

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية



الموضوع:

العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري

- إشراف الأستاذة

*د. كامل سمية

- إعداد الطالب

*خدير عبد الكريم

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بوكميش لعلی	- أ.الدكتور	جامعة أدرار	رئيساً
كامل سمية	أستاذ محاضر ب	جامعة أدرار	مشرفاً
مهداوي عبدالقادر	أ.الدكتور	جامعة أدرار	مناقشاً

2020/2019

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ الشَّمْسَ ضِيَاءً وَالْقَمَرَ نُورًا وَقَدَرَهُ مَنَازِلَ لِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِّينَ وَالْحِسَابَ مَا

خَلَقَ اللَّهُ ذَلِكَ إِلَّا بِالْحَقِّ يُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ ﴾ [يونس: 5]

إهداء

إلى وطني العزيز الجزائر الصّامدة بأهلها

إلى من علّمني كيف أن للنجاح طريق هو الصبر إلى سندي وقدوتي،

والذي العزيز بارك الله في عمره.

إلى من أعطني الكثير ولم تنتظر لذلك جزاءً أو شكراً وسهرت الليالي

وجفا عيناها النوم من أجل نجاحي إلى روح أمي الحنون رحمها الله

وأسكنها الفردوس الأعلى.

إلى من قاسموني الأمل وشاركوني الصعاب، رفقاء البيت الطاهر إخواني

وأختي العزيزة حفظهم الله.

إلى كل الأصدقاء المخلصين الذين لم يبخلوا عليّ بنصائحهم

وتوجيهاتهم ودعائهم المستمر.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين.

الشكر لله تعالى على نعمه التي لا تُحصى والتي منها توفيقه لي تعالى على إتمام هذه المذكرة.

وعرفاناً بالمرافقة المعرفية الطيبة والمساعدة العلمية والمنهجية المستمرة التي حظيت بها إلى أن خرج هذا المجهود العلمي في شكله الحالي، أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان للدكتورة .سمية كامل على قبولها الإشراف على هذه المذكرة ومتابعتها.

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

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بخالص شكري لأساتذتي الأجلاء، وكذا كل الطاقم الإداري دون استثناء بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة إدرار.

وإلى كل من أمدني يد العون ولو بكلمة أتقدم بخالص شكري وامتناني راجياً أن تعم فائدته الجميع.

خديير عبدالكريم

مقدمة

لقد أسهم تطور الإدارة العمومية على مر العصور في تطور الوظيفة العامة، وذلك تلبية لحاجات المستفيدين من خدمات المرافق العامة، الأمر الذي عزز من إنشاء العديد من المؤسسات و الإدارات العمومية، هذه الأخيرة يسهر على تسييرها مجموعة من الأعوان يعتبرون العامل الأساسي لاستمراريتها باطراد وانتظام ضماناً لبقاء هذه المرافق وكذلك قيام الدولة.

يشارك الموظفون المهام ، والواجبات الوظيفية مما يؤدي بهم إلى ارتكاب أخطاء تأخذ حكم أخطاء تأديبية وأخرى أخطاء جزائية يرتكبها الموظف بحكم كونه فرداً من المجتمع تربطه به علاقات متعددة من جهة وبحكم ممارسته لوظيفته من جهة أخرى، وهو ما يربط لقيام عدة مسؤوليات قانونية في مواجهته.

إن قيام أي مسؤولية في حق الموظف العام سواء كانت مسؤولية تأديبية أو مسؤولية جزائية ينجر عنه قيام مسائلة تأديبية أمام السلطة التأديبية والتي من خلالها تفرض جزاءً تأديبياً يتناسب مع الفعل أو الواقعة المرتكبة في حالة تثبت الإدارة من وقوعها ، أو قيام متابعة جزائية في حق الموظف المذنب أمام السلطات القضائية والمحكمة الجزائية وذلك عن طريق تسليط عقوبات جزائية في حق الموظف المذنب، والتي تنص عليها القوانين العامة للدولة كقانون العقوبات، وقانون الإجراءات الجزائية، وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، كما أن صفة الموظف التي يتمتع بها الشخص لا تنفي عليه صفة المواطنة حتى لا يتعرض للمسائلة الجزائية .

بيد أن حالة ثبوت الواقعة المرتكبة والتي تعد خطأً وظيفياً من قبل الموظف سواء بمناسبة أدائه لمهامه الوظيفية أو بسببها يمكن أن تنجم عنه مسائلة تأديبية وفي نفس الوقت متابعة جزائية على نفس الفعل دون أن تؤثر إحداها على الأخرى كأصل عام . وأن العلاقة التي تقوم بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية تتجلى في التأثير المتبادل بين المسؤوليتين في حالة قيامهما والذي يظهر من خلال الإجراءات المتخذة في إصدار القرارات التأديبية الإدارية أو الأحكام الجزائية الصادرة عن القضاء الجزائي في مجال تأديب الموظف العام ، وأثرها على العلاقة الوظيفية للموظف العام مع الإدارة ، ويعتبر تأديب الموظف العام من الآليات القانونية الضرورية ضماناً لعدم تهاون الموظف في أداء مهامه الوظيفية، و ضمانة أخرى لسير المرفق سيراً حسناً ومنتظماً تحقيقاً للصالح العام.

مقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى إظهار مدى الاستقلالية القائمة بين المتابعة الجزائية والمسائلة التأديبية ، ومدى تأثير الإجراءات المتبعة أثناء ممارسة المتابعة الجزائية ضد الموظف العام على المسائلة التأديبية ، وكذا معرفة الحجية التي يكتسبها الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية ، والأثر الناجم من جراء نشوء المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية على العلاقة الوظيفية للموظف العام ، هذا من أجل تبصير فئة الموظفين الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية اتجاه ما يتخذ من إجراءات تأديبية ضدهم في حالة ارتكاب أخطاء مهنية التي قد يترتب عنها مسؤولية جزائية ومسؤولية تأديبية .

إن هذه الدراسة تبحث في القيمة العملية والعلمية للعلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية وقيمه ومعرفته والإجراءات المتخذة في حق الموظف المذنب وما هي الحقوق والضمانات القانونية التي يتمتع بها في حالة قيام المسؤولية الجزائية والتأديبية، وإزالة الغموض على العلاقة بين المخالفة التأديبية والمخالفة الجزائية ، والتأثير المتبادل بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية .

إن أسباب اختيار موضوع دراستنا يتجلى في أن معظم الدراسات التي قامت في مجال قيام المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية اقتصرت في دراستها على دراسة الجانب التأديبي أو الجانب الجزائي بينما دراستنا هذه فقد حاولنا فيها الربط بين الجانبين ومعرفة التأثير الحاصل بينهما.

من المعلوم أنه لا تخلو أي دراسة في البحث العلمي من صعوبات تواجه الباحث في مراحل إعداد البحث العلمي، فانه أثناء إعدادنا لهذه الدراسة واجهتنا صعوبات عديدة نذكر منها جائحة فيروس كوفيد 19 التي اجتاحت العالم والجزائر خاصة مما أدى إلى غلق كلي للجامعة والمكتبة المركزية لها وغلق جميع المكتبات العمومية والتي تعتبر مصدر المعلومة الأول من خلال المؤلفات والكتب التي تتوفر عليها بسبب الإجراءات التي تفرضها الدولة من أجل محاصرة الوباء مما أثر نوعاً ما على عملنا.

إن قيام المسؤولية في حق أي موظف سواء كانت مسؤولية تأديبية أو مسؤولية جزائية من جراء ارتكاب الموظف للأخطاء المهنية والوظيفية والتي تكون بسبب أدائه للمهام الموكلة إليه أو بمناسبةها، تعرضه هذه الأخطاء إلى مساءلة تأديبية وأخرى جزائية جراء قيام المسؤوليتين التأديبية والجزائية لهذا الموظف ، فما مدى تأثير قيام إحدى المسؤوليتين التأديبية والجزائية للموظف العام على الأخرى ؟

مقدمة

تفرعت من هذه الإشكالية الرئيسية إشكاليات ثانوية هي كالاتي:

- ما هي المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية ؟
- هل المتابعة الجزائية منفصلة عن المساءلة التأديبية ؟
- إذا اعتبرنا المتابعة الجزائية متأثر عن المساءلة التأديبية ففيما يتمثل هذا التأثير؟

توجد دراسة تناولت دراسة موضوع هذه الدراسة الموسومة تحت عنوان العلاقة بين المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية للموظف العام لكن من نافذة أخرى وذلك من خلال التطرق إلى العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية وكانت دراسة الباحث محمد الأحسن " العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام " ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، كلية الحقوق ، قسم الحقوق والعلوم السياسية، 2008/2007 مرجعاً لنا، تكمن أهمية هذه الدراسة في الإسهام في رفع اللبس الذي اكتنف النظام التأديبي للموظف العام آنذاك ، حيث جاءت الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة على النحو التالي: معرفة ما مدى حدود تأثير المتابعة القضائية للموظف على مركزه القانوني التنظيمي كموظف من ناحية التأديب ،وما مدى تأثير هذا الأخير بالأحكام النهائية الصادرة عن الجهات القضائية ، ما مدى الارتباط بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف ؟

ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي أنها اعتبرت التأديب في الوظيفة العمومية له دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره تحقيقاً للمصلحة العامة ، كما أن التأديب المتمثل في الجزاء التأديبي هو الوسيلة المثلى لدى الإدارة وذلك من أجل تحقيق انضباط العمل الإداري وهذه الغاية رغم نبلها إلا أنها لا تعفيه من قيد المشروعية التي تقتضي أن يكون الجزاء شرعياً وشخصياً وغير متعدد عن المخالفة الواحدة.

إن مبدأ شخصية الجزاء التأديبي يتصل بتحديد من يوقع عليه الجزاء التأديبي والذي يجب إلا يتعدد هذا الجزاء وفقاً لمبدأ وحدة الجزاء التأديبي وعدم جواز معاقبة المرتكب للمخالفة بعقوبتين تأديبيتين أصليتين عن ذات المخالفة،وهذا في حالة ما لم ينص القانون على مخالفة ذلك .أما من حيث الحجية التي تكون للحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية ،توصلت الدراسة إلى أن قانون الوظيفة

مقدمة

العامّة لم يفسر شيئاً في هذه الحجية، وذلك سواء من خلال النصوص أو من خلال القوانين ذات الصلة حيث إن الأمر ترك مبهماً خاصة في حالة البراءة.

من أجل البحث في موضوع هذه الدراسة، اعتمدنا على مناهج عدة نظراً لموضوع الدراسة، حيث عمدنا إلى استخدام المنهج الوصفي وذلك من خلال التطرق إلى التعريفات و المفاهيم العامّة للمسؤولية الجزائية و المسؤولية التأديبية، كما تم استخدام المنهج التحليلي وذلك في ما يخص تحليل النصوص القانونية التي لها علاقة بالموضوع، واعتمد المنهج المقارن كذلك من خلال المقارنة بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية للوقوف على حقيقة كل مسؤولية من المسؤوليتين.

للإجابة على الإشكالية الرئيسة للدراسة بتساؤلاتها الفرعية تم تقسيم الدراسة إلى فصلين؛ حيث جاء **الفصل الأول** تحت عنوان العلاقة بين المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية، فهو فصل نظري يحتوي على مبحثين، المبحث الأول يتحدث على التمييز بين المخالفة التأديبية والمخالفة الجزائية، أما المبحث الثاني تناولنا فيه مميزات المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية.

وجاء **الفصل الثاني** موسوماً تحت عنوان الحكم الجزائي وآثاره على المتابعة التأديبية وهو فصل تطبيقي حيث قسم هذا الفصل كذلك إلى مبحثين المبحث الأول آثار المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية، والمبحث الثاني تأثير تبعية الحكم الجزائي في مواجهة سلطة التأديب .

الفصل الأول:

العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية

يعد الموظف العام العامل الرئيس في نظام الوظيفة العامة والذي يكتسب من خلاله حقوق وواجبات وظيفية ويقصد بالواجبات تلك المهام الوظيفية التي توكل له بسبب شغله لوظيفة عامة تدخل ضمن صلاحياته، لكن عند مباشرة هذه المهام والمسؤولية الوظيفية ترتكب أخطاء مهنية لأسباب مختلفة تنشأ من خلالها مسؤوليات متعددة أمثال المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية أمام الجهات المختصة في التحقق من وجود المخالفة سواء كانت مخالفة تأديبية أو مخالفة جزائية وإفرادها بالعقوبة المناسبة لها. إن هذا الإجراء يأخذ حكم التأديب الذي ينصب دائماً على الموظفين داخل الإدارات الحكومية، وهو آلية رقابية تمارسها الإدارة من خلال الهيئات التي خول لها القانون صلاحية ذلك على الأجهزة والموظفين لتصويب الأخطاء الحاصلة داخلها أثناء سير العمل لذلك يعتبر نظام التأديب الوظيفي والنظام التأديب الجزائي آلية لتقويم سلوك الموظف وضمان للسير الحسن للمرفق رغم الاختلاف القائم بين النظامين التأديبي و الجزائي¹. إلا أن ذلك لا يمنع من قيام علاقة بين هذين النظامين من خلال قيام المخالفتين التأديبية والجزائية والتأثير الحاصل بينهما جراء قيام المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية في آن واحد ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى بيان مفهوم المخالفة التأديبية والمخالفة الجزائية في (المبحث الأول) ثم نُشير إلى مدي استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية (المبحث الثاني) على النحو الآتي بيانه.

المبحث الأول : مفهوم المخالفة التأديبية والمخالفة الجزائية.

لعل من الآليات القانونية لضمان سير المرافق العمومية على الوجه الأحسن، هو فرض عقوبات تأديبية على الموظفين تكون نتيجة لإخلالهم بواجباتهم الوظيفية، أو ما يعرف بارتكابهم للمخالفات التأديبية التي أخذت عدة مدلولات جعلتها تختلف عن المخالفات الجزائية، الأمر الذي أدى بالضرورة إلى اختلاف صور كل منها، وفي إطار هذا المبحث سنُعرّف المخالفة التأديبية وصورها في (المطلب الأول) تعريف المخالفة الجزائية وصورها في(المطلب الثاني) .

المطلب الأول : تعريف المخالفة التأديبية وصورها.

1- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، قسم الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، السنة الجامعية 2008/2007 . ص 27-28.

نظراً لطبيعة المخالفة التأديبية واختلافها عن المخالفة الجزائية، فإنه من الصعوبة بمكان حصر مدلولها في مفهوم واحد، حيث يختلف مفهوم هذه المخالفات حسب التشريع والقضاء والفقهاء، ومن أجل الوقوف على مفهوم المخالفة التأديبية سيتم التطرق لمدلولها في (فرع أول) ثم صورتها (فرع ثاني).

الفرع الأول : مدلول المخالفة التأديبية للموظف العام.

من خلال هذا الفرع سيتم التطرق إلى مدلول المخالفة التأديبية من الناحية التشريعية والقضائية والفقهاء من اجل الوقوف على التعريفات التي جاءت بها كل جهة.

