمة الإختلاس، إذا ببقى الإتهام موجها له لما قد يتبين من عدم محافظته على مهنته⁵².

وعليه فالأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة قد تبنى على أسباب مختلفة بما يتغير معه وجه الرأي في مدى التزام جهة التأديب، وقد تكون أسباب الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة إما إنتقاء الوجود المادي للوقائع، أو عدم كفاية الأدلة، أو الشك، أو البراءة لشيوع التهمة، أو البراءة لبطلان الإجراء .

48 - جاء في الحكم الصادر في 01 ماي 1955 .. إذ استأنس مجلس التأديب بما جرى من تحقيقا في شأن هاتين العقوبتين يجمع تحت نظرة عنار تهمة السلوك بجمع ظروفها وملابستها ذاته يكون قد أتبع الطريق المألوف لإستخلاص التهمة موضوع التأديب، أشار إليها سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص. 253.

49 - طعن رقم 50 لسنة 34 محكمة إدارية عليا مصرية، جلسة 1990/05/05 أشار إليه من ممدوح الطماوي، المرجع السابق، ص. 248.

50 - طعن رقم 3161 لسنة 35 محكمة إدارية عليا مصرية، جلسة 1992/02/29، أشار إليه من سمير يوسف البيهي، المرجع السابق، ص. 235.

51 - طعن رقم 978 لسنة 37 محكمة إدارية عليا مصرية، جلسة 1992/12/15، أشار إليه من ممدوح الطماوي، المرجع السابق، ص. 249.

52 - ممدوح الطنطاوي، المرجع السابق، ص. 226.

المسؤولية التأديبية⁵⁸. إلا أنه يحق للسلطة التأديبية مساءلة الموظف عن المخالفا التأديبية كونه لا يوجد هناك تعارض بين الجزاء الذي ترتب على تلك المخالفة التأديبية، والحكم الجزائي القاضي بالبراءة.

فقد يحصل أن يقضائي الحكم الجنائي ببراءة الموظف عن جريمة، وهذا لإنتفاء وجودها المادي، فلا يجوز معاقبة الفاعل عن الفعل التأديبي. وعليه فالموظف المتهم بالإعتداء على رئيسه، لا يجوز للسلطة التأديبية معاقبته عن هذا الفعل إذا قضت المحكمة الجزائية ببراءته إسالتنادا إلى عدم وقوع فعل الإعتداء ذاته. نفس الحال بالنسبة للموظف المتهم باختلاس أموال عمومية وتقضائي المحكمة الجزائية ببراءته لإنعدام الركن المادي، أي إنعدام وقوع الفعل في حد ذاته. فلا يمكن للسلطة التأديبية متابعتها بهذا الفعل. وعلى ذلك فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تعود للمجادلة في إثبات الواقعة بذاتها، سالبق لحكم جنائي حائز لقوة الشاي المقضاي فيه أن قام بإثبات عدم قيامها، وإلا كان في ذلك مساسا بقوة الشاي المقضاي فيه. وهذا ما أكدته التعليمات الوزارية رقم 07⁵⁹ الخا اة بالإجراء التأديبية بحيث تنص على أن المجلس التأديبي يمكنه متابعة الموظف المانذاب عن باقي الأخطاء إذا كانت ثابتة، ما دام ليس ثمة تعارض بين الإدانة عن تلك الأخطاء والبراءة من الخطأ المتابع به جزائيا، والذي تم إقرار براءة الموظف⁶⁰.

ونحن نرى أن الأحكام السابقة تنصرف إلى حالا البراءة التي تصدر لأسباب أخرى غير إنتفاء الوجود المادي للوقائع. فلا يجوز للسلطة التأديبية قانونا إثبات وجود وقائع، نفي الحكم الجنائي وجودها المادي، فيتعين عليها إحترام حجية الحكم الجنائي الصادر في هذه الحالة ما لم تعاقب الموظف عن وقائع أخرى. الفرع الثاني: البراءة المبنية على تكييف الفعل أو إنتفاء أحد أركان الجريمة:

من المعروف سلفا أن للجريمة الجنائية ركنين أحدهما مادي والأخر معنوي. وهو يتخذ ورتين، ورة العمد حين تتوافر الإرادة بالنسبة للفعل دون النتيجة مع توقعه لها بالطبع، و ورة عدم العمد، كما أن الجريمة التأديبية لها ركنان أيضا، مادي ومعنوي. والركن المعنوي يتخذ نفس الصورتين اللتين أشرنا إليهما سلفا، والمستقر عليه أيضا أن ركني الجريمة يدوران معا، وجودا وعدما، بمعنى أن إنتفاء أحدهما يؤدي لإنتفاء الجريمة⁶¹، وبالتالي إنتفاء الإدانة وضرورة القضاء بالبراءة. فبالنسبة للركن المادي للجريمة، فقد يقضي بالبراءة إستنادا إلى أن الفعل لا يعاقب عليه جنائيا، أو لأن المشرع الجنائي مثلا تطلب ركنًا آخر أو عنصرًا إضافيًا لأركان الجريمة، بحيث إنتفاء أي من تلك العنا ر يؤدي لإنتفاء الجريمة، وبالطبع كون الفعل غير معاقب عليه جنائيا لا يمكن أن يقيد السلطة التأديبية⁶².