بالعودة إلى النصوص التشريعية لم تنص صراحة على أي تعريف للخطأ التأديبي، بحيث يطلق على الخطأ التأديبي - مصطلح الجريمة التأديبية - أو المخالفة أو الخطأ التأديبي إلا أن إسهامات الفقه والقضاء الإداري أعطت تعاريف وتوحدت في اعتبار الخطأ التأديبي تلك المخالفة التي يقترفها الموظف العام أثناء قيامه بمهامه، وتستلزم هاته المخالفة تسليط عقوبة تأديبية بحسب ما تنص عليه القوانين ذات الصلة¹. والجدير بالملاحظة انه وان تغاضى المشرع في الأمر 133/66 والمرسوم 59/85 على وضع تعريف دقيق، فإن الأمر 03/06 في مادته 160 نص على أن الخطأ التأديبي: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"².

بالنظر إلى ما جاء في هذا التعريف يتضح أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريف جامع شامل للخطأ التأديبي، بل اقتصر على ذكر بعض صور الأفعال المشككة للمخالفات التأديبية دون وضع وصف دقيق للخطأ التأديبي في حد ذاته.

¹ - حول تعريف الخطأ التأديبي في الجزائر والأنظمة المقارنة، راجع سليمان الطماوي ، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، صفحة 50.

² - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 2006/07/16.

أما استقر القضاء الإداري على العديد من المصطلحات التي لها صلة بالخطأ التأديبي والذي يدخل ضمن العقوبات التأديبية، و المصطلحات في هذا الصدد تبين ذلك:

الجريمة التأديبية: وهي أكثر المصطلحات استخداما وشيوعا في القضاء بشقيه العادي والإداري¹.

الذنب الإداري: يعتبر من المصطلحات الشائعة الاستخدام في القضاء الإداري².

المخالفة التأديبية: وهو المصطلح الشائع الاستعمال من قبل المشرع الجزائري³.

أما القضاء الإداري فقد استقر على أن المخالفة التأديبية ليست فقط مجرد إخلال الموظف بواجباته الوظيفية سواء كان ذلك من الناحية السلبية أو الإيجابية وما تقتضيه هذه الواجبات من الخضوع والاحترام للرؤساء وطاعتهم . بل تقوم هذه المخالفة أيضاً، كلما سلك الموظف سلوكاً معيب ومخالف يشكل إخلالاً بسمعة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وتحل بالحياد، ومن التطبيقات القضائية في هذا الصدد ما استقر عليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 2001/04/09 الذي جاء في إحدى حيثياته "....وهكذا وارتباطاً بالظروف الحالية، جاء المرسوم رقم 54/93 المؤرخ في 1993/02/16 ليذكر ببعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان الإداريين، وكذا عمال المؤسسات العمومية، هذه الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظفين بواجب التحفظ حتى خارج المصلحة، والامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضاً مع وظائفهم"، كذلك ورد فيه أيضاً: " ... إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد وبالتحفظ"⁴.

1 - بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، قسم الحقوق، جامعة تلمسان، موسم 2010/2011، صفحة 09.

2 - سليمان الطماوي محمد، القضاء الإداري - قضاء التأديب، مرجع سابق، صفحة 39-40.

3 - احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، صفحة 5.

4 - قرار مجلس الدولة الجزائري، الصادر في 09 ابريل 2001 في القضية رقم 001192 مجلة مجلس الدولة، العدد 01 سنة 2002، صفحة 67-68.

نخلص في هذا الصدد أن الموظف العام ملزم باحترام القواعد التي تحكم الوظيفة العامة، والمهام الوظيفية الموكلة إليه وتفرض على الموظف واجبات قانونية، والتي تتمثل في التحلي بالحياد، وكذا مبدأ التحفظ المنصوص عليه وفق القانون الساري. هذا يمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي إذ لا جريمة إلا بنص، ومع هذا فإن الشرعية التأديبية موجودة رغم عدم حصر الجريمة التأديبية على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات¹.

وحاول الفقه الإداري بدوره أن يضع تعريف للمخالفة التأديبية ولتبيان ذلك سيتم التطرق إلى مجموعة من التعريفات وهي كالتالي:

حيث عرفها الفقيه سليمان الطماوي المخالفة التأديبية على أنها: " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل و يجافي واجبات منصبه "2.

أما الدكتور رمضان بطيخ فعرفها على أنها: " كل فعل أو امتناع يأتيه الموظف، و يكون له اثر سلبي على حسن سير المرفق العام الذي يعمل فيه بانتظام و اطراد أو على قيام هذا المرفق بواجباته على الوجه الأكمل "3.

ويعرفها الأستاذ احمد بوضياف على أنها: " إخلال بالتزام قانوني أي يؤخذ بالمعنى الواسع للقانون بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها، سواء كانت تشريعية أو لائحية بل يشمل حتى القواعد الخلقية "4.

ويرى جانب آخر من الفقه في سياق تعريف المخالفة التأديبية على أنها: " كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف عن عمد أو عن غير عمد أثناء الوظيفة، أو في حياته الخاصة، و يكون من شأنه الإخلال بواجبات و قواعد الوظيفة أو المساس بكرامتها "1.

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة 03، دار هومة، الجزائر، 2006، صفحة 50.

2 - سليمان الطماوي محمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب، مرجع سابق، صفحة 49.

3 - رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة و القطاع العام وقطاع الأعمال العام فقهاً و قضاء، دون ذكر رقم الطبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، صفحة 110.

4 - احمد بوضياف، المرجع السابق، صفحة 17.

هذا التعريف جاء مفصلاً نوعاً ما؛ حيث وضح إن المخالفة التأديبية، تأخذ صورتين هما مخالفة ايجابية هي القيام بالفعل و أخرى سلبية تتمثل في الامتناع عن فعل، وذلك في حالة توافر القصد من عدمه؛ حيث يعتبر الفعل مخل و ماس بشرف المهنة ويكون الفعل من قبل من يجوز صفة الموظف العام، حيث يتجلى ذلك في الإخلال بالواجبات الوظيفية.

حيث تقوم المسؤولية التأديبية جراء خطأ مهنياً وذلك بمناسبة قيام الموظف بمهامه أو بمناسبة².

ومما سبق تعرف المخالفة التأديبية على أنها: كل فعل، أو امتناع عن فعل يقوم به الموظف العام يدخل ضمن واجباته واختصاصاته الوظيفية، وذلك بإرادته الفعلية والمطلقة، ويتعارض مع التشريعات، والقوانين، والتنظيمات، والقرارات الإدارية، ويكون من شأن هذه المخالفة التأثير على السير الحسن للمرفق و الإخلال به و عدم تقديم الخدمات للمواطن على أحسن وجه واستغلال المرفق للمصالح الشخصية دون الغاية التي انشأ المرفق من أجلها.

الفرع الثاني: صور المخالفة التأديبية للموظف العام.

للمخالفة التأديبية صور تجلت في ثنايا النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة؛ حيث سيتم التطرق إلى صور المخالفات التأديبية وفق ما جاء في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والمرسوم رقم 302/82 المتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية والمرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

ويجب التنويه إلى أنه سار العمل بالمرسوم 302/82 والمتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية في النصوص القانونية على الأخطاء التأديبية إلى أن صدر المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

1 - احمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري والحاكمة التأديبية ، دون ذكر رقم الطبعة ، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2004 ، صفحة62.

2 - كمال رحماوي ، المرجع السابق، صفحة 154 .

و اعتمد عليه طيلة هذه الفترة إلى غاية صدور الأمر رقم 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

إن المرسوم رقم 302/82 والذي يتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية¹. حيث حددت المادة 68 من هذا المرسوم مختلف أنواع الأخطاء المهنية والتأديبية عملت على تقسيمها إلى ثلاث درجات كالآتي:

الأخطاء من الدرجة الأولى:

تعتبر الأخطاء من الدرجة الأولى تلك الأعمال التي من خلالها يحدث بها الموظف اخلال في الانضباط العام، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية الداخلية للهيئات المستخدمة².

الأخطاء من الدرجة الثانية:

تعد الأخطاء أخطاء من الدرجة الثانية تلك الأعمال التي يرتكبها الموظف نتيجة غفلة منه أو إهمال و التي يتسبب بها فيما يلي³:

- إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة.
- إلحاق خسائر مادية بالمباني و المنشئات و المكنات و الأدوات و المواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها الهيئة المستخدمة.

الأخطاء من الدرجة الثالثة :

وتتمثل في ارتكاب الموظف ما يلي :

- التلبس بإخفاء معلومات أو الإدلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينها.

1 - المرسوم التنفيذي رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982، الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاص بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37، الصادرة في 14/09/1982.

2 - المادة 69 من المرسوم رقم 302/82، المرجع نفسه.

3 - المادة 70 من المرسوم 302/82 المرجع نفسه.

- رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطة المشرفة عليه لانجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر مقبول .
 - ثبوت مسؤوليته في دفع صارخ بأي وسيلة كانت لمصلحته أو لمصلحة الغير لراتب يفوق الراتب المستحق أو أي دفع آخر بعنوان الراتب غير المذكور في كشف دفع الرواتب .
 - إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها.
 - تهريب وثائق الخدمة و المعلومات و التسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفائها.
 - التلبس بقبول هبات نقدية أم عينية أو غير ذلك من المنافع كيفما كان نوعها سواء من شخص طبيعي أو معنوي تربطه علاقات تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة أو يحتمل أن تربطه بها.
 - استخدام محلات الهيئة المستخدمة و تجهيزاتها أو ممتلكاتها أو وسائل عملها على العموم في أغراض شخصية أو في أغراض خارجة عن المصلحة.
 - ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه.
 - استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل .
 - ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل ،لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة.
 - تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة أو منشئاتها و ماكيناتها وأدواتها و موادها الأولية و الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها ممتلكات الهيئة المستخدمة.¹
- بالعودة إلى نص المادة 68 من هذا المرسوم نجد أن المشرع فصل في الأخطاء المهنية من حيث درجة الخطورة مع إعطائها وصف معين حسب درجة الخطأ وهذا يعتبر شيء ايجابي من قبل المشرع لان ذلك يعود بالإيجاب على الموظف وذلك ضمان عدم تعسف الإدارة في حقه و ضمان الحقوق و الحريات واطلاعه و علمه بدرجة الخطأ الناجم عن السلوك الذي ارتكبه و المسؤولية المترتبة عنه .

1 - المادة 71 من المرسوم رقم 302/82 المرجع السابق الإشارة اليه.

أما المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية¹. ومما جاء فيه :

- المادة 26 الفقرة الثالثة : " يعد عدم التصريح المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 غشت سنة 1978 خطأ جسيماً قد يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الثالثة "

- المادة 27 الفقرة الثالثة : " يعد عدم تنفيذ مقرر النقل أو التعيين خطأ جسيماً قد يؤدي إلى التسريح "

- المادة 32 " عملاً بأحكام المادة 45 من القانون 12/78 المؤرخ في 05 غشت 1978 ، يمنع أي توظيف لا يستهدف شغل وظيفة شاغرة شغلاً نظامياً

يعد أي خرق لأحكام الفقرة السابقة يرتكبه المسير خطأ مهنيًا جسيماً. "

- المادة 136 : " كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب... "

كما أن الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة².

حيث انه جاء فيه في نص المادة 177 تصنيف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات:

- أخطاء من الدرجة الأولى

- أخطاء من الدرجة الثانية

- أخطاء من الدرجة الثالثة

- أخطاء من الدرجة الرابعة

حيث حددت المواد 178،179،180،181 منه على الترتيب هذه الأخطاء كما يلي :

الأخطاء من الدرجة الأولى:

1 - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 الصادرة في 24/03/1985 (ملغى).

2 - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 سنة 2006.

تعتبر على وجه التخصيص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يؤثر على السير الحسن للمصالح¹.

الأخطاء من الدرجة الثانية:

تعتبر كذلك على وجه التخصيص أخطاء من الدرجة الثانية تلك الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي²:

- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه.

الأخطاء من الدرجة الثالثة:

تعتبر الأخطاء أخطاء من الدرجة الثالثة تلك الأعمال التي يقوم الموظف من خلالها بما يلي³:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .
- 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 الإسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

الأخطاء من الدرجة الرابعة:

يمكن اعتبار هذه الأخطاء من الدرجة الرابعة إذا أقدم الموظف على ارتكاب الأفعال التالية⁴:

1 - المادة 178 من الأمر 06-03 المرجع السابق .
2 - المادة 179 من الأمر 03/06، المرجع نفسه .
3 - المادة 180 من الأمر 03/06 ، المرجع نفسه .
4 - المادة 181 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

من خلال ما جاء في قانون الوظيفة العامة و المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية نرى أن المشرع الجزائري اعتمد تقسيم عام للأخطاء المهنية والتي تبدأ من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة ، ومرد ذلك لكون الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى اقل خطورة من غيرها خاصة الثانية و الثالثة ، أما الأخطاء من الدرجة الرابعة فقرر لها المشرع عقوبة مشددة نظراً لإخلالها بالسير الحسن للمرفق العام.

المطلب الثاني: تعريف المخالفة الجزائية وصورها.

نظراً لطبيعة المخالفة الجزائية، والنصوص المنظمة لها؛ حيث يختلف مفهوم هذه المخالفات حسب التشريع والقضاء والفقهاء، يعتمد المشرع أسلوب الخطأ الجزائي في وصف المخالفة مخالفة جزائية والتي ينجر عن قيامها مسؤولية جزائية في حق الموظف العام، ومن أجل الوقوف على تعريف للمخالفة الجزائية سيتم التطرق لمدلولها في (فرع أول) ثم صورها (فرع ثاني).

الفرع الأول: مدلول المخالفة الجزائية للموظف العام.

بالعودة إلى النصوص القانونية لم نقف على أي تعريف محدد للمخالفة الجزائية؛ حيث أن المشرع من خلال وصفه للخطأ الجزائي يفضل دائما انتهاج سياسة التوصيف للخطأ. حيث يكتفي بذكر الأفعال التي تشكل أخطاء جزائية، في القسم الخاص من قانون العقوبات والقوانين المكملة له، حيث أورد في كل نص نموذجاً لما ينبغي أن تكون عليه المخالفة الجزائية، ويتطلب أن يكون السلوك المرتكب من طرف الموظف مطابق لهذا النموذج لكي يستمد منه الصفة غير المشروعة¹. ويشير المشرع إلى الأخطاء الجزائية عن طريق الأفعال التي عند ارتكابها من طرف الموظف العام تشكل مخالفة جزائية على غرار ما جاء في جريمة الرشوة أو استغلال النفوذ ويعتبر الخطأ الجزائي في هذه الحالة داخل في إطار العلاقة الوظيفية؛ حيث جاء نص المادة 27 من القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أن: "..... كل موظف يقبض أو يحاول أن يقبض لنفسه أو لغيره، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أجرة أو منفعة مهما يكن نوعها بمناسبة تحضير أو إجراء مفاوضات قصد إبرام صفقة....."². فمن خلال هذا النص نستشف أن المشرع ذكر الأفعال التي تشكل خطأ جزائي كالتقبض أو مجرد محاولة القبض أو إجراء مفاوضات مع جهة أخرى لإبرام صفقة مشبوهة فهذه الأفعال لا تعد تعريفاً للمخالفة الجزائية وإنما أفعال تشكل خطأ جزائي يترتب مسؤولية جزائية في حق الموظف العام.

إن القاضي الإداري لم يعرف الخطأ الجزائي وإنما اعتبر أن الأفعال المشككة للخطأ الجزائي تعتبر كأحد الأركان المكونة للمسؤولية الجزائية دون أن يضع وصف لهذا الخطأ كوصف محدد حيث جاء في القرار القضائي رقم 001192 المعروضة أمام الغرفة الثانية بمجلس الدولة الجزائري بتاريخ 2001/04/09 ان فعل المشاركة في جماعة إرهابية يشكل ركن أساسي للمسؤولية الجزائية التي كانت عقوبتها الحبس للمعلم وتتلخص حيثيات القرار فيما يلي³:

¹ - محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني، القسم العام، المجلد الثاني، الطبعة 3، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان بيروت، 1998، صفحة 107.

² - القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 08 مارس سنة 2006.

³ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان الجزائر، موسم 2015/2016، ص 282-283، مأخوذ عن مجلة مجلس الدولة، العدد 01، الصادرة في 2002.

مارس أحد الموظفين مهام معلم في الطور الأساسي أي الابتدائي منذ سنة 1981، وفي سنة 1995 تم اعتقاله ، وبعدها تمت محاكمته من طرف محكمة قلمة ، والتي أصدرت في 1996/04/22 ، حكماً بالحبس وذلك بسبب انتمائه إلى شبكة إرهابية.

حيث صرح في فحوى القرار من حيث الموضوع بما يلي :

- حيث وبدون الحاجة لفحص كافة الأوجه المثارة ، فإنه ينبغي على القاضي الجزائي تقدير الأخطاء بمقتضى القانون الجنائي، وأن السلطة التأديبية ترجع في هذا التقدير إلى مقتضيات المصلحة العمومية تحت رقابة القاضي الإداري ، و إنه إذا كان تصرف ما يمكن وصفه خطأ جزائياً من وجهة النظر الجزائية ، فإنه لا يكون دوماً كذلك من وجهة النظر الإدارية .
- حيث إنه ومع ذلك فإن إدانة الموظف من طرف القاضي الجزائي ، وقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية ، فإن الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة الترابط الإداري ، و القضاء الإداري .
- حيث إنه وفي قضية الحال فإن العارض ثبتت إدانته بشأن المشاركة في شبكة إرهابية ، وان هذه الوقائع المثبتة تفرض على الإدارة ، وفضلاً على أنها قابلة في أن تسهم في وصف الخطأ التأديبي .
- حيث إنه بالفعل فإن المرسوم التنفيذي رقم 54/93 المؤرخ في 1993/02/16 المحدد لبعض الالتزامات الخاصة ، القابلة بالتطبيق على الموظفين ، والأعوان الإداريين و كذا عمال المؤسسات العمومية ، والذي يشير إلى المرسوم التشريعي رقم 02/93 المؤرخ في 1993/02/06 ، المتضمن تمديد فترة حالة الطوارئ ، حيث يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي والإيديولوجي ، وهذا الالتزام حتى خارج العمل ، حيث يمنع الموظف من إي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته ، حيث أن عدم احترام هذا الالتزام يشكل خطأ مهنيًا جسيمًا يمكن أن يؤدي إلى العزل . وبالتالي فإن العارض ليس محققاً باعتبار أن الإدارة أخطأت في وصفها لوقائع القضية¹ .

1 المرسوم التنفيذي 54/93 المؤرخ في 1993/02/16 المتضمن بعض الالتزامات الخاصة القابلة بالتطبيق على الموظفين و الأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، الصادرة في سنة 1993.

"أما من الناحية الفقهية فقد عرف الفيلسوف الألماني (إيمانويل كانط) الخطأ الجزائي بأنه: " كل عمل لا أخلاقي" باعتبار أن فلسفته تقوم على نظام الأخلاق خلاف ما يقوم عليه القانون الجزائي باعتباره أداة للقمع والردع وليس نظام لا يطاع ووضوح الأطر والمحاور العريضة للأخلاق".¹

كما عرفها الفيلسوف (جان جاك روسو) بان: "المخالفة كل فعل ينتهك به الفرد العقد الاجتماعي الذي يرتبط به المجتمع و لكن البيئة الاجتماعية مفروضة على كل إنسان منذ ولادته إلى مماته وقد وجد فيها دون إذن منه و لم يوقع عقدا" مع المجتمع"².

وعرفها الفقيه الايطالي (كرارا) على أنها: " مخالفة قانون من قوانين الدولة بفعل خارجي صادر عن رجل، لا يبرره قام بواجب و لا ممارسة لحق، على أن يكون هذا الفعل معاقب عليه في نصوص القانون"³.

إن هذا التعريف لم يأخذ بصفة الموظف وإنما ذكر لفظ الرجل على الإطلاق، أي لم يحدد من الناحية اللفظية في التعريف وهنا تقوم المسؤولية الجزائية للشخص ليس بصفته موظف وإنما بصفته شخص عادي قام بفعل مخالف للقانون فقط.

كما عرفها الدكتور الجبور على أنها: "الإخلال بنظام و امن المجتمع وفق ما يعتبره القانون فيحدده ويقرر له عقوبة، و يترتب على ذلك أن يتولى قانون العقوبات الجزائية تحديد الجرائم الجزائية على سبيل الحصر إعمالاً لمبدأ الشرعية" لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"⁴.

1 - مأخوذ عن طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية فلسطين، موسم 2016، صفحة 28.

2 - مأخوذ عن طارق فيصل مصطفى غنام، المرجع نفسه، صفحة 28.

3 - مأخوذ عن نجم، محمد صبحي، قانون العقوبات القسم العام، النظرية العامة للجريمة، الطبعة الثالثة، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1996، صفحة 89.

4 - الجبور، محمد عودة، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، دون ذكر رقم الطبعة، دار وائل للنشر و التوزيع والطباعة، عمان الاردن، 2012، صفحة 53.

كما تعرف المخالفة الجزائية بأنها: " سلوك ينتهك القواعد الأخلاقية التي وضعت لها الجماعة جزاءات سلبية تحمل صفة الرسمية، وينطوي على هذا التعريف أنها سلوك تجرمه الدولة لما يترتب عنه من ضرر على عامة المجتمع والذي تتدخل لمنعه بعقاب مرتكبيه"¹.

من خلال ما سبق يمكن اعتبار المخالفة الجزائية أنها ذلك السلوك الذي تجرمه الدولة وتتدخل لمنعه بمعاينة مرتكبه لكن لم يحدد لنا صفة مرتكب المخالفة حيث أشار لهذا بشكل عام

الفرع الثاني : صور المخالفة الجزائية للموظف العام.

اعتمد المشرع في وصف المخالفة الجزائية على أسلوبان في تصنيف الأخطاء والأفعال الجزائية المرتكبة من قبل الموظفين سواء كانت لها علاقة بالمهام الوظيفية أو خارج إطار الوظيفة والتي تعتبر مخالفة جزائية منشئة لمسؤولية جزائية وذلك حسب ما جاء في قانون العقوبات الجزائري وقوانين النظام العقابي الأخرى.

وبالعودة للأمر 165/66 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، وبالضبط في مجال المخالفات الجزائية والتي تأخذ حكمين مختلفين جزائي وتأديبي نظراً لتأثيرها حيث جاء في نص المادة 107 على أن الموظف يعاقب إذا مس بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية للمواطن أو رفض وإهماله عمداً للاستجابة لطلب بضبط واقعة حجز غير قانونية².

حيث ورد في هذا الأمر في نص المادة 115 والمادة 117 على أنه تعتبر الأخطاء أخطاءً مهنية في حالة تقديم الموظف لاستقالته من أجل إعاقة السير الحسن للموقف أو تدخل في أعمال الوظيفة التشريعية ، هذا وقد أشارت في نفس السياق المادة 118 إلى أن أي تجاوز للوظائف القضائية يعتبر خطأ مهني وهذا في حالة تقرير الاختصاص بالحقوق و المصالح لجهة قضائية والذي يعتبر هذا من اختصاص المحاكم. وبالنظر كذلك إلى النصين 119 مكرر و120 نجد أنهما نصا على أن الإهمال الواضح في سرقة أو اختلاس أو إتلاف أو ضياع أموال عمومية أو وثائق أو

¹ - جعفر ، علي محمد ، فلسفة العقاب والتصدي للجريمة، دون ذكر رقم الطبعة، المؤسسة العربية للدراسات ، لبنان ، 2006، صفحة 123.

² - الأمر رقم 165/66 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، المرجع المشار إليه سابقاً.

سندات أو عقود أو أموال منقولة وضعت تحت يدهم وفي عهدهم سواءً بمقتضى وظائفهم أو بسببها أو إتلافها أو إزالتها عن طريق الغش وبنية الأضرار.

و جاء في المادة 136 و المادة 137 إلى أن امتناع الموظف العام عن الفصل فيما يجب عليه أن يقضي فيه بين الأطراف ، وكذلك فض أو اختلاس أو إتلاف لأي وسائل مسلمة إلى البريد أو يسهل فضها أو اختلاسها أو إتلافها بأي طريقة كانت.

بالعودة إلى ما جاء في قانون العقوبات وحسب النصوص الواردة في مجال المخالفات الجزائية والتأديبية التي يرتكبها الموظفون العموميون انه وضع مجموعة من النصوص القانونية حيث حدد كل نص خطأً وظيفياً يرقى إلى مخالفة جزائية ترتب أما مسائلة جزائية وأخرى تأديبية أو مسائلة جزائية وتأديبية في آن واحد إذا كان الفعل أو السلوك المرتكب من قبل الموظف يعتبر مخالفة تأديبية وجزائية نظراً لخطورة الفعل .

أما في القانون رقم 06-01 والذي جاء من أجل الوقاية من الفساد ومكافحته في القطاعين العام و الخاص¹: حيث أن من بين الأهداف التي يرمي إليها هذا القانون هو دعم التدابير الرامية إلى الوقاية من الفساد ومكافحته، وكذا تعزيز النزاهة والمسؤولية والشفافية في تسيير القطاعين العام والخاص.

وقد جاء الباب الرابع من هذا القانون حافلاً بأهم التصرفات المعتبرة جرائم تدخل ضمن الفساد المنتهج من طرف الموظف العام والعقوبات المقررة لذلك، والتي منها المزايا والطلبات والوعود المقدمة بلا مزية للموظفين العموميين أو الممنوحة لهم بصفة مباشرة أو غير مباشرة حيث أن القانون يعاقب عليها من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، بل أكثر من ذلك فإن المادة 26 فقرة 1 منه جرّمت استلام امتيازات غير مبررة في مجال الصفقات العمومية، وأضافت الفقرة 2 من نفس المادة بأن التجريم يخص كذلك كل تاجر أو صناعي أو حرفي أو مقاول من القطاع الخاص وكل شخص طبيعي أو معنوي، يقوم ولو عرضياً بإبرام صفقات أو عقود مع الدولة أو الجماعات المحلية أو الهيئات العمومية الخاضعة

¹ - القانون رقم 06-01 المؤرخ في محرم عام 1427 الموافق ل 20 فبراير سنة 2006 ، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 14 ، الصادرة في 2006/03/08.

للقانون العام أو المؤسسات العمومية الاقتصادية وذات الطابع الصناعي والتجاري، ويستفيد من سلطة أو تأثير من أجل الزيادة في الأسعار¹.

وهذا الأمر لا يقتصر على الموظفين الجزائريين فحسب بل أنه وبموجب المادة 28 من نفس القانون فإن التصرفات التي يقوم بها أحد الأشخاص لصالح الأجانب وموظفي المنظمات الدولية في هذا الإطار تأخذ وصف المخالفة.

وقد خصص القانون المواد من 29 و30 منه إلى مسألة مهمة تتعلق بتجريم كل ما يتصف بأنه اختلاس لممتلكات من طرف موظف عمومي أو استعمال ذلك لغرض غير شرعي حيث اعتبر المشرع ذلك من قبيل الغدر الممارس من طرف هذا الموظف². وقد يأخذ الأمر وصف استغلال الوظيفة من طرف الموظف الذي جرّمه المشرع في القانون أعلاه بموجب المادة 33

كما أنه ودون الأحكام الجزائية السارية المفعول والتي لها علاقة بتمويل الأحزاب السياسية فإن الموظف الذي يقوم بتمويل حزب أو أحزاب سياسية مستغلا في ذلك منصبه، سواء بصورة خفية أو غير خفية، فإنه يعاقب الموظف العام طبقاً للقانون أعلاه. وتفادياً للإثراء غير المشروع ألزم القانون الموظفين بالتصريح بممتلكاتهم ويعد في هذا الصدد كل تصريح كاذب بمثابة جريمة معاقب عليها طبقاً لقانون 06-01 الأنف الذكر³.

¹ - تنص المادة 27 من رقم 06-01 السابق الذكر: "يعاقب بالحبس من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة وبغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج كل موظف عمومي يقبض أو يحاول أن يقبض لنفسه أو لغيره بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أجرة أو منفعة مهما يكن نوعها بمناسبة تحضير أو إجراء مفاوضات قصد إبرام أو تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق باسم الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري أو المؤسسات العمومية الاقتصادية"

² - تنص المادة 30 من القانون 06-01 "يعد مرتكباً لجريمة الغدر ويعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر سنوات (10) وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي يطالب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية غير مستحقة الأداء أو يجاوز ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح الأطراف الذين يقوم بالتحصيل لحسابهم"

³ - تنص المادة 39 من القانون السابق الذكر: "يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى خمس سنوات (05) وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج كل موظف عمومي خاضع قانوناً لواجب التصريح بممتلكاته ولم يقم بذلك عمداً بعد مضي شهرين (02) من تذكيره بالطرق القانونية أو قام بتصريح غير كامل أو غير صحيح....."

كما أن المرسوم رقم 131/88 والمتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن¹. يعتبر الخطأ المهني أو الوظيفي هو ما يقوم به الموظف العام من أفعال أثناء وظيفته أو بمناسبةها أو خارج عن موضوعها حسب ما جاء في المواد التالية والتي جاءت كالآتي:

- المادة 30 : يجب على الموظفين أن يؤدوا واجباتهم طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ولا يقبل منهم أي تذرع خصوصا فيما يأتي:
- رفض خدمة أو تسليم عقد إداري يحق للمواطن الحصول عليهما قانونا.
- اعتراض الوصول إلى وثائق إدارية مسموح بالاطلاع عليها.
- رفض إعطاء معلومات.
- التسبب في تأخير تسليم العقود والأوراق الإدارية أو المماثلة في ذلك دون مبرر.
- المطالبة بأوراق أو وثائق لا ينص عليها التشريع أو التنظيم الجاري بهما العمل.
- فعل ما يمس احترام المواطن وسمعته وكرامته وسمعة الإدارة .
- المادة 40 : قيام الموظف بأي عمل من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة الإجراءات الهادفة إلى تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن.