كذلك الأمر بالنسبة للعنا ر الإضافية التي قد يشترطها المشرع الجنائي لإتمام الجريمة، غير أنه يجب أن نراعي أن الفعل المادي للجريمة، قد يشكل خطأ تأديبيا وجنائيا. فإنتفاء هذا الفعل يؤدي للبراءة الجنائية المقيدة للسلطة التأديبية. كذلك الأمر بالنسبة للركن المعنوي ساوًا في اورة العمد أو الخطأ. وإذا كان هذا الرأي يمثل الغالبية في الفقه التأديبي⁶³، إلا أن هناك من أبدى ملاحظة في هذا الشأن حيث يرى المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح⁶⁴، إن إنتفاء القصاص الجنائي لا يمكن أن يجعل من الفعل محلا للمسائلة التأديبية دوماً، وذلك لأن القصاص إنما يقوم على عنصرين، العلم والإرادة. وإنتفاء الإرادة التي هي أساس المساءولية التأديبية والجنائية، بل وأساس الإعتداد بكل سالك إنسانا كما رأينا من قبل يؤدي للقول بعدم إمكانية مسائلة الموظف لا تأديبا ولا جنائيا. فبدون إرادة تنعدم المساءولية أيا كان نوعها، وبالتالي لا يمكن أن ينسب للموظف فعل ادر دون إرادة منه. ومنه تعتبر مثل هذه حالا غير مقيدة للمسائلة التأديبية ذلك

58 - مأخوذ عن محمد مختار، محمد عثمان، الجريمة التأديبية، المرجع السابق، ص 196 وما بعدها.

59 - التعليمات رقم 07 المؤرخة في 1969/05/07، الصادرة عن وزارة الداخلية، الخا اة بالإجراء التأديبية

60 - مأخوذ عن مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضمائنه ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة إنجلو المصرية 1986،

ص. 218

61 - د. زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة (د). ص. 49 62 - محمد عصفور،

جريمة الموظف العام، المرجع السابق، ص. 274 وما بعدها.

63 - مأخوذ عن محمد عصفور، المرجع السابق، ص. 274.

64 - م. خالد عبد الفتاح محمد، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والكوار الخا اة. دار الأمة للطباعة والنشر و التوزيع. الإسكندرية الطبعة الثانية 2004، ص. 576.

أن القضاء التأديبي لا يرتبط بالحكم الجنائي، إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم. فالقاضي الإداري مرتبط بما أثبتته القضاة الجنائي من وقائع دون أن يتقيد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع. فما يؤثر على الإجراءات التأديبية هو تقرير القاضي الجنائي للوقائع من الناحية المادية ذلك أن المحكمة التأديبية تبحث عن مادي إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، أما المحكمة الجزائية فتقوم على خروج الموظف عن مقتضيات المجتمع.

فما قد يصدر عنه حكم بالبراءة، قد يشكل ذنباً إدارياً تجوز المساءلة عنه تأديبياً، فتبرئة الموظف جنائياً عن فعل الإخلال بإعتبار أن ما أتاه من إستيلاء لم يكن بنية التملك، لا يحول دون مساءلة الموظف تأديبياً عن الإستيلاء وسواء التساير بنفس الحال إذا بني حكم البراءة جنائياً على إنقضاء ركن من أركان الجريمة الجزائية، إذ لا يحوز الحكم بحجية أمام المجلس التأديبي الذي لا يتقيد إلا بالتقرير الواقعي لمحل الإتهام أي لا يتقيد إلا من حيث وجود الواقعة من عدمها. فلكل جريمة وزنها ومقوماتها، فليس معنى عدم ثبوته الفعل جنائياً إنعدام المخالفة التأديبية⁶⁵.

وهذا ما نصت عليه النصوص الجزائية من خلال المنشاور⁶⁶ رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فقد نصت المادة 131 من المرساوم رقم 85-59 المذكور سابقاً على ما يلي: "غير أنه إذا ادر في حق الموظف المتابع جزائياً حكماً قضائياً نهائياً يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته، أو بإنقضاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصادر المتابعة القضائية يعاد إدماجها وجوباً في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها الإحوية التعيين، إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقاً في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية...". يؤكد هذا المنشاور و من خلال عبارة "الريحة تلي الفقرة السابقة الذكر على أنه "... بطبيعة الحال غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكابه من طرف الموظف المعني، وفي هذه الحالة يجب على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي دراسة الملف التأديبي للموظف خلال الشهرين المواليين لتبليغ الإدارة بالحكم القضائي النهائي...".