بالعودة إلى نص المادتين 30 و 40 من هذا المرسوم نجد انه وضع المشرع مجموعة من الأفعال والتي تمثل سلوكيات مخالفة تؤدي إلى قيام المسؤولية الجزائية في حق الموظف العام نظراً لخطورتها والضرر الذي يلحق الإدارة والمجتمع جراء قيام الموظف بهذه الأفعال.

المبحث الثاني : التمييز بين المسؤولية الجزائية و المسؤولية التأديبية.

إن التمييز بين المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية يقتضي التطرق إلى مجموعة نقاط التلاقي والاختلاف بين هاتين المسؤوليتين وذلك من خلال التعرض أو الحديث عن الخصائص التي تميز كل مسؤولية والتعريفات التي وردت عليها والاستقلال القائم بين المسؤولية التأديبية و

1 - المرسوم رقم 131/88، المؤرخ في 04 جويلية 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد22، لسنة 1988.

المسؤولية الجزائية ، حيث تعرف المسؤولية التأديبية على أنها احد المسؤوليات التي تقوم في حق الموظف العام نظرا للصفة التي يحملها وذلك في حالة إهمال أو الإخلال بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه وهي التزام قانوني يقع على الموظف بتحمل كل العواقب المترتبة عن الإخلال ، حيث تقوم هذه المسؤولية على أساس الخطأ المهني يؤسس هذا الخطأ لقيام مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة و توقيع العقوبة ، كما يقصد بها "أهلية الإسناد" ، وتقتضي أهلية الموظف لتحمل تلك المسؤولية ويعني أن يكون الموظف إثناء ارتكابه للسلوك المخالف متمتعاً بالإدراك والاختيار¹.

أما المسؤولية الجزائية فتعرف²، على أنها علاقة قانونية تنشأ بين الفرد والدولة ممثلة في القضاء، يلتزم بموجبها الفرد أمام السلطة العامة بالإجابة عن فعله المخالف للقاعدة أو قواعد قانونية مكونة للشق الجزائي ، فمن الواجب من قبل الفرد الرد عن الفعل الصادر عنه المترتب عن تلك المخالفة .

وتعرف كذلك بأنها تلك المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل او الامتناع عن القيام به ، وان كلا التصرفين مجرم قانوناً مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه، وتعرف أيضاً على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع³.

إن المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية تمتاز كل منهما بمجموعة من الخصائص؛ حيث إن خصائص المسؤولية الجزائية تختلف عن خصائص المسؤولية التأديبية نظرا للطبيعة القانونية لكل مسؤولية ، كما أن الاختلاف القائم بين المسؤوليتين انشأ مجموعة من نقاط الاختلاف والتشابه بين هذين المسؤوليتين .

1 - زاهر عثمان زينب ، المسؤولية القانونية للموظف العام مجلة جامعة البعث، المجلد 38 العدد6، جامعة دمشق سوريا، 2016 ، صفحة 155.

2 - خالد عبدالفتاح محمد ، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والكوادر الخاصة، الطبعة الثانية ، دار الامة للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2004، صفحة 518.

3- رضا فرج ، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1972، صفحة 439.

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى خصائص كل من المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية في (المطلب الأول) وأوجه الاستقلال بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية في (المطلب الثاني) ثم أوجه التشابه والاختلاف بين المسؤوليتين الجزائية والتأديبية (المطلب الثالث).

المطلب الأول : خصائص كل من المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية.

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى أركان المسؤوليتين التأديبية و الجزائية لما لهم من أهمية في قيام هذين المسؤوليتين في حق الموظف العام.

أما في ما تعلق بأركان المسؤولية التأديبية والجزائية فقد اقر الفقه في هذا الجانب على مجموعة من الأركان لكلا المسؤوليتين التأديبية والجزائية والمتمثلة في الخطأ والإدراك. لذلك سنتطرق إلى الاختلاف القائم بين المخالفة التأديبية والمخالفة الجزائية وذلك من ناحية الطبيعة والأركان للمسؤوليتين التأديبية والجزائية كالآتي¹ :

الفرع الأول: الأشخاص المرتكبين للمخالفة.

من حيث الأشخاص المرتكبين للمخالفة التأديبية يجب أن يكون الفعل المرتكب مرتكب من طرف موظف ينتمي للقطاع العام وتربطه علاقة بالإدارة أي خلال علاقة وظيفية². وهذا ما ذهب له الفقه التأديبي إلى اعتبار أن نظام التأديب نظام طائفي، أي يستهدف فئة معينة من الناس على خلاف الطوائف الأخرى من المجتمع وذلك راجع لاعتبارات مختلفة، على عكس النظام العقابي في الجريمة الجزائية الذي يتصف بالعمومية والشمولية وبمس جميع الأفراد على اختلاف طوائفهم .

الفرع الثاني: من حيث الأفعال المكونة للمسؤولية.

أما من حيث الأفعال المكونة للمسؤولية نرى أن المخالفة التأديبية في التشريعات القانونية لا تعتمد نظام تحديد المخالفات التأديبية بل يعتمد هذا النظام على ذكر بعض المخالفات على سبيل

1- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، موسم 2015/2016، صفحة 346-347.

2- مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلين والضمان، دون ذكر رقم الطبعة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1986، صفحة 110.

المثال لا الحصر ، فلا ينطبق عليها المبدأ الذي تتميز به المسؤولية الجزائية القائم على انه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ، وإنما تخضع لمدى الإخلال بكرامة الوظيفة إهمالاً للواجبات الوظيفية الواجب أدائها من قبل الموظف . أن الإدارة العامة هي الفيصل في إقرار قيام المخالفة من عدمه. أما في ما يخص المخالفة الجزائية فقد حددها المشرع على سبيل الحصر.

الفرع الثالث: من حيث المسؤولية.

إن الهدف من توقيع الجزاء التأديبي في حق الموظف العام في حالة المخالفة يعتبر ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، أي أساس التأديب هو إصلاح وتقويم سلوك الموظف ورفع كفاءة الأداء، أما الجزاء الجزائي فهو يهدف إلى حماية المال العام و النفس من الاعتداء الخارجي عليهما وذلك عن طريق تجريم أفعال معينة وإفرادها بعقوبات زجرية، بما يضمن الردع لحماية المجتمع¹.

مما سبق فإن المسؤولية التأديبية مستقلة عن المسؤولية الجزائية من حيث المسؤولية. فإذا كان هناك إعفاء الموظف من المسؤولية الجزائية ، ووجود إلغاء للتهمة الجزائية المنسوبة للموظف العام ، هذا الشيء لا يمنع من قيام المتابعة التأديبية . فالمخالفة التأديبية تقوم بذاتها مستقلة على عن المخالفة الجزائية ، هذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين المسؤوليتين ، فالموظف قد يتعرض للمتابعة التأديبية نظراً لمخالفة النصوص التشريعية المرتبطة بمجال الوظيفة ، أو العرف الإداري ، والواجبات والمهام الوظيفية . في حين إن المسؤولية الجزائية لا تقوم إلا إذا تمت مخالفة نصاً تشريعياً فقط.

إن العقاب التأديبي يمس بالمركز القانوني للموظف ، ويكون ذلك بتسليط مجموعة من العقوبات المحددة على سبيل المثال لا الحصر وأثارها القانونية معلومة لدى الموظف قبل توقيع الجزاء في حقه . أما النظام الجزائي فان العقاب يمس حرية الشخص ، أو حياته ، أو ماله ، حيث يمتلك القاضي في هذا المجال السلطة التقديرية في تقدير العقوبة التي تسلط على الفرد ، والتي تتناسب مع الوقائع والمخالفة التي ينظر فيها لكن يبقى هذا في الإطار المسموح به قانوناً .

¹ - طارق فيصل مصطفى غانم، المرجع السابق، صفحة 13.

تتميز في هذا الصدد المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية من حيث الإجراءات الواجب اتخاذها بعد ارتكاب الموظف للمخالفة التأديبية ومتابعته عنها ، والى إيقاع الجزاء العقابي عليها. هذه الإجراءات المتخذة تتضمنها و تنص عليها القوانين الخاصة المتعلقة بالوظيفة العامة و القوانين الأساسية المتعلقة بالموظفين . أما المخالفة الجزائية في الميدان الجنائي فلها أصولها الخاصة التي تنظمها القوانين العامة كقانون العقوبات و قانون الإجراءات الجزائية و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

المطلب الثاني: أوجه الاستقلالية بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية.

نظرا للاستقلالية القائمة بين المسؤوليتين التأديبية والجزائية، والتي تعتبر جوهر الاختلاف بين المسؤوليتين، وذلك من خلال الطبيعة القانونية والوصف القانوني الذي يميز كل مسؤولية ، وكذلك التكييف القانوني للدعوى العمومية الناشئة جراء قيام هاتين المسؤوليتين في حق الموظف العام، لذلك سيتم التطرق في هذا المطلب إلى أوجه الاستقلال بين المسؤوليتين من حيث الطبيعة القانونية في (الفرع الأول) ثم أوجه الاستقلال من حيث الوصف القانوني وتكييف الدعوى العمومية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية من حيث الطبيعة.

من خلال الطبيعة القانونية للمسؤوليتين التأديبية و الجزائية ذهب الفقه إلى اعتبار أن هناك اختلاف حول مدى استقلال الجريمة التأديبية و الجريمة الجزائية ، حيث يرى الفقيه الفرنسي جيزر¹: أن هناك انفصال تام ، وكذلك هناك تعارض بين القانون التأديبي والقانون الجزائي ، وهذا هو الفارق في الطبيعة ، ذلك إن هدف العقاب التأديبي في مجال الوظيفة العامة هو ضمان حسن تنظيم و سير المرفق العام ، أما العقاب الجنائي فيهدف للعقاب الشخصي للمجرم وذلك تحقيقاً للعدالة.

1 - G. Jeze , Les principes Généraux du code Administratif, Tome3, Paris,1962,page 87.

أما الفقيه **دوجي**¹ / فيقر بعدم وجود أي فارق بين الطبيعة للجريميتين ذلك أن كل من النظامين يستند على سلطة الدولة، وأساس كل نظام العقاب.

غير أن الفقيه **فالين**² / تبنى موقف وسط، حيث يرى أن القانون التأديبي ينتمي إلى أسرة قانون العقوبات حيث إنهما يهدفان معاً إلى تحقيق احترام القواعد المنظمة للجماعة عن طريق العقاب، أي ضمان و تأسيس النظام داخل جماعة منظمة معينة .

رغم ما تم ذكره والتشابه الكبير القائم بين النظامين التأديبي والجزائي إلا أن ذلك لا يؤدي إلى اندماج القانون التأديبي و القانون الجزائي ، حيث يبقى كل قانون قائم بنفسه يحافظ على خصائصه و مميزاته الخاصة ، بحيث يهدف القانون التأديبي إلى حماية الإدارة العامة ، ويخضع له من له صفة الموظف ، إضافة إلى أن النظام التأديبي يمس المركز والوضع الوظيفي للموظف فقط³.

وهذا ما استقر عليه القضاء ، وعلى سبيل المثال جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية المؤرخ في 1962/12/01 الذي جاء فيه : " سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه لا تطابق في نطاق الجريمة الجنائية و الجريمة التأديبية ، فالمحكمة التأديبية لها مجالها الخاص لاختلاف طبيعتها عن المحكمة الجنائية ، الأولى قوامها مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية ، وخروجه على مقتضياتها ، فهي متعددة الصور ونطاقها غير محدد وهي تعتبر ذات كيان مستقل عن الاتهام الجزائي الذي يستند إلى الجرائم و العقوبات المحددة "4.

الفرع الثاني: استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية من حيث الوصف وتكييف الدعوى.

إن اختلاف المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية ، يظهر في الوصف القانوني لكل منهما، فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تلتزم في تكييفها للفعل التأديبي بقواعد قانون العقوبات ، فيجب أن يستخلص الخطأ التأديبي ووصفه من جميع الوقائع المكونة للمسؤولية التأديبية وهذا على حسب ما هو معروف في المجال الإداري و هذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا من وجوب استقلال

1 - L .Duguit, Traité de droit constitutionnel, 3 édition , 1930, page 253.

2 -Walline, Droit administratif, 7 édition , Paris ,1967, page 326

3 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 351.

4 - سليمان محمد الطماوي محمد، القضاء الإداري، مرجع سابق ، صفحة 231.

المخالفة التأديبية في تكيفها عن المخالفة الجزائية¹. من خلال ذلك يعتبر المجلس التأديبي هو المخول له تسليط العقوبة على الموظف باعتباره سلطة تأديبية يضع له الجزاء المناسب له، مع أن الذنب الإداري الذي يشكل فعل الموظف، يجب أن يكون إخلالاً بالواجبات الوظيفية أو الخروج عن النصوص و التشريعات القانونية المتعلقة بالمهام الوظيفية².

المطلب الثالث: أوجه التشابه والاختلاف بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية.

بالنظر إلى كل مسؤولية من المسؤوليتين التأديبية والجزائية نجد انه تتميز هذه المسؤوليتين بأوجه تشابه تشترك فيهما وذلك من خلال نقاط متعددة لكن هذا لا يمنع من وجود نقاط أخرى تعتبر مواطن اختلاف بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية، لذلك سيتم التطرق في هذا المطلب إلى أوجه الشبه بين المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية في (الفرع الأول) ثم أوجه الاختلاف بين المسؤوليتين في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أوجه الشبه بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية.

تعتبر المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ركيزتين أساسيتين لقيام النظام التأديبي والنظام الجزائي، حيث تتشارك في مواطن عدة نظراً للعلاقة القائمة بينهما لذلك سنتطرق في هذا الفرع إلى هذه المواطن على أساس أنها أوجه التشابه بين المسؤوليتين كالاتي:

- من خلال المخالفة سواء المخالفة المكونة للمسؤولية التأديبية أو المخالفة المكونة للمسؤولية الجزائية لم يضع المشرع تعريفاً محدداً لكلا المخالفتين، لذلك اهتم الفقه و القضاء بوضع تعريفاً لكل منهما³.

¹ - عبدالرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دون ذكر رقم الطبعة، دار الفكر الجامعية، مصر الإسكندرية، 2007، صفحة 56.

² مغاوري محمد شاهين، المرجع السابق، صفحة 209.

³ - طارق فيصل مصطفى غانم، المرجع السابق، صفحة 51.

- لكلا المسؤوليتين نفس الأركان لقيامهما، فيجب قيام الركن المادي و الركن المعنوي حتى تقوم المسؤوليتين في حق الموظف العام¹.
- كلا المسؤوليتين تخضع في تسليط العقاب إلى مبدأ شرعية العقاب والذي يقضي بأنه "لا عقوبة إلا بنص لذلك فالعقوبة التأديبية نجدتها تخضع للضوابط التي تخضع لها العقوبة الجزائية كمبدأ شرعية العقوبة حسب النصوص الواردة على سبيل الحصر ومبدأ توحيد العقوبة ومبدأ تفريد العقوبة أي مراعاة التناسب بين الجزاء و الفعل المنشأ للمسؤولية².
- كلا المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية جراء قيامهما يؤثر ذلك على حياة ومستقبل الموظف العام من خلال توقيع العقوبات عليه.
- إن المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية كليهما يستوجب إجراء تحقيق قانوني تتوفر فيه جميع الضمانات اتجاه الموظف العام، كما أن الإجراءات المتخذة في هذا السياق تكون منفصلة وذلك أن كل مسؤولية تتخذ إجراءات مستقلة في مجالها حسب المسؤولية القائمة في حق الموظف العام³.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية.

- على الرغم من وجود أوجه التشابه بين المسؤوليتين إلا أن هناك نقاط اختلاف بينهما وذلك من نواحي عدة والتي ستكون كالتالي⁴:
- الهدف من تأديب الموظف العام على المخالفة التأديبية هو ضمان سير المرافق العامة بانتظام و اطراد في حين الهدف من الجزاء الجزائي هو حماية أمن المجتمع و الحفاظ على أمنه واستقراره.

¹ - عبدالرؤوف هاشم محمد بسيوني، المرجع السابق، صفحة 78.

² - عبدالرؤوف هاشم محمد بسيوني، المرجع نفسه، صفحة 80.

³ - محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، صفحة 44.

⁴ - مروة أبو العلا، الفرق بين الجرائم التأديبية والجرائم الجنائية في القانون المصري ، منشور على البوابة الالكترونية استشارات قانونية بحامية - محاماة نت www.mohamah.net، شوهد يوم 2020/05/12 على الساعة 22:00 ليلاً.

- المسؤولية التأديبية تنشئ فقط في حق الموظفين العموميين فقط في حين المسؤولية الجزائية تنشئ في حق الموظفين و عامة الناس أي جميع مواطني الدولة المخاطبين بأحكام قانون العقوبات.
- المخالفات في المسؤولية التأديبية غير محددة على سبيل الحصر بينما المخالفات في المسؤولية الجزائية محددة و مذكورة في قانون العقوبات على سبيل الحصر لا المثال.
- في المسؤولية التأديبية تمس العقوبة التأديبية المركز الوظيفي للموظف العام فقط في حين العقوبة الجزائية في المسؤولية الجزائية تمس حياته وحرته وممتلكاته¹.

¹ - عبدالرؤوف هاشم محمد بسيوني، المرجع السابق، صفحة 54.

الفصل الثاني : الحكم الجزائي وآثاره على المتابعة التأديبية

تعتبر المحاكم الجنائية ضماناً لحماية المجتمع من الجرائم المرتكبة من طرف الأفراد في مواجهة هذا الأخير؛ حيث تهدف هذه الأخيرة لتحقيق غاية هامة تتمثل في الردع العام والردع الخاص، ومنها كانت قوة الحكم الصادر في مواجهة المجرم وشدته، لا يعتبر انتقاماً من الجاني وبما أنه في الغالب ما يتعرض الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبة خلال مساره المهني لبعض الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن تنجر عن تصرفه سواء عن طريق الخطأ أو عمداً مما ينتج عنه متابعة بطريقتين مختلفتين إحداهما المتابعة الجزائية الناتجة عن خطأ يكيف على أساس أنه مخالفة يعاقب عليها القانون وفق المبدأ لا جريمة و لا عقوبة أو تدبير أمن إلا بنص، ثم المساءلة التأديبية و المتمثلة في العقوبة التأديبية التي تضطلع بها الهيئة التي حولها القانون والمجسد في المجلس التأديبي الذي يرأسه مدير الهيئة المستخدمة وفق إجراءات إدارية منها الثانوية وهي المقيدة لمصلحة الإدارة وأخرى جوهرية تحقق و تحافظ على الحقوق والحريات.

ومما تقدم واعتباراً للمبدأ الذي ينص على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال تسليط عقوبتين للجاني في مواجهة جريمة واحدة، وعليه يمكن اعتبار معاقبة الموظف في حالة ارتكابه خطأً مهنيًا يكيف على أنه مخالفة يعاقب عليها القانون وفق ما نص عليه قانون العقوبات، ومتابعته تأديبياً حسب ما جاء في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، وما للعقوبتين من ارتباط من حيث الأطراف والموضوع يمكن اعتبار أن تكون هناك علاقة تبعية بين الأحكام الصادرة من طرف الهيئة العقابية والمتمثلة في المحكمة الجزائية في مواجهة الموظف و القرار الصادر عن الهيئة المنوط بها تأديب الموظف. وفي إطار هذا الفصل سيتم التطرق إلى آثار المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية (المبحث الأول) ثم تبعية الحكم الجزائي في مواجهة سلطة التأديب في (المبحث الثاني)

المبحث الأول : آثار المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية.

تعد المتابعة في الأصل العام تلك الإجراءات المباشرة أمام الجهات القضائية أو الإدارية لملاحقة الفرد الذي يرتكب فعلاً يعاقب عليه القانون لذا ظهرت العديد من هذه المتابعات على غرار المتابعة الجزائية و المتابعة التأديبية التي تقوم في حق الموظف العام ؛ حيث تختص الجهة القضائية بالمتابعة الجزائية عن الأفعال والأخطاء المشككة للمخالفة الجزائية، كما أن المتابعة التأديبية

تكون أمام الجهات الإدارية المناط بها سلطة التأديب و سلطة التحقيق الإداري وتمتلك حق التعيين في الوظيفة العامة، وفي إطار هذا المبحث سيتم التطرق بالدراسة لبيان الجهات المختصة بالتحقيق و توجيه الاتهام للموظف العام (المطلب الأول) ثم نوضح ذلك أكثر بالإشارة إلى تأثير الحكم الجزائي على المتابعة التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول : الجهات المختصة بالتحقيق وتوجيه الاتهام للموظف العام.

يعتبر الاختصاص من المسائل الهامة في الإجراءات القضائية وغير القضائية حيث هو الممكنة التي من خلالها يمكن للهيئة سواء كانت قضائية أو إدارية أن تقوم بمهامها وفق ما حدده القانون، فالاختصاص هو الذي يمكن كل جهة القيام بدورها على أحسن وجه تحقيقاً للعدالة ، وبما أن الأخطاء التي تصدر عن الموظف العام لا تكيف على سياق واحد بل منها ما يختص به القضاء المتمثل في المحكمة الجزائية ومنها ما تختص به الهيئة التي لها صلاحية التعيين ، فالتحقيق القضائي يختلف من حيث الإجراءات عن التحقيق التأديبي و أيضاً توجيه الاتهام يختلف حسب نوع التهمة وأيضاً الفصل في النزاع حيث تضطلع كل جهة بالفصل مستقلة عن الجهة الأخرى؛ حيث إنه ولتوضيح ذلك سنتطرق لبيان الجهة القضائية المختصة بتوجيه الاتهام للموظفين (الفرع الأول) وبعدها نشير إلى الجهة المختصة بالتحقيق التأديبي (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بتوجيه الاتهام للموظفين.

في هذا الصدد يسأل الموظف كسائر المواطنين بصفة عامة عند ارتكابه لمخالفة جزائية ويكون ذلك أمام جهات القضاء العادي ويكون الخطأ الجزائي المرتكب خارج المصلحة التي يعمل لصالحها، مثال ذلك الموظف الذي يتسبب في حادث مرور بسيارته يوم عطلة أو يرتكب جريمة في منزله، أو كانت المخالفة الجزائية داخل المصلحة أو لها علاقة وثيقة بالإدارة، ولو حدث ذلك خارج وقت العمل فإن المسؤولية الجزائية تحاط بقواعد خاصة منها ما يثقل مسؤولية الموظف ومنها ما يخففها¹.

يباشر القضاء الجزائي المتابعة الجزائية في حق الموظف العام عند ارتكابه مخالفة تتعلق بالمال العام وفق إجراءات قانونية حيث تفتح الجهات القضائية تحقيق قضائي في الواقعة كإجراء إلزامي في

¹ - هاشمي خري ، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دون ذكر رقم الطبعة، دار هومة

للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، صفحة 3.

هذه الحالة، فإذا نظرنا إلى الخطأ الذي يرتكبه الموظف و يرتب مسؤولية جزائية سواء كانت له علاقة بالوظيفة كارتكاب جريمة الرشوة أو استغلال النفوذ أو الاختلاس أو التبديد أو يكون خارج إطار الوظيفة لكن تربطه علاقة بها أو من غير علاقة قائمة بين الخطأ ووظيفة الموظف ، فتكون الملاحقة القضائية للموظف من قبل النيابة العامة؛ حيث يتم تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف المتهم من طرف وكيل الجمهورية لدى المحكمة أو عن طريق شكوى يودعها المتضرر من الفعل سواء كانت الإدارة أو شخصاً عادياً مع توفير كل الضمانات القانونية للموظف قصد حماية حقه في الدفاع عن نفسه ورد التهم و حماية للحقوق و الحريات¹.

أما في فرنسا فينعتد الاختصاص في الجرائم الجزائية التي يرتكبها الموظفون لمجلس الدولة فله صلاحية توقيع الجزاء الجزائي لبعض المخالفات المرتكبة، من قبل الأفراد ضد القوانين والتنظيمات التي تحمي المال العام. يفصل القاضي الإداري في المنازعات التأديبية بالأخذ بعين الاعتبار فحص جميع السلوكيات المهنية للشخص المائل أمامه، وخاصة ما تعلق بحق الدفاع و ضمان عدم الاعتداء على هذا المبدأ الدستوري.²

الفرع الثاني : الجهة المختصة بالتحقيق التأديبي.

من أجل استقرار الموظف العام في مركزه الوظيفي ، وعدم المساس بسمعته و يجب ألا يفتح تحقيقاً إزاء موظف عام من قبل الإدارة إلا إذا أوجدت قرائن قوية و معقولة لارتكاب الخطأ التأديبي المنسوب إليه ، و إذا كان التأديب عامة يدخل في اختصاص السلطة الرئاسية حيث يترتب على هذا إسناد سلطة التحقيق للسلطة المختصة بالتأديب و هذا ما من شأنه أن يمس بالضمانات الممنوحة للموظف العام و التي تحول دون الفصل التأديبي دون تعسف مثلاً.³

ويرى الأستاذ كمال رحماوي ، أن الجمع بين سلطتي التأديب و التحقيق وضع خطير ينجم عنه المساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية ، كما يرى أنه من الأحسن أن

¹ - سليمان الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، الطبعة الخامسة، القاهرة مصر، دار الفكر العربي، 1972، صفحة 60.

² - بخدا جلول، الأوجه المثارة تلقائياً من طرف القاضي، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، مخبر القانون و المجتمع، جامعة احمد دراية أدرار، العدد 5، ديسمبر 2018، صفحة 112.

³ - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، صفحة 266-267.

تسند مهمة التحقيق إلى جهة منفصلة ومستقلة عن الجهة التي لها سلطة التأديب كمفتشية الوظيفة العامة مثلاً¹.

إن إجراء التحقيق مع الموظف المذنب تتولاه السلطة الرئاسية حيث تعتبر الجهة المختصة بالتأديب و التي يتبع لها الموظف المخطئ أي صاحبة الاختصاص الأصيل في هذا المجال ففي حالة صدور اتهام معين ضد الموظف العام كان لزاماً أن يتوفر التحقيق الذي تباشره هذه الجهة على جميع الضمانات حتى يتم الوصول إلى الحقيقة . ومن هنا وجب إتاحة الفرصة للموظف وإبداء أوجه دفاعه وان كانت قليلة ، فالقضاء الإداري ينظر بعين الجدية من هذه الناحية حيث يقوم بإبطال كل تحقيق ، لا يراعى فيه جانب منح الفرصة للموظف المدان لإثارة دفعه أثناء التحقيق².

إن السلطة التأديبية تعمل على تقدير الظروف التي ارتكبت فيها المخالفة من قبل الموظف و ملاسبات ذلك ، وأن تتخذ إجراءات التحقيق اللازمة ، و هذا وفقاً لتقديرها واقتناعها ونقصد هنا السلطة التأديبية . وبناء على ما تم ذكره تستطيع السلطة التأديبية مباشرة التحقيق التأديبي دون انتظار مباشرة التحقيق الجزائي ، إلا أنه يجب على سلطة التحقيق التأديبي إعلام النيابة العامة بالعمل الذي أقدم عليه الموظف إذا ما تبين لها أن الفعل أو الأفعال المنسوبة إليه تنطوي على مخالفة جزائية، وقيام جهة الإدارة العامة بهذا العمل يؤدي إلى إنشاء نوع من التعاون بينها و بين سلطة التحقيق الجزائي ، نظراً لتوحد الرؤى حول الوصول إلى اكتشاف الحقيقة و تجنب أي تناقض وضمان لسمعة العدالة ، وعليه وجب على سلطة التحقيق الإدارية و هيئاتها إبلاغ النيابة العامة بالوقائع التي يمكن أن تشكل الجريمة³.

المطلب الثاني : السلطة المسئولة عن التأديب الوظيفي.

1- غيتاوي عبدا لقادر،الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري،مجلة دفاتر السياسة والقانون،العدد19،جوان 2018، صفحة 57.

2 - سليمان الطماوي،القضاء الإداري - قضاء التأديب-، مرجع سابق،صفحة 288.

3- Serge Salon et Charles Saïgnac , la fonction publique ,SEDE,1985,Page.261

لقد ثار خلاف بين الفقهاء فيما يخص الحيدة التي يجب أن تتوفر في الجهة التي تقوم بالتحقيق إذ لا يجوز الجمع بين الاتهام و الإدانة فهناك من يرى أنه لا يوجد مانع بأن تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق نظراً لأن هذا الإجراء هو في حقيقة الأمر امتداد للسلطة التأديبية ، ويهدف إلى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام.¹ ، وتجدد الإشارة هنا إلى أن آلية الجمع بين سلطة التحقيق وتحريك الدعوى التأديبية، تعد مسألة خطيرة من شأنها المساس بالحماية القانونية للموظف، بحيث ينعدم مفعولها في مواجهة الموظف للسلطة التأديبية.² ولأجل هذا الأمر أكثر لابد من التطرق إلى السلطة المختصة بالتأديب (الفرع الأول) ثم نخلص إلى السلطة المختصة بتوقيع الجزاء في التشريع الجزائري (الفرع الثاني).

الفرع الأول: السلطة المختصة بالتأديب.

يخضع الموظف لمجموعة من الإجراءات القانونية تباشرها الإدارة عند ارتكابه مخالفة تأديبية، منها إصدار قرارات إدارية كإحالة الموظف على التحقيق والذي يكون من قبل الجهة المختصة قانوناً حيث تعتبر السلطة المكلفة بإحالة الموظف على التحقيق هي نفسها السلطة المختصة بالتأديب.³ ويتم تحريك هذه الإجراءات ضد الموظف المذنب من السلطة الإدارية المختصة وهي السلطة التي منحت حق ممارسة صلاحية التأديب الوظيفي ، وإيقاع العقوبة التأديبية . أي تحديد المسؤولية التأديبية للموظف العام أما بإدانتة أو إثبات براءته وإنزال إحدى العقوبات التأديبية بحقه و المحددة قانوناً بسبب الإخلال بالواجبات الوظيفية أو ارتكاب أخطاء بمناسبة أداء لمهامه الوظيفية ومخالفة القواعد القانونية التي يخضع لها الموظف العام . ويقصد بالإجراءات التأديبية و بصفة عامة مجموعة القواعد القانونية المدونة ،أو العرفية التي تلتزم السلطة التأديبية المختصة بأعمالها وهي بصدد القيام بتحديد المسؤولية التأديبية للموظف العام محل التأديب باعتباره شاغلاً لمركز قانوني تنظيمي⁴ . لذا وجب على السلطة الإدارية مباشرة التحقيق قبل إيقاع

1 - كمال رحماوي ، المرجع السابق ،صفحة 154.