من خلال هذه الفقرات يتضح أن النصوص الجزائية سائر على نفس النهج المذكور سابقاً، حيث أكد المنشاور سابقاً الذكر ذلك من خلال الفقرة التالية: "...بهذا الصادر و فور إساتلامها للحكم القضائي النهائي تلتزم الإدارة بتبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة بناء على تقرير مسالاب بين بوضااوح الأفعال المعاقب عليها وضروف ارتكابها بالإضافة إلى ملخص الحكم القضائي النهائي و منطوقه...". **المطلب الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة والشك أو إشويوع التهمة وإنقضاء المسؤولية:**

سانحاول من خلال هذا المطلب التعرض لأوجه البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة وحالا الشاك في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فنخصالصاه للبراءة المبنية على أساس إشويوع التهمة أي حالة عدم معرفة الفاعل، ثم نوضااوح الحالا التي تنتقي فيها المسااؤولية ودورها في الحكم ببراءة الموظف المتهم ومادى الحجية التي تتميز بها مثل هذه الأحكام.

الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة والشك: تنور مشكلة حجية أحكام البراءة الجزائية القائمة على عدم كفاية الأدلة أو الشك في حة الواقعة أو قيامها، وذلك لإتصالها بالوجود المادي للواقعة. فالسؤال الذي يثور هو ما مدى تقيد سلطة التأديب بأحكام البراءة القائمة على عدم كفاية الأدلة أو الشك. إن الحكم الجزائي الصالدر بالبراءة على عدم كفاية الأدلة أو الشاك، لا يحول دون مسااولة الموظف تأديبياً. لذلك سانحاول التعرض من خلال هذا الفرع للحكم الجزائي الصالدر إساتنادا على عدم كفاية الأدلة والشك، وحدود الحجية التي يفرضها هذا الحكم على سلطة التأديب.

65 - مغاوري محمد شاهين المرجع السابق ، ص . 220 - 66
المنشور رقم 05 ، المرجع السابق ص 08 و 09 .

أولاً: البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة أو بطلانها: إن الحكم الجنائي قد يقضي بالبراءة إستناداً لعدم تأكده من ارتكاب المتهم للفعل المنسوب إليه، أو لعدم إقتناعه بذلك، وهذا ليس إلا نتم المبدأ السائد في القضاء الجنائي والتأديبي أيضاً، وهو قضاء القاضي بمحض إقتناعه - القناعة الشخصية للقاضي-⁶⁷. فاي شك يمكن أن ينال من عقيدته في الإدانة، عليه أن يقضي بالبراءة. والحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة يحوز الحجية في نطاق القضاء المدني، ويكون للحكم بالبراءة هذه القوة سواء بني على إنتفاء التهمة، أو على عدم كفاية الأدلة. إلا أن الأمر غير ذلك في المجال التأديبي، فالحكم الجنائي حينما يقضي بالبراءة، فقد قضى بإنتفاء التهمة أو إستند في ذلك لأدلة ثابتة، والمساءلة التأديبية لا يمكن أن تقوم على إثبات الواقعة التي لم تثبت بالحكم الجنائي. فالوقائع المادية إما أن تثبت وينسب دورها للمتهم، وإما لا. وهو أمر ثابت في المجال التأديبي والجنائي، وإن اختلفت الو ف في كلا النظامين. لذلك فتقرير مسؤولية الموظف تأديبياً في حالة الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة لن يكون عن الو ف الذي برئ فيه الموظف جنائياً، ولكن على أساس الوقائع التي تثبتت في حقه بالحكم الجنائي، وإن كانت غير كافية لقيام الجريمة الجنائية، إلا أنها تشكل بذاتها مخالفة تأديبية⁶⁸، مثل دور حكم من المحكمة الجنائية ببراءة الموظف من تهمة تعاطي المخدرا ، تأسيساً على الحكم ببطلان التفتيش، يستلزم توقيع الجزاء التأديبي من جهة الإدارة إستناداً إلى إخلال هذا الموظف بواجب وظيفته بظبطه في مكان الواقعة وسط من يتعاطون المخدرا ، وهذا ما عبر عنه النصوص الجزائية كشرط لرتحاق بالوظيفة العامة، وهي ميزة الأخلاق الحسنة⁶⁹، التي يجب أن يتحلى بها كل من يريد الترشح لمثل هذه الوظائف. ومنه نخلص إلى أن عدم قيام أو ثبو الجريمة الجنائية ضد الموظف وإن كان يحول دون مساءلته جنائياً، إلا أنه لا يؤدي بالضرورة لعدم مساءلته تأديبياً، وذلك لإختلاف قواعد التجريم في كل من المجالين.