2 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، مرجع سابق، صفحة 271.

3 - سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ،مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام ،جامعة مولود معمري تيزي وزو،الموسم الجامعي 2014/2015،صفحة33.

4 - محمد الأحسن،العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام ، مرجع سابق، صفحة 39- 40 .

العقوبة التأديبية طبقاً لنص المادة 126 من المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر التي نصت على أنه : " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين للأسباب .

ويمكن للموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر إلى لجنة الموظفين لتعطي رأيها في ذلك " ¹.

وتنص المادة 127 من نفس المرسوم على " أخذ موافقة لجنة الموظفين " ويكون ذلك عند ثبوت ارتكاب الخطأ التأديبي من قبل الموظف العام " ².

من خلال قراءة مضمون النصين السابقين نرى أنهما لا يجعلان إلى تحقيق تلك الضمانة الحقيقية للموظف بالنسبة لإجراءات التأديب البسيطة ، كما أن التفرقة بين الجزاءات في إجراء التحقيق من عدمه ليس له تأسيس عملي في الواقع أو قانوني من ناحية النصوص و القواعد القانونية والذي يعتمد عليه. ³ فمن الناحية القانونية و القضائية لا يجوز للإدارة معاقبة الموظف بغير الإجراءات التأديبية وفق المادة 76 من القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ⁴ . ومن تطبيقاته في القضاء الجزائري، القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/02/05 ، تحت رقم 527 في قضية السيد مسعود دان رابح ، ضد وزارة الداخلية و المديرية العامة للأمن الوطني.

أما في حالة عدم وجود نص صريح يلزم بإتباع إجراءات معينة ، فإنه لا بد أن توفر إجراءات التأديب ضمانا للتحقيق من أجل إجلاء الحقيقة . وبالتأسيس على ما سبق ، فإن التحقيق الإداري السليم يتطلب بأن يكون صادراً عن جهة منحها القانون سلطة التحقيق ، وان يكون

1 - المرسوم 59/85 المشار إليه سابقاً (ملغى).

2 - المرسوم رقم 59/85 المرجع نفسه، (ملغى).

3 - الياس بن سليم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع الإدارة و المالية ، كلية الحقوق ، جامعة بن عكنون، الجزائر موسم 2001/2002، صفحة 93.

4 - تنص المادة 76 من المرسوم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 09، الصادرة في 1982/03/02 على ما يلي: " يجب على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار في تحديد وتكييف الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل و الظروف التي ارتكبت فيها الخطأ و مداه و درجة خطورته والضرر الناجم عنه وكذا السلوك الذي كان يسلكه العامل اتجاه عمله وأملاك المؤسسة المستخدمة إلى غاية تاريخ ارتكاب الخطأ".

صادراً من سلطة في شكله القانوني المحدد ، والذي يكون هدفه واضح هو البحث عن الأدلة التي تفيد كشف الحقيقة و مرد ذلك إلى القاعدة الجنائية العامة التي تفيد بأن المتهم بريء حتى تثبت إدانته لذا وجب جمع المعلومات الضرورية لتوكيد مدى ملائمة مباشرة و متابعة الإجراءات التأديبية¹. وأول إجراء يسعى إليه التحقيق هو الإجراء التحفظي الذي تقوم به الإدارة المتمثل في الوقف الاحتياطي للموظف ، وهذا الإجراء التحفظي يتخذ لصالح التحقيق حسب نص المواد 130 ، 131 من المرسوم رقم 59/85 . والإجراءات الاحتياطية للتأديب هو أحد جزئيات الفرع الجزائي من القانون التأديبي².

إن توجيه الاتهام يكون وفق طرق قانونية محددة تتمثل في الشكوى وهي تعبير عن رفض المواطن لسلوك الموظف الذي ألحق به الموظف ضرراً شخصياً بالمواطنين. من خلال تقديم الشكوى يتم إحالة الموظف إلى التحقيق في نطاق السلطة التقديرية للجنة المختصة ، والتي يجب عليه التأكد من صحة المعلومات الواردة على الشكوى ، وذلك لما ينجر عنه من إساءة إلى سمعة الموظف³، أو عن طريق الرقابة الخارجية المتمثلة في الرقابة التي تمارسها أجهزة خارجية عن الإدارات والمؤسسات العمومية وتناط بها هذه الرقابة مثل مجلس المحاسبة وديوان المحاسبة ، أي مستقلة عن الإدارات والمؤسسات العمومية .

الفرع الثاني : السلطة المختصة بتوقيع الجزاء على الموظف العام على مستوى الإدارة.

- 1 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 772.
- 2 - تنص المادة 130 على ما يلي: "توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيًا جسيمًا يمكن أن ينجر عنه تسريحه. لا يتقاضى المعني أي راتب طوال مدة التوقيف المذكور في الفقرة السابقة ما عدا التعويضات ذات الطابع العائلي، ويجب أن تسوى وضعية هذا الموظف الموقوف في اجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه، وخلال هذا الأجل، تطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك، وإذا عارضت اللجنة التسريح يتقاضى المعني كامل راتبه، وتعاد إليه حقوقه، وإذا لم تجتمع اللجنة في الأجل المذكور أو لم يبلغ مقررها للمعني، تعاد إليه حقوقه و يتقاضى كامل راتبه".
- 3 - بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، موسم 2013/2014، صفحة 105.

إن النظام التأديبي الذي يأخذ به المشرع الجزائري هو نظام شبه قضائي ، وليس النظام القضائي مثلما هو معمول به في بعض الدول فإنشاء مجالس أو لجان التأديب هدفه الحد من تعسف الرؤساء ضد المرؤوسين . وقد تنحصر مهامها في تسليط العقوبات التأديبية الشديدة ، كالعزل أو التنزيل أو القهقرة من الدرجة الوظيفية، أو الشطب من قوائم الترقية دون غيرها من العقوبات¹ .

ولقد ورد في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أن توقيع الجزاءات التأديبية هو اختصاص أصيل من اختصاصات السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين ، وذلك بموجب قرار مبرر بالنسبة للعقوبات الواردة في الدرجة الأولى والدرجة الثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني بالأمر.

أما فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فهي الأخرى تتخذ من السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار مبرر ولكن بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في قضية الحال في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها² .

من خلال ما سبق ذكره حول الأمر 03/06 نرى أن إرادة المشرع الجزائري اتجهت صراحة نحو الاعتراف للسلطة الرئاسية بتوقيع كافة العقوبات التأديبية على الموظفين العموميين، مع التأكيد على أن الوضع بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة يجب أن يجسد بإجراء آخر وهو إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أي في تشكيلتها التأديبية³ .

المطلب الثالث: تأثير المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية

1 - غناي رمضان ،موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس الدولة ،العدد 062، سنة 2005 ،صفحة 43.

2 - المادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المشار إليه سابقاً .

3 - قوسم حاج غوثي ، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، سنة 2012 ، صفحة 378.

الأصل أن المسؤولية التأديبية مستقلة عن المسؤولية الجزائية التي قد يتعرض لها الموظف العام وهذا الاستقلال قائم حتى وإن كان هناك ثمة ارتباط بينهما، ومن ثم فإن قيام أي من المسؤوليتين التأديبية أو الجزائية لا يتعارض مع قيام الأخرى ، فالفعل الواحد يمكن أن يشكل مخالفة تأديبية ، ومخالفة جزائية في وقت واحد رغم أن المتابعة التأديبية مستقلة بطبيعتها و إجراءاتها و أهدافها عن المتابعة الجزائية¹. إلا أن هذا الاستقلال ليس استقلالاً تاماً، فهناك علاقة وتأثير متبادل بينهما، إلا أن هذا التأثير لا يؤثر إلا في حالة واحدة وهي حالة ما إذا كانت المخالفة التي ارتكبها الموظف العام تشكل في نفس الوقت جرماً تأديبياً وجزائياً، فمن خلال هذا المطلب سنتطرق إلى الفصل في المتابعة التأديبية قبل صدور الحكم الجزائي (الفرع الأول) وحالة الاتصال بين المتابعة الجزائية والمتابعة التأديبية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الفصل في المتابعة التأديبية قبل صدور الحكم الجزائي.

تبنى المشرع هذا الشرط فأقتصر قوة الحكم الجزائي على الدعاوى التي لم تكن قد فصل فيها نهائياً، بينما إذا تم الفصل نهائياً في المساءلة التأديبية يعني صدور قرار إداري بات يفصل في موضوع الدعوى التأديبية . ويعني ذلك أنه إذا سبق إصدار القرار التأديبي حكم جزائي فإن المجلس التأديبي يتقيد بهذا الحكم ولا يخالفه ، وذلك لاعتبارات عديدة ، أهمها الاستقرار القانوني، وقد استقر الشارع على ثلاث نقاط رئيسية في هذا الأمر ، بمعنى أن المجلس التأديبي من غير هذه النقاط يكون حراً في تقدير جسامة الخطأ ، وتأثيره على المركز الوظيفي للموظف وذلك عن طريق ثبوت الخطأ أي وقوع الجريمة وكذلك الوصف القانوني للمخالفة يعني ذلك إذا أخذ الحكم الجزائي تكييفاً جزائياً معيناً للواقعة ، وأستند إليه فيما قضى به ، فإن المجلس التأديبي يلتزم بذلك ، ولا يمكن تكييفها خلاف هذه الصفة².

عملاً بالمبدأ الذي يشير إلى أن الحكم الصادر بالبراءة أو الإدانة ، تكون له الحجية أمام سلطات التأديب ، وذلك بخصوص ثبوت أو نفي نسبة الفعل إلى الموظف . فالحجية التي تبقى تلازم الحكم الجزائي لا تنحصر في المساءلة التأديبية فقط وإنما تمتد إلى القرارات الأخرى المتعلقة

¹ - محمد عصفور ،التأديب و العقاب في علاقات العمل، دون ذكر رقم الطبعة ، دون ذكر دار النشر، القاهرة، 1976 ، صفحة 165.

² - محمد الأحسن،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق،صفحة 281-282.

بالجزء الموقع على الموظفين أيضاً، غير أن الاختلاف في الطبيعة القانونية والتعريف بين المخالفة التأديبية و المخالفة الجزائية ، كان له أثر كبير في وجود اختلاف من ناحية تطبيق ذات مبادئ الحجية المقررة في الأحكام على الحالات في نطاق التأديب . فإن عدم تقنين و تحديد المخالفات التأديبية جعل من هذا أن الحجية تقتصر على نسبة الفعل فقط بوصفه الجزائي إلى الموظف . و قبل أن نخوض بعمق في الدعوتين التأديبية والجزائية ، نشير إلى أن بعض الفقهاء استند في إثبات الحجية للحكم الجزائي على الإجراءات التأديبية . على أنه كان القرار في المساءلة التأديبية يتوقف على نتيجة الفصل في الدعوى الجزائية ، و جب وقف الأولى حتى يتم الفصل في الثانية¹ .

الفرع الثاني : التزام بين المتابعة الجزائية والمتابعة التأديبية.

كما سبق الإشارة فإن هناك علاقة بين النظام العقابي الجزائي الموقع على الموظف ونظام التأديب الإداري، حيث عرف النظام الإداري في الجزائر عدة تعديلات وإصلاحات وفقاً لمراحل عديدة تجلت في المنظومة القانونية الواردة في هذا المجال، فكان له أثر إيجابي على هذا النظام وخاصة النظام التأديبي داخل الإدارة العمومية، وإبراز هذا الاتصال بين المخالفتين ، فأول ما يمكن التمعن فيه هو تلك العلاقة بين النظام العقابي الجزائي، ونظام التأديب الإداري لكن الملاحظ أن العقوبات التي يختص بها النظام الأول لا يمكن أن تتجلى في النظام التأديبي الإداري ، كالحبس إلا أنه قدما كانت توقع على الموظف بصفقتها جزاءات تأديبية للعاملين في أسلاك الدولة إلى أن اعتبر الجزاء ذا الطابع الجزائي من صميم نظام التأديب حيث كان العامل يقضي عقوبة الحبس في مكان العمل إلى حين نفاذها . كان يعمل بهذا في العصور الماضية حيث كان هناك خلط واضح ، وعدم التفريق بين ما هو جزائي و ما هو تأديبي لكن كان هذا في بداية الأمر فقط ، ومع التطور ومضي الوقت وتغير السلوكيات والضوابط المجتمعية أدى إلى وضوح الرؤية ، والعمل على التفريق بين ما يصلح أن يكون مخالفة جزائية وبين ما أن يكون مخالفة تأديبية .

1 - جاء في التعليق على القرار رقم 001192، السابق الإشارة إليه على ما يلي : " إن مبدأ استقلالية القانون التأديبي يؤدي

إلى استقلال الدعوى الجزائية و التأديبية عن بعضهما البعض وبالنتيجة فإن العفو الجزائي لا يلغي العقوبة التأديبية . كما أن

للإدارة إما تأجيل اتخاذ أي قرار إلى غاية البث النهائي في الدعوى الجزائية، أو اتخاذ قرار بدون انتظار الحكم الجزائي أو

تعليق علاقة العمل. أي أن الإدارة، وبعدها القاضي الإداري ، لا تكون ملزمة بالعقوبة الجزائية إلا إذا كانت هذه الأخيرة

قائمة على أفعال ثانية "

حيث ظهرت قوانين تختص بالمخالفة الجزائية مثل قانون الإجراءات الجزائية ، والذي يختص بالإجراءات المتخذة في سبيل هذا الموضوع و الذي يتطلب وجود قانون العقوبات ¹.

- إن مبدأ الاستقلالية للنظام التأديبي عن النظام الجزائي ، لم يصبح جوهر الخلاف من الناحية الفقهية . حيث إن هذا الخلاف أصبح واضحاً من خلال اختلاف النظام القانوني التأديبي عن النظام الجزائي من حيث إن النظام التأديبي يحكم المخالفات التأديبية في نظام الوظيفة العامة بينما في النظام الجزائي تخضع الجريمة إلى النصوص الجزائية الواردة في التشريعات العقابية ، إلا أن هذا الاستقلال ليس مطلقاً بل هناك علاقة تأثير متبادلة بينهما . لكن هناك استثناء وارد في هذا الأمر والذي يتعلق بالمخالفة التأديبية التي تأخذ كذلك طابع جزائي في نفس الوقت ، فعندما يتوحد الفعل ، وكذلك الوصف القانوني للفعل أو السلوك المرتكب من طرف الموظف العام وفقاً للنظام التأديبي و النظام الجزائي فانه في هذه الحالة يجب أن تخضع السلطة التأديبية لذلك ، سواء في مباشرة الإجراءات التأديبية أو في تقديرها للعقوبة التأديبية حسب ما يصدر في الحكم الجزائي ².