والواقع وإن كان الفقه يرى أن البراءة الجنائية لا تمنع من المساءلة التأديبية متى بنيت على عدم كفاية الأدلة، وذلك على إجماع منه⁷⁰، إلا أنه يتضح لنا أن الفقه إنما أقر في النهاية مبدأ سريان الحجية الجنائية حتى في حالة عدم كفاية الأدلة. فالفقه⁷¹ قد قرر أن الو ف الذي يبرئ من المتهم وإن اختلفت في المجالين وهو أمر طبيعي تفرضه طبيعة النظامين إلا أنه لم يمتد للوقائع التي برء منها المتهم، والتي حملت نفس الو ف المقابل للو ف الجنائي، بل قرر أن المسؤولية التأديبية يمكن أن تثار بالنسبة للوقائع التي لم يشملها الحكم وإن كان قد تعرض لها في أسبابه، وهو ليس إلا تحصيل حال، لأن الحجية الجنائية أ لا لن تمتد لتشمل تلك الوقائع حتى في أحكام الإدانة وليست البراءة فقط. لذلك فما يتحدث عنه الفقه شيء بعيد عن الحجية الجنائية، والواقع أنها تسري أيضاً في حالة عدم كفاية الأدلة، وأن الفقه يتحدث عن مجال آخر بعيد عن الحجية الجنائية، لذلك فحجية الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة لعدم كفاية الأدلة، تسري بالو ف الذي قضت به المحكمة، وما يقابله من و ف في النظام التأديبي، طالما أن السلطة التأديبية لن تنال من الوقائع التي قضى بالبراءة فيها الحكم الجنائي، بل ستنفذ وقائع أخرى لم يتعرض لها الحكم الجنائي.

ومنه نخلص إلى أن البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة لا تمنع حتماً المسؤولية التأديبية، ذلك أن وقائع الإتهام تكون نفسها في الجهتين، ويختلف فقط في و ف الجريمة. فالمساءلة التأديبية لا تكون على أساس الو ف الجزائي للأفعال، وإنما على أساس الوقائع التي تثبتت في حق الموظف المتهم في الحكم الجنائي، وهي - أي هذه الوقائع- وإن كانت غير كافية لقيام جريمة جنائية بأو افها المقررة في قانون العقوبات ، إلا أنها قد تشكل في ذاتها كلها، أو بعضها جريمة تأديبية، إن كانت تتضمن إخلالاً بمقتضى الواجب الوظيفي. إذن فالسلطة التأديبية الإدارية غير مقيدة دوماً بما تنتهي إليه المحكمة الجزائية، ذلك أن لكل منها مجالها

67- خالد عبد الفتاح، المرجع السابق، ص.570.

68 -مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، المرجع السابق، ص.225.

69 - المادة/2/31، من المرسوم رقم 85-59 المشار إليه سابقاً، و المادة42من الأمر رقم 03/06 ، المشار إليه سابقاً. ⁷⁰ - مأخوذ عن المستشار

خالد عبد الفتاح، المرجع السابق، ص.573.

71 - مأخوذ عن المستشار خالد عبد الفتاح، المرجع السابق، ص.573.

من قيام المساءولة التأديبية⁸⁰، وذلك باعتبار أن الحكم الجزائي الصالدر بالبراءة المبنية على الشاك في الإتهام، لا يمنع من قيام المساءولة التأديبية، فالحكم الجزائي الصالدر بالبراءة لم يبق على أساس إنتفاء التهمة بل على أساس الشاك، بحيث لا يتمتع على المساءولة التأديبية البحث في مدى ثبو التهمة، لأن البراءة المؤسسة على الشاك هي براءة غير مؤكدة⁸¹. ومادامت المحكمة لم تقطع بإنتفاء التهمة، فلا تترتب على السالطة التأديبية إن هي سالكت من الوسائل ما قد يصل إلى أن التهمة ثابتة في حق مرتكبها لتحاسبه على هذا الأساس⁸².

إلا أنه ومع ذلك، فإن الإدانة في المجال التأديبي لا تعني أنها تقوم على الشاك، وليس على اليقين، وعلى مجرد الشاابهة، وليس على الأدليل. فالإدانة في المجالين الجزائي والتأديبي، يجب أن تبنى على اليقين والجزم وأن يقوم الأدليل القاطع. وترتيباً على ذلك، فإنه ينبغي التسااليم بحياة الحكم الجزائي الصالدر بالبراءة، وتأساليسال على عدم كفاية الأدلة أو الشاك في مجال التأديب. على أن ذلك لا يمنع من مساءالة الموظف عن وضع نفسه موضع الشبا، بما ينعكس على مركزه الوظيفي باعتبارها مسلكاً يشكل جريمة تأديبية أخرى تختلف على تلك التي برأه الحكم الجزائي منها لعدم كفاية الأدلة والشك.

الفرع الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لشيوع التهمة وإمتناع المسؤولة:

إن هاده الحجة لا تحول دون مساءالولة الموظف التأديبية عن ذا الواقعة المادية باعتبارها تكون مخالفة تأديبية، إذا كان سبب البراءة يرجع مثلاً إلى شيوع التهمة، أو إنتفاء المسؤولة، أو عيب في الشكل. لذلك سالاالحوال التعرض من خلال هذا الفرع لأوجه البراءة المبنية على أساس شالايوع التهمة أولاً، ثم تتعرض لحلا إمتناع المسؤولة وما ينجر عنها من البراءة.