- و تأسيساً لذلك فقد أشار المشرع الجزائري في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006³، وفي المرسوم 85-59 المشار إليهما سابقاً على تبيان العلاقة بين الإجراءات التأديبية و الإجراءات الجزائية عند ارتكاب الموظف مخالفة تنطوي على جريمة جزائية وفقاً للمادة 131 من المرسوم 85-59 ، فالمادة 174 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه : " يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه " .

- ففي كل الأحوال لا يمكن تسوية وضعية الموظف الإداري إلا بعد صدور حكم بات المترتب على المتابعات الجزائية .

1 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، صفحة 287.

2 - أياذ خلف ، اثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري ، هيئة التعليم التقني ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، مقال منشور على الموقع www.aisj.net ، الساعة 10.00 بتاريخ 2020/05/10 ، صفحة 09.

3 - الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المشار إليه سابقاً.

- نستخلص مما سبق ، فإن الوضعية القانونية في هذا الشأن تفيد أن المتابعة الجزائية تؤثر في إجراءات المتابعة التأديبية تأثيراً سلبياً لما لها من أثر واقف ما لم يكن محل تلك الإجراءات وقائع أخرى مستقلة عن الوقائع الأولى¹.
- من أجل تحقيق التعاون بين سلطة التأديب والسلطة الجزائية وجب على السلطة الأولى إخبار السلطة الجزائية بالسلوك الذي ارتكبه الموظف ، هذا في حالة ما تبين أن الفعل أو السلوكيات التأديبية المنسوبة إليه تنطوي على مخالفة جزائية ، أو رأت السلطة الجزائية أن السلوك أو السلوكيات التي أقدم عليها الموظف تنطوي على مخالفة تأديبية وجب على السلطة الجزائية إبلاغ السلطة التأديبية ، نظراً لتوحد الأهداف بين النظامين لاكتشاف الحقيقة و تجنب أي تناقض و تعارض محتمل يمس بسمعة العدالة².
- بالعودة إلى المنشور رقم 05³ المؤرخ في 12 افريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية نجد أنه ينص على ما يلي " وبطبيعة الحال غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني "يعني هذا أن تبرئة الموظف من تهمة جزائية أمام المحكمة ، لا يكون إجراءً واقفاً لاتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه عن تم ناشئة عن الجرم نفسه ، ولا يعتبر ازدواجاً في العقوبة لأن هذا السلوك ينظر إليه على أنه يشكل مخالفة جزائية ومخالفة تأديبية في نفس الوقت ، ويفرض عقوبتين عليه في آن واحد ، مما يؤكد استقلالية المخالفة التأديبية عن المخالفة الجنائية.

وبالعودة إلى نص المادة 51 مكرر في فقرتها الأولى من الأمر رقم 165/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائي والمعدل و المتمم حيث جاء فيها : " باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون

1 - إيباد خلف ، المرجع السابق ، صفحة 09.

2 - علي خطار شطناوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دون ذكر رقم الطبعة ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2003 ، ص 504.

3 - المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 85-59 المشار إليه سابقاً ، (الملحق رقم 01).

العام، يكون الشخص المعنوي مسئولاً جزائياً عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك".¹

من خلال هذا النص نجد أن المشرع أخذ بمسؤولية الشخص المعنوي مسؤولية جزائية عن الأفعال و المخالفات التي ترتكب لحسابه من قبل ممثليه والأجهزة التابعة إلى جانب الأخطاء الشخصية للموظف العام ومسؤولية الموظف جزائياً أي جمع بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي المنشأ للمتابعة الجزائية ، وكانت قضية (Anguet) التي طبق فيها مجلس الدولة الفرنسي هذه القاعدة في حكمه الصادر بتاريخ 1911/02/03 هي نقطة التحول القضائي في هذا الشأن؛ حيث تتلخص وقائعها في أن أحد الأفراد تأخر في الخروج من مكتب البريد حتى أغلق الباب المخصص لدخول وخروج الجمهور فأضطر للخروج من باب خاص بموظفي المكتب فما أن رآه حتى انهالوا عليه ضرباً اعتقاداً منهم أنه لص تسلل إلى المكتب فلما تقدم للمجلس مطالباً بالتعويض قرر المجلس أن الضرر الذي أصاب المضرور يرجع إلى نوعين من الأفعال . أولهما: أفعال الضرب والاعتداء وتلك تكون أخطاء شخصية في حق الموظفين. وثانيها: غلق الباب المخصص لدخول وخروج الجمهور قبل الميعاد المقرر لإغلاقه.²

استخلاصاً لما سبق ، فإن الوضعية القانونية في هذا الشأن تفيد أن المتابعة الجزائية تؤثر في إجراءات المتابعة التأديبية تأثيراً سلبياً لما لها من أثر واقف ما لم يكن محل تلك الإجراءات وقائع أخرى مستقلة عن الوقائع الأولى التي ثبتت من قبل القضاء الجزائي في حق الموظف المذنب .

المبحث الثاني: تبعية الحكم الجزائي في مواجهة سلطة التأديب.

من المسلم به أن للأحكام الجزائية، حجية أمام سلطات التأديب، كما أن هذه الحجية المقررة لتلك الأحكام ليست مطلقة، ولكنها مقيدة في المجال الذي تناوله الحكم فقط، باعتبار أن

1 - الأمر رقم 165/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 08 يونيو 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد الصادرة في /2020/04.

² - انظر سعاد الشراوي ، القضاء الإداري - دعوى التعويض - دعوى الإلغاء -، دار المعارف بمصر، مصر، سنة 1970، صفحة 110-111.

الحجية تعتبر استثناء من الأصل العام، وهو استقلال المخالفة التأديبية عن المخالفة الجزائية على النحو الذي سبق الإشارة إليه.

إلا أن هذا لا يمنع من أن يكون للحكم الجزائي حجية أمام السلطة التأديبية، وذلك بالنسبة للأمور التي تم الفصل فيها من قبل المحكمة الجزائية، وبالنسبة لهذه الأمور فقط، مما يتوجب على السلطات التأديبية احترام حجية الأحكام الجزائية الصادرة عن المحكمة الجزائية، فتجد السلطات التأديبية نفسها ملزمة باحترام مضمون الحكم الجزائي فيما يتعلق بالوجود المادي للوقائع ما لم يتبين أن السلطة التأديبية تريد ملاحقة الموظف تأديبياً عن أفعال أخرى غير تلك الأفعال التي كانت محلاً للمتابعة الجزائية¹.

وعليه فإن القرار التأديبي لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في وقائع الحال التي فصل فيها الحكم الجزائي حيث إن السلطة الإدارية التأديبية تبقى دائماً مقيدة في حدود ما أثبتته القضاء الجزائي في الحكم من وقائع دون أن يتقيد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع². من خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في مواجهة السلطة التأديبية (المطلب الأول) ثم الحكم الجزائي الصادر بالبراءة وأن لا وجه للمتابعة في مواجهة السلطة التأديبية (المطلب الثاني) وأخيراً إلى الأثر المباشر للحكم الجزائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية في (المطلب الثالث).

المطلب الأول : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في مواجهة سلطة التأديب.

يكتسب الحكم الجزائي حجية تتمثل في حجية الشيء المقضي به، وبالتالي فلا يمكن لسلطة التأديب سلوك خيار آخر من غير التقيد التام بما جاء في الحكم الجزائي نظراً لتمتعه بحجية ملزمة للكافة مرتبطة أساساً بالنظام العام، باعتبار أن الحكم الجزائي الصادر على الجهات القضائية الجزائية الفصل نهائياً في مدى وجود الفعل المشترك بين الدعويين الجزائية والتأديبية من عدمه وذلك إما من ناحية الوصف القانوني أو في إدانة المتهم بارتكابه للفعل، ووجب على السلطة التأديبية

¹ - زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، الطبعة 02، دار الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1986، صفحة 36.

² - سمير يوسف البهي، قواعد المسؤولية التأديبية، دار الكتب القانونية، الطبعة 02، مصر، سنة 2002، صفحة 119.

صرف النظر عن التحري والبحث في وجود الفعل من عدمه و كذا في نسبة الفعل للموظف المتهم ، وحيث انه يستحيل إثبات الفعل أمام المحكمة الجزائية وتبرئة الموظف أمام الجهة التأديبية. كما أن الأخذ بالحجية أمام القضاء الإداري والتأديبي لا يمكن إثباتها إلا عن طريق منطوق الحكم الجزائي دون النظر إلى أسبابه وكذلك في ما تعلق بثبوت الخطأ من عدمه، وموضوع الاتهام، وصحة أو فساد إسنادها للموظف المذنب¹.

يتحدد نطاق حجية حكم الإدانة أمام سلطات التأديب بوقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجزائية والتأديبية ، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل المرتكب من قبل الموظف وكذا إدانته في ارتكابه للفعل، إذ تعني الإدانة الجزائية أن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة وثابتة وأنها تشكل جريمة جزائية في الأساس. فالحكم الجزائي الصادر بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الفاعل المشترك في الجريمتين الجزائية و التأديبية و ثبت وقوعه من المتهم ذاته ، ومن ثم فانه لا يجوز بأية حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ما جاء في الحكم الجزائي أو تنفيه².

كما أن الحكم الصادر بالإدانة وجب أن يكون قابلاً للتنفيذ والحجية التي يكتسبها في هذه الحالة يستمدّها في ما إذا كان صادراً عن القضاء الوطني و صادراً من محكمة يعترف لها القانون بهذه الصفة ، أي تنتمي إلى قطاع العدالة الوطني والمحاكم الوطنية³، وفي هذا الصدد سيتم الفصل في هذا الحكم بالإشارة إلى الحكم الجزائي في حالة كونه صادراً بالإدانة مع تنفيذ العقوبة (فرع أول) وفي حالة كونه صادراً بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة (فرع ثاني) ثم الحكم الجزائي الصادر بالإدانة المشمول بالعمو العام في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة.

1 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 304.

2 - فيصل شطاوي ، علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 19، العدد 6، سنة 2004 ، منشورة على الموقع www.arablawinfo.com، صفحة 19.

3 - مغاوري محمد شاهين، المرجع السابق، صفحة 266.

يعتبر الحكم الجزائي عين الحقيقة في ما قضى به من حيث إسناد الوقائع المادية. وعلى السلطة التأديبية الالتزام بالحكم . إن هذا الالتزام والتقيّد من جانب السلطة التأديبية لا يكون صالحاً في جميع الحالات بل فقط في حالة الحكم بالإدانة نظراً للحجية التي يكتسبها الحكم من خلال ثبوت الوقائع المنسوبة للشخص باعتبارها تشكل مخالفة جزائية . وعليه لا يمكن إنكار أو نفي ما تضمنه الحكم الجزائي من خلال الوجود المادي للوقائع ، ونسبتها إلى المتهم ايجابياً أو سلباً¹.

فالحكم الجزائي الفاصل في أصل الموضوع بالإدانة له دلالة قطعية على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في المخالفتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلاً ، وأنه قد وقع من ذات المتهم و من ثم فانه لا يجوز بأية حال أن تتصرف السلطة التأديبية بالاتجاه المعاكس لإثبات عكس ما جاء في الحكم ، بل وجب عليها أن تتقيّد بما قضى به الحكم الجزائي في هذا الصدد ، تأسيساً على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن².

إن صدور الحكم الجزائي بالإدانة ، يكسبه حجية دامغة في الشيء المقضي فيه في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى فاعلها و هذا ما استقر عليه التشريع و الفقه والقضاء ومن هذا فما للسلطة التأديبية إلا التقيّد بما جاء في الحكم في مرحلة بحثها عن المسؤولية التأديبية المترتبة عن الفعل ذاته ، إن الوقائع التي أثبت الحكم وجودها المادي تكون ملزمة للسلطة التأديبية من حيث الوجود المادي لمناقشتها في هذا الجانب لأنها لا تملك سلطة لمناقشة منطوق الحكم الجزائي وأسباب صدوره . إلا أنه قد تسلك السلطة التأديبية مسلكاً آخر وهو أن تصدر قراراً تأديبياً بحق الموظف استناداً إلى الحكم الجزائي نفسه ، وليس الوقائع المادية الثابتة في الحكم الجزائي، والتي نسبت إلى الموظف فوجب أن يكون الحكم اكتسب درجة القطعية تفادياً لقيام تعارض أو تناقض في الأحكام القانونية . أما في حالة اتخاذ السلطة التأديبية لقرار التأديب بناءً

¹ - أخذ عن أحمد فتحي سرور ، الوسيط في قانون العقوبات ، الشركة المتحدة للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 1979 ، صفحة 1151.

² - عبد الوهاب البندري، المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، المطبعة العالمية، مصر، 1971،

على الإدانة الجزائية مع اعتمادها على وقائع مادية أخرى تراها السلطة بأن لها صلة ومناسبة لإصدار قرارها ، ويعد شرطاً لاكتساب الحكم الجزائي للدرجة القطعية¹ .

تطبيقاً لذلك فقد وضع المشرع الجزائري تفصيلاً حول هذا الموضوع ، إذ نصت المادة 216 من الأمر رقم 06-03 السابق الذكر ، في بندها الأول والثاني على ما يلي :

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

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.
- فقدان الحقوق المدنية "

مع العلم أن هذه الحالات لا تكون و تثبت إلا بإصدار أحكام جزائية في حق الموظف.

كما أنه من خلال التعرض للمنشور رقم 05 المبين لكيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المشار إليه سابقاً ، نجد أنه قد ألزم الإدارة المستخدمة تسريح الموظف الذي ثبتت إدانته بجنحة أو جناية بموجب حكم قضائي نهائي ، حتى أنه لم يلزمها بعرض مثل هذه القضايا على اللجنة التأديبية² .

وهذا ما أكدته النصوص التشريعية الجزائرية منذ الفسحة الأولى لهذا . فمن خلال تمحصنا وتفحصنا لنص المادة 71 من المرسوم رقم 302/82 السابق ذكره، والذي يعتبر ارتكاب جناية أو جنحة طوال علاقة العمل خطأ من الدرجة الثالثة ، لا تسمح ببقاء مرتكبه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة.

بمعنى المخالفة حددت المادة 24 و المادة 25 من المرسوم رقم 10/84 الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى لجان الطعن ، وكذلك دورها والتي تعتبر حسب نص هاتين المادتين غير مختصة بالنظر في الطعون المرفوعة إليها من طرف الموظفين الذين تم تسريحهم بسبب الإدانة الجزائية الثابتة بأحكام قضائية باتة .

1 - علي خطار الشنطاوي، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية، دون ذكر رقم الطبعة، عمادة البحث العلمي، عمان، 1998، صفحة 315.

2 التعليم رقم 05 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة المرجع المشار إليه سابقاً (الملحق رقم 01) .

كما أن المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المشار إليه سابقاً و التي تنص على الإجراءات الواجب إتباعها في حالة المتابعة الجزائية ، لم تنص صراحة على وجوب عرض قضية الموظف الذي أثبتت الجهات القضائية إدانته بجنحة أو جناية على اللجنة التأديبية¹.