أولاً: البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة (عدم معرفة الفاعل): إن شيوع التهمة لا تعتبر دوما سبباً للبراءة في مجال المسؤولة التأديبية على عكس الحال في المجال الجنائي، حيث أنها تعتبر سبباً موجبا للحكم بالبراءة. ولقد كان لبعض الشراح⁸³، رأي خاص في تلك المسألة ينحصر في أن الأفعال التي يمكن أن تنسب للموظف سواء كانت إيجابية أو سلبية تجعله شريكاً أو فاعلاً في المخالفة التأديبية تستوجب إدانته في حالة شيوع التهمة. إن هذا الفرض لو ثبت في المجال الجنائي، سيؤدي أيضاً لمعاقبة المتهم الذي ثبت في حقه فعل يعد منه مساهمة في ارتكاب الجريمة. ولقد إتفق الفقه⁸⁴ على أن الحكم بالبراءة الجنائية لشيوع التهمة لا يؤثر في قيام المسؤولة التأديبية. ومنه نسالخالص أن شالايوع التهمة إذا كان سالباً للبراءة من العقوبة الجنائية، فإنه لا ينهض على الداوم مانعا من المواخذة الإدارية التأديبية⁸⁵، لاساليم متى أمكن إساناد فعل إيجابي أو سالب محدد إلى الموظف، يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية التي ساوغت ارتكاب الواقعة الجنائية، والمجهول فاعليها. ذلك أن المساءولة التأديبية شالأنها شالأن المساءولة الجنائية، مساءولة شالخصالية تقوم إن ثبت قيام الموظف شالخصالاً بفعل إيجابي أو سالب محدد، يعد مساهمة في وقوع المخالفة التأديبية، وإلا فلا مجال للحديث عن المساءلة التأديبية في حالة شيوع التهمة بين الموظف وغيره وبالتالي كان فاعلها مجهولاً.

إن قيام حكم البراءة في الشاق الجنائي على أساس شالايوع الإتهام مما ينطوي على شك، يفسر لصالح المتهم في جنابة حيازة مواد مخدرة بغرض الإتجار هذا الحكم -لا يقيد القضاء التأديبي - لأن الحكم لم يبنى على أساس عدم احة الواقعة. وتجدد الإشارة إلى أن شالايوع الإتهام في نطاق التأديب، من شأنه أن يجعل نسبة الإتهام إلى المدعي غير ثابتة ويؤدي إلى براءته تأديبياً.

80 - مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، ص. 223. 81 - ممدوح

الطنطاوي، المرجع السابق، ص. 418.

82 - عبد الوهاب البنداري، المسؤولة التأديبية للعاملين في الدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي القاهرة، 1970، ص 200. 83 - المستشار خالد عبد الفتاح،

المرجع السابق، ص. 577.

84 -- مأخوذ عن محمد عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري، في أساليب النشاط الإداري ووسائله 1982، ص. 297.

85 - بوزيان مكلل، النظام القانوني للوظيفة العامة، (دراسة مقارنة ما بين التشريع الجزائري والفرنسي) أطروحة دكتوراه جامعة الجليلي اليابس، بسبدي بلعباس، السنة الجامعية 2001/2002، ص 213.

اللامبالاة والإهمال في الوظيفة. والمادة الأولى منه تتضمن الفقرة الثالثة من المادة 3/121 من القانون الجنائي والتي تنص على أن "هناك جنحة عندما ينص عليها القانون في حالة اللامبالاة والإهمال، أو خرق التزام التبصر واليقظة والأمن المنصوص عليها قانوناً" وكيفية كان التكيف، يمكن الإشارة إلى حالتين، من جهة التطبيق الفوري لهذه النصوص بأثر رجعي، أي حتى التصرفا السابقة. ومن جهة أخرى ضرورة تقدير خطأ اللامبالاة أو الإهمال في الوظيفة حسب ظروف ووضعيات الأشخاص المشبوه فيهم، أو الذين هم محل متابعة. وإن كل نصوص التبصر واليقظة تلزم بالتكفل بها السلطة المكلفة بالأمن والسكينة العامة في الأماكن العمومية، مثل أماكن الإستحمام أو أماكن الإستجمام أي الحماما ، شأن مؤسسة الإستحمام التي سبق الإشارة إليها (قضية رئيس بلدية تولوز). وإن كل تصرف مخالف لهذه القاعدة يحمل احبه المسؤولية الجنائية، ومن خلال هذه القضية والمواقف التي أخذ في شأنها، كمتابعة المنتخبين ومساءلتهم من جهة وكذلك مساءلة الإطارا العليا ومتابعتهم كالولاية، وهذا ما يزيد من مصداقية الدولة وتكريس دولة القانون، ونلاحظ في هذه الحالة أن ضحايا اللامبالاة والإهمال من طرف رئيس البلدية لا تقف عن حد التعويض،

92

وإنما تتعداه إلى متابعة ومعاقبة المنتخ جنائيا

الخاتمة:

أن العقوبة التأديبية هي العقوبة التي يفرضها القانون عند انعقاد المسؤولية التأديبية للموظف وتختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية في هدف كل منهما فهذه الجزاء التأديبي محاسبة الموظف على خطئه الوظيفي وإنزال العقوبة التي تناله في حياته الوظيفية بقصد تقيمه وإلحاحه لحسن سير المرفق تحقيقاً للصالح العام، أما العقوبة الجنائية لعقاب الشخص عن جريمة ضد المجتمع محددة سلفاً، وينال الجنائي في نفسه وبدنه وحرية وماله لردعه ومنع الغير من تقليده. ورغم اختلاف الجزاء التأديبي عن الجنائي إلا أنهما يتفقان في خضوعهما للشرعية حيث لا عقوبة إلا بنص نظامي أو شرعي لذلك فالعقوبات التأديبية ورد على سبيل الحصر والتحديد بحيث لا تستطيع السلطة الإدارية والقضائية المختصة أن توقع عقوبة لم ينص عليها القانون راحة، وإلا كان قرارها أو حكمها باطلاً، لا سبيل إلى احترام النظام القانوني إلا إذا تضمن هذا النظام القواعد التي تكفل حماية المرافق العامة ضد كل عبث أو إهمال أو تقصير من بعض الموظفين الذين لا يلتزمون بما يفرضه عليهم الواجب الوظيفي، وكما أن أي نظام وظيفي لا بد أن يتضمن الحقوق والمزايا التي تمنح للموظفين فإنه يتعين أيضاً أن يتضمن قواعد تأديبية ونظام عقابهم، ولم تحدد النصوص القانونية المخالفاً التأديبية على وجه الحصر، ذلك أن النصوص التي ورد عند تحديد واجبا الموظفين والأعمال المحظورة عليهم لم تشمل على كافة المخالفاً التي يمكن تصورها على خلاف القانون الجزائي الذي بين الجرائم المعاقب عليها على سبيل الحصر، وعلى ذلك فإنه يمكن تقدير الأخطاء التي تستوجب المؤاخذة التأديبية بالنظر إلى طبيعة الوظيفة وما تقرضه واجباتها على الموظف.

ومن خلال الدراسة والبحث في الموضوع، تم الاستنتاج أن فئة الموظفين العاملين وبالرغم من أنهم يمثلون السواد الأعظم في الدولة، وأداتها في تسيير المرافق العامة لخدمة المجتمع، فإن الوظيفة العامة التي يمارسونها والتي تعد قطاع حيوي للدولة تعاني اليوم من فراغ قانوني وفلسفي وتنظيم محكم، نجم بالأساس عن النظرة الوهمية الضيقة والموحدة لعالم الشغل، وبين الموظف العام والعامل. كما أن ترك أمر تكييف الأخطاء التأديبية بيد الإدارة مع منحها السلطة التقديرية الواسعة في ذلك، والتحجج وراء فكرة عدم إمكانية وقابلية الأخطاء التأديبية للحصر أمر يؤدي في الأخير إلى تعسف الإدارة في استعمالها لسلطة التأديب. ومن النتائج المستخلصة أيضا، أن هناك تأخير مسجل في مجال تكييف وإنسجام المنضومة القانونية للوظيفة العامة في الجزائر مع المستجدات التي أفرزتها إلاحا دستور 1996، حيث كان من المنتظر أن يراعي الأمر رقم 03/06 الجديد، كل النقائص والعيوب التي تخلتها النصوص القانونية السابقة ولاسيما الأمور المتعلقة بالتأديب، والتي جاءت مشابها لما كان موجود في السابق حيث لم نسجل أي تغيير (هناك بعض المواد نقلت حرفيا من المرسوم رقم 59/85 ولم يتم إدخال أي تعديل عليها رغم القصور الذي تتميز به في معالجة موضوع التأديب)، ومنه ولعدم تجاوب النصوص القانونية الحالية للوظيفة العامة مع التطور الحال في المجتمع بسبب الانعكاس السلبية للمنظومة الإدارية، على المنظومة القضائية وعدم إنسجامها، فإن ذلك لم يؤدي في نظرنا إلى إحداث التوازن المفقود والضروري بين مصلحة الدولة،-الإدارة العامة - في المحافظة على سير المرفق العام بانتظام واطراد، ومصلحة الموظف العام في المحافظة على وظيفته

كما تجدر الإشارة إلى أنه من خلال القانون رقم 01/06، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، عمد المشرع الجزائري التوسيع من مفهوم الموظف العام حماية للمصالح العامة لكن ذلك شمل مجموعة من الطوائف التي تخرم عن الوظيفة العامة كالتجمعا المهنية. زيادة على أنه ورغم الحجية التي تكون للحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية إلا أن قانون الوظيفة العمومية لم يفسر شيئا في هذه الحجية، وذلك سواء من خلال نصوصه أو من خلال القوانين المرتبطة به، حيث أن هذا الأمر ترك مبهما خاصة في حالة البراءة. ومنه كان الأحرى به إتباع النهج الذي سار عليه التشريع المصري، وذلك لأن هذا الغموض يعطي لردارة سلطا واسعة قد تكون في بعض الأحيان مرتبطة بالغلو والمحسوبية. كما تجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد أي أثر في التشريع ولا حتى في الاجتهاد عن حجية القرار التأديبي أثناء المساءلة التأديبية، لذا نناشد المشرع الجزائري خاصة في المرحلة التي تعيشها الجزائر من تغييرا تشريعية ودعم الاجتهاد القضائي، أخذ الجريمة الجزائية وأثرها خاصة على العلاقة الوظيفية بصورة جدية فعلية وهذا حماية منه لمصالح الموظفين والدولة

- 1- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 7 و7مي30-، ISSN: 0033-3033 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 03، العدد 46 الصادر في 1966/07/08.
- 2- الأمر رقم 136/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين، والمؤقتين في الدولة، والجماعات المحلية والمؤسسا والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36 الصادرة في 1966/06/08.
- 3- الأمر رقم 156-66 المؤرخ في 18 فر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات . (الجريدة الرسمية عدد 49 لسنة 1966) معدل ومتمم بالـ:
الأمر رقم 69-74 المؤرخ في 16 سبتمبر 1969 والأمر رقم 73-48 المؤرخ في 25 يوليو سنة 1973 والأمر رقم 75-47 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1975 والقانون رقم 78-03 المؤرخ في 11 فبراير سنة 1978 والقانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والقانون رقم 88-26 المؤرخ في 12 يوليو سنة 1988 والقانون رقم 89-05 المؤرخ في 25 أبريل سنة 1989 والقانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والقانون رقم 90-15 المؤرخ في 14 يوليو سنة 1990 والأمر رقم 95-11 المؤرخ في 25 فبراير سنة 1995 والأمر رقم 96-22 المؤرخ في 9 يوليو سنة 1996 والأمر رقم 97-10 المؤرخ في 6 مارس سنة 1997 والقانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 يونيو سنة 2001 والقانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر سنة 2004 والأمر رقم 05-06 المؤرخ في 23 غشت سنة 2005 والقانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006 والقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2006 والقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2009.
- 4- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05، والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 15 العدد 32 الصادر في 1978/08/08.
- 5- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادي الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، والمتعلق بعلاقة العمل الفردية
- 6- القانون رقم 89/21 المؤرخ في 1989/12/12، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية السنة 26 العدد 53 الصادر في 1989/12/13.
- 7- الأمر رقم 95/20، المؤرخ في 1995/07/17، المتعلق بمجلس المحاسبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية السنة 32، العدد 39، الصادر في 1995/07/23.
- 8- القانون رقم 06/01 المؤرخ في 2006/02/20، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 43، العدد 14، الصادر في 2006/03/08.
- 9- الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 46 المؤرخة في 2006/07/16.
- 10- المرسوم رقم 66-152 الصادر في 1966/06/02، المتعلقة بالإجراء التأديبية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 03 العدد 46 الصادر في 1966/06/08.
- 11- مرسوم رقم 90/99 المؤرخ في 1990/03/27، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، لموظفي الإدارة المركزية والولاية والبلديا والمؤسسا العمومية ذا الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 13 مؤرخة في 1990/03/28.
- 12- المرسوم التنفيذي، رقم 93/54، المؤرخ في 1993/02/16، المتضمن تحديد بعض الواجبا الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسا العمومية.

- 13-المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982، الخاص بكيفيا تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، الجريدة الرسمية، للجمهورية الجزائرية، السنة 19، العدد 37، الصادر في 14/09/1982.
- 14- المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لاختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 21، العدد 3، الصادر في 17/01/1984.
- 15-المرسوم رقم 84/11 المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لكيفيا تعيين ممثلين عن الموظفين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 21 العدد 03 الصادر في 17/01/1984. 16-المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارا العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة 22، العدد 13، الصادر في 14/03/1985
- 17- التعليم رقم 07 المؤرخة في 07/05/1969، الصادرة عن وزارة الداخلية، الخاصة بالإجراء التأديبية.
- 18- التعليم رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتنظيم وسير لجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- 19- المنشور رقم 67 المؤرخ في 09/02/1999، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية، المتعلق بإنشاء، تجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- 20- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيا تطبيق، المادتين 130 و131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن اتفاق الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارا العمومية.
- 21- المنشور رقم 06 المؤرخ في 15/04/2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمبين لكيفيا إعادة الإدمام الموظفين والأعوان العموميين الذين كانوا محل إجراء تسريح بسبب الأفعال المتعلقة بالمأساة الوطنية.

-ثانيا: الكتب والمؤلفا العامة: أبالغة العربية:

- 1- د. زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة (د.).
- 2- د. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتورا. مقدمة لكلية الحقوق، بجامعة عين شمس القاهرة، دار الإتحاد العربي للطباعة، (د،س،ط). 3- أحسن بو قيعه، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، منشورا ببيرتي، 2006/2005.
- 4- د. سليمان محمد الطماوي، عيب الانحراف بالسلطة، الطبعة الثالثة، د.د.ط. 1978. 5- محمد فتوح محمد عثمان، التحقيق الإداري، دار النهضة العربية، 1992.
- 6- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبا، القسم الخاص الشركة المتحدة للنشر والتوزيع، القاهرة، س ط 1979.
- 7- مورييس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، الجزء الأول، منشورا الحلبي الحقوقية، لبنان 2004.
- 8- محمد عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري، في أساليب النشاط الإداري ووسائله 1982.
- 9- ابن وراث محمد، مذكرا في القانون الجزائري الجزائري، القسم الخاص، دار هومة 2003.

ب-باللغة الفرنسية:

-Pierre Brossard –responsabilité pénale des administrateurs – faculté de droit *
AJDA –n°-1998-p76.

ثالثا:الكتب والمؤلفا الخا ة: أ:باللغة
العربية:

- 1- د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي،1979. 2- محمد محمود ندا ، إنقضاء الدعوى التأديبية " دراسة مقارنة ملتزم الطبع والنشر دار الفكر، العربي القاهرة، الطبعة الأولى. 1981 .
- 4- محمد عصفور ، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي ،دار النهضة العربية القاهرة ، الطبعة الأولى ، سنة،1963.
- 6- د. علي خنطار الشنطاوي ، دراسا في الوظيفة العامة ، منشورا الجامعة الأردنية ، عمادة البحث العلمي ، عمان 1998.
- 7- م. خالد عبد الفتاح محمد، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام و الكوادر الخا ة .دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع .الاسكندرية.الطبعة الثانية 2004.
- 8- عبد الوهاب البنداري ،العقوبة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة و القطاع العام، دار الفكر العربي ،القاهرة (د،س،ط). .
- 9- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري،دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،2004، 10-ممدوح الشنطاوي ،الدعوى التأديبية ،الطبعة الثانية ،منشأة المعارف بالإسكندرية 2003.
- 11-م. محمد ماهر أبو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، دار أبو المجد للطباعة الهرم،2004 12 -سمير يوسف البهي، قواعد المسؤولية التأديبية، دار الكتب القانونية طبعة 2002.
- 13- عبد الوهاب البنداري ، المسؤولية التأديبية والجنايات للعماليين المدنيين بالدولة و القطاع العام ، المطبعة العالمية ، القاهرة 1971 .
- 14- د. سليمان الطماوي ، الجريمة التأديبية، دار الفكر العربي ، القاهرة 1975 .
- 15- مصطفى بكر ، تأديب العاملين في الدولة ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1966 21- أحمد سعيد المومني ، إعادة الإعتبار و وقف تنفيذ العقوبة، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، منشور جمعيا العمال المطابع النموذجية ، عمان 1992 .
- 16-محمد عصفور ، جريمة الموظف العام و أثرها في وضعه التأديبي ا الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1963 .
- 17- مغاوري محمد شاهين ، القرار التأديبي و ضماناته و رقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان ، مكتبة إنجلو المصرية 1986.
- 18-عبد الوهاب البنداري ، المسؤولية التأديبية للعاملين في الدولة و القطاع العام ، دار الفكر العربي القاهرة ، 1970 ، ص 200 .
- 19- لاح الدين الطوخي ،القضاء التأديبي المعار ،دار النهضة ،1961 . ب:باللغة الفرنسية:

Mr.Dooms,19/02/1997,responsabilité pénale des administrateurs,tribunal*-
correctionnel de Toulouse A.J.D.A-n°1,1998.

رابعا: الرسائل والمقالات :

أ: الرسائل:

- 1- بوزيان مكلل ،النظام القانوني للوظيفة العامة،(دراسة مقارنة ما بين التشريع الجزائري والفرنسي) أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة ،جامعة الجيلالي اليابس ،بسيدي بلعباس،السنة الجامعية 2002/2001. 2- بن ديدة نجات ،الحماية القانونية للموظف -دراسة مقارنة- مذكرة لنيل شهادة الماجستير -القانون العام- جامعة الجيلالي اليابس،بسيدي بلعباس،السنة الجامعية،- 2006/2005
 - 3-طلحة نورة ،الجريمة الجزائية للموظف العام،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الوظيف العمومي،جامعة جيلالي اليابس ،بسيدي بلعباس،السنة الجامعية،2007/2006.
- ب: المقالات :
- 1-محمد عصفور،طبيعة نظام التأديب ،مقالة منشورة بمجلة إدارة قضايا الحكومة المصرية ،السنة الخامسة،العدد الرابع.
 - 2- رحماوي كمال ، ضوابط تأييم الموظف العام في القانون الجزائري ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية و السياسية ، الجزء 37 ، رقم 1999/03.
 - 3- سليمان الطماوي، ضمنا الموظفين بين النظرية والتطبيق، مقال في مجلة العلوم الإدارية، الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة 11، العدد، 01، الصادر في أبريل 1969،
 - 4- الأستاذ بدران مراد، محاضرا في منازعا الوظيفة العامة، لطلبة الماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، السنة الجامعية 2007/2006.
 - 5-خالف عقيلة، الحماية الجنائية للوظيفة الإدارية من مخاطر الفساد، مقال منشور في مجلة الفكر البرلماني، العدد 13، جوان 2006.