فمن خلال النظر إلى الأثر الذي ترتبه العقوبة الجزائية على الموظف و على وضعيته الوظيفية فقد أورد قانون العقوبات تنظيماً لهذا الأثر و الذي يتمثل في العقوبة المترتبة على الفعل ، إذ سمح للقاضي أن يسلط على الموظف عقوبة تأديبية كحرمانه من ممارسة الوظيفة لمدة معينة أو بصفة دائمة . غير أن هذه العقوبات التي يسلطها القاضي ليست إلا عقوبات تكميلية تبعية ، لأن في الأصل العام هو استقلال المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية. فمثلاً المادة 11 من قانون العقوبات الجزائية تمنع الطبيب الذي يشارك في جريمة الإجهاض من ممارسة مهامه في أي مستشفى عام . رغم كل هذا إلا أنه قد يعهد المشرع إلى ترك مجال معين للقاضي من خلال السلطة التقديرية في تسليط العقوبة التأديبية وذلك مع مراعاة الظروف القائمة للمخالفة².

كما أن المشرع قد يترك للقاضي سلطة تقديرية في اتخاذ العقوبة التأديبية الأنسب للجرم مع مراعاة الظروف المحيطة بالقضية . فمهما كانت العقوبة الصادرة في الحكم سواء حرمان من الحقوق المدنية أو غيرها³ ، فإن السلطة الرئاسية والمخولة بتوقيع الجزاء التأديبي تكون مقيدة إذ أنها تتخذ الإجراءات القانونية تجاه الموظف المدان و ذلك بتسريحه من وظيفته⁴ . لأن بقاءه يتعارض مع نص المادة 31 من المرسوم رقم 59/85 المشار إليه سابقاً، ومن هنا يمكن التعريف بالمخالفات التي تتنافى مع شروط الالتحاق بالوظيفة العامة و هي كالآتي:

- الحكم على الموظف العام بجنابة

1 المرسوم رقم 59/85 المرجع المشار إليه سابقاً، (ملغى).

2 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ،صفحة 308.

3 - المادة 8 من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل و المتمم .

4 - تحدد المادة 31 من المرسوم رقم 59/85 الملغى شروط الالتحاق بالوظيفة العامة وهي الجنسية الجزائرية، التمتع بالحقوق المدنية، وحسن السيرة و الأخلاق ،المستوى الثقافي الذي يتناسب مع مستوى العمل المراد شغله ،الياقة البدنية، السن القانوني ،إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.

تعتبر الجناية أشد الجرائم جسامة في قانون العقوبات الجزائري و أفرد لها المشرع عقوبات وجزاءات صارمة نظرا لخطورة المخالفة ،وجاء في قانون العقوبات تقسيما للجرائم حسب درجة خطورتها إلى ثلاث أقسام هي الجنائيات و الجنح و المخالفات حيث أفرد المشرع لكل مخالفة وجريمة عقوبات حسب الجرم المرتكب و صفة الجاني مرتكب المخالفة سواء فاعلاً أصلياً أو مشاركاً ،وأسدل لجريمة الجناية عقوبة الإعدام و الحبس المؤبد .

2- الحكم على الموظف العام بجناية مخلة بالحياء

توصف الجريمة بأنها جنحة حسب ما يعاقب عليها بعقوبة من جنس الجريمة ، وعقوبة الجريمة الحبس أو الغرامة . و يكون الحبس من شهرين إلى سنتين حسب قانون العقوبات الجزائري أما الغرامة من 500 دج إلى 2000 دج في حالة ارتكاب فعل علنياً مخالفاً بالآداب العامة¹.

كما أن المشرع شدد العقوبة في حالة ارتكاب هذا الفعل ضد شخص من نفس الجنس حيث تكون العقوبة بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات و الغرامة تكون من 1000 دج إلى 10.000 دج.²

إلا أن الجنح التي يتطلبها قانون العقوبات الجزائري كأساس لعزل الموظف العام هي الجنح المخلة بالحياء و يصرف النظر عن مقدار العقوبة فالعبرة بالوصف لا بالعقوبة.

في هذا الصدد تمارس السلطة الرئاسية في هذا المجال اختصاصها لكن تحت رقابة القضاء حيث نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أخذ بفكرة مدى تأثير الجريمة الجزائرية على حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد و إطار تقييد السلطة التأديبية بما جاء في الحكم الجزائري ضد الموظف العام³.

لكن ما يثير القلق هنا هو الاعتماد على الوصف الجزائي للمخالفة بشكل كبير دون النظر إلى العقوبة المسلطة على المذنب لأن الموظف في حالة إدانته قد يستفيد إما من ظرف التخفيف أو ظرف تشديد فالظرف الأخير لا يثير أي إشكال، أما الظرف الأول هو المقصود من هذا ففي حالة إدانة الموظف بجناية وعقوبة المخالفة من عقوبة جرائم الجنح ، حيث يتم عزله بسبب ذلك من منصبه رغم استفادته من ظرف التخفيف فهنا يعتبر إضرارا بحقوق الموظف العام لذا وجب

1 - المادة 333 من الامر 156/66 المتضمن قانون العقوبات الجزائري .

2 - المادة 334 من الأمر 156/66 ، المرجع نفسه.

3 - سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، دون ذكر رقم الطبعة، دار الفكر العربي، مصر، 1975، صفحة 241.

تغيير هذا الاتجاه تحقيقاً للعدل، والعمل مع الأخذ بعين الاعتبار نوعية العقوبة المسلطة على الموظف ومن الجهة الثانية عدم متابعة السلطة التأديبية موظفيها من جرائم لم تثبت حسب نفي العدالة بوجودها و ذلك حسب الأحكام القضائية . فالسلطة التأديبية مقيدة بذلك ولا يسمح لها بالخروج عن ذلك أو الاجتهاد فيه¹ .

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

تصدر الأحكام الجزائية دائماً بالإدانة للموظف و لكن هذه الإدانة قد تكون متبوعة بتنفيذ العقوبة مما ينجر عنه تسريح الموظف ، إلا أنه في بعض الأحيان قد تصدر أحكاماً جزائية في حق الموظف تدينه لكن مع وقف تنفيذ العقوبة أو القضاء بغرامة مالية فقط ، وهذا ما يؤثر بشكل واضح على موقف الموظف بخصوص إعادة إدماجه في وظيفته، بخلاف ما جاء في المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المشار إليه سابقاً حيث نصت على ما يلي: " لا تسمح بإبقائه في العمل نظراً لطبيعته الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العامة ، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية"².

رغم هذا يعتبر الموظف كائناً اجتماعياً بطبعه معرضاً للنسيان وإتيان الخطأ هذا راجع لتلك العلاقات الاجتماعية التي يكونها والتي ينجم عنها في الغالب بعض المشاكل يقع فيها بخطأ منه وتكون هذه المشاكل ليست لها علاقة بالوظيفة من أي ناحية، فبالعودة للمشرع الجزائري نجد أنه لم يأخذ بهذه الفكرة باعتبار أن من حكم عليه بالإدانة نتيجة حكم جزائي ، لا يمكنه ممارسة مهامه أو إدماجه في منصب عمله ، ذلك كونه مداناً سواء بالحبس أو غرامة مالية ، أو عقوبة مع وقف التنفيذ ففي هذه الأخيرة المشرع الجزائري لم يراع مسألة تأثير العقوبات مع وقف التنفيذ على تأديب الموظف مما يطرح إشكالية في مدى اعتبارها كعقوبات جنائية كسائر العقوبات الجنائية الأخرى³ .

1 - مأخوذ عن كمال رحماوي المرجع السابق ، صفحة 36.

2 - محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام ، مرجع سابق ، صفحة 80-81.

3 - محمد الأحسن، النظام القانوني لتأديب الموظف العام ، مرجع سابق ، صفحة 309.

فمن البديهي النظر إلى العقوبات المسلطة على الموظف مقابل السنوات التي قضاها في العمل و خاصة التسريح في حالة ارتكابه خطأ و متابعته جزائياً. ففي حالة تنفيذ العقوبة لا يثير إشكالاً بل في حالة الحكم عليه بعقوبة موقوفة النفاذ رغم عدم ارتباط الخطأ بالوظيفة . فالملاحظ أن المشرع الجزائري اعتمد لفظ الإدانة حيث جاء لفظاً عاماً. ولم يفرق بين تنفيذ العقوبة وعدم تنفيذها و هنا وجب التوضيح أكثر والتطرق إلى الآراء الفقهية والتشريعات المقارنة¹.

فيتعين أولاً الإشارة إلى وقف تنفيذ العقوبة التي يعتمدها القضاء الجزائي، فإذا صدر الحكم الجزائي بالإدانة على الموظف عن الخطأ المنسوب إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية فالحكم في هذه الحالة يجوز حجية أمام السلطات التأديبية ، فوقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط ولا يمتد إلى المسائلة التأديبية .

هناك جانب من الفقه الإداري ذهب إلى اعتبار الحكم الجزائي الصادر بالإدانة و المشمول بوقف تنفيذ العقوبة يقيد السلطة التأديبية التي عليها توقيف أي جزاء تأديبي اتجاه الموظف المخالف. و الجانب الأخر من الفقه الإداري يرى خلاف ذلك و من بين الفقهاء و الآراء التي تعتمد هذه الوجهة الأستاذ سليمان الطماوي²، حيث يرى: " أن المانع من التعيين في الوظيفة العامة و يحكم الزوم من الاستمرار فيها لا يصدق على المخالفات لخروج هذه الجرائم من دائرة رد الاعتبار". وما يزيد من تعزيز هذا الرأي ما نص عليه البند رقم 07 من المادة 77 من القانون المصري رقم 46 لسنة 1964³.

أما بالنسبة للتشريعات الجزائرية فنجد أن المنشور 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والذي يسمح للإدارة العامة انتظار صدور الحكم الجزائي الصادر من القضاء في حالة

1 - مأخوذ عن بن ديدة نجا، الحماية القانونية للموظف دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير القانون العام، جامعة الجبيلي اليباس، سيدي بلعباس، موسم 2005/2006، صفحة 427.

2 - سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق، صفحة 241.

3 - كمال رحماوي، المرجع السابق، صفحة 36.

ما إذا لم يكن له تأثير على ديمومة المرفق العام بانتظام واطراد. إلا إن هذا قد يؤدي بالإدارة إلى استعمال التعسف في حق الموظف فتباشر توقيفه عن عمله بحجة أنه متهم بجريمة¹.

بالرجوع إلى النصوص القانونية المعمول بها في الجزائر نجد أنه لم يضبط عملية دمج الموظف في وظيفته و تسوية وضعيته بل تركها مبهمة و غير واضحة حيث أشارت النصوص إلى أنه لا تسوى الوضعية الإدارية للموظف حتى يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً . لكن يبقى الأمر غير واضح في حالة الحكم النهائي فالأجدر أن يكون حكماً باتاً وليس نهائياً حتى يتفادى أي إشكال في ذلك لأن هناك من حيث المعنى واللفظ اختلاف كبير بينهما².

الفرع الثالث: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة المشمولة بالعمو العام.

يعمل العفو الشامل على إزالة الجريمة كأن لم تكن، ويعد الجاني في هذه المرحلة كأن لم يرتكب أي مخالفة أو تمت إدانته بفعل مجرم . ومع هذا كله فإنه لا يمتد سريان العفو العام عن المخالفة الجزائية إلى المخالفة التأديبية إلا بنص خاص³، وإلا فلا يسري في شأنها . وترتيباً على ذلك فإن العفو العام عن الجريمة الجزائية لا يمنع من قيام المساءلة التأديبية عن الفعل نفسه الذي شمله العفو العام⁴. و عليه للوصول أكثر لمعنى أوضح وأشمل سنتطرق إلى العفو الشامل من خلال الإشارة إليه حالة صدور العفو في (بند أول) ثم إلغاء القانون الجزائي وانقضاء الدعوى العمومية في (بند ثاني) البند الأول: العفو العام .

يعرف العفو العام (الشامل) بأنه قانون يصدر عن السلطة التشريعية بعد مروره على الغرفة الأولى والغرفة الثانية للبرلمان تنزل بمقتضاه المخالفة، وتنزل عن الفعل المقترف الصفة الإجرامية⁵. يعني أن الدعوى العمومية تنقضي عن طريق العفو الشامل مثلها مثل العقوبة . غير أنه يجب أن يسبق العفو الشامل صدور الحكم ، ويفقد الفعل المعفى عنه صفة الجريمة ، لكن لا يمكن

1 - المنشور رقم 5 المشار إليه سابقاً، (الملحق رقم 01).

2 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 311.

3 - عثمان محمد مختار محمد، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة - دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي، مصر، 1973، صفحة 199.

4 - ابن وارث محمد، مذكرات في القانون الجزائري، القسم الخاص، دار هومة، الجزائر، 2003، صفحة 48.

5 - احمد سعيد المومني، إعادة الاعتبار ووقف تنفيذ العقوبة، دراسة مقارنة، الطبعة 01، منشورات جمعيات العمار المطابع النموذجية، عمان، 1992، صفحة 22.

تحريك الدعوى المدنية أمام القاضي الجزائي وإنما يؤول الاختصاص للقاضي المدني ، كما لا يمكن الادعاء بوجود العفو في حالة تعدد الجرائم إلا إذا كانت الجريمة المعني عنها لها أكبر عقوبة ، أو كانت لكل الجرائم نفس العقوبة.

و لذلك وجب التقريب بين حالتين هما : حالة العفو عن العقوبة وحالة العفو عن المخالفة.

- حالة العفو عن العقوبة

أن العفو عن المخالفة من شأنه أن يزيل عن الفعل صفة الجرم يعني ما كان يعتبر جريمة يتحول بالعفو إلى فعل مباح ومقبول ، ويعتبر الجاني كأنه لم يرتكب أي جرم وحتى الحكم الصادر في حق المتهم يصبح دون أثر كأنه لم يوجد من قبل. لكن هل هذه الإباحة تقيد من السلطة التأديبية للإدارة ؟

أن العفو يمحو المخالفة، غير أنه لا ينفي الركن المادي للفعل ، و لا آثاره الخارجية، وعليه تطبيقاً لمبدأ استقلال المخالفة الجزائية عن المخالفة التأديبية فان صدور العفو عن الجريمة لا يمنع من استمرار المساءلة التأديبية عن ذات الفعل الذي شمله العفو، فقد يكون هذا الأخير مكوناً للمخالفة التأديبية الذي يستوجب الجزاء التأديبي، أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعاً للمخالفة الجزائية وما ترتب عليها من عقاب ، فصدور العفو عن هذا الفعل الإجرامي يؤدي إلى قيام احتمالين¹:

- إذا كان الجزاء التأديبي قد نفذ فعلاً وهذا قبل نفاذ قانون العفو الشامل، هنا لا أثر لنفاذ العفو على شرعية العقوبة التأديبية
- أما إذا أصدر العفو قبل العقوبة التأديبية، فتعد هذه الأخيرة ملغاة بالنسبة للمستقبل.
- العفو عن العقوبة

أما في ما يخص العفو عن العقوبة فإذا مس العفو العقوبة الجزائية فقط ، فإنه لا يؤثر على المتابعة التأديبية، ذلك أن العفو يقع على العقوبة فقط ولا ينفي المخالفة في أساسها حتى أن هذا العفو لا يمحو الإدانة التي تظل قائمة ، فالعفو هو تنازل المجتمع عن حقه في معاقبة الجاني أو تنفيذ

1 - مغاوري محمد شاهين، المرجع السابق، صفحة 281.

العقوبة التي صدرت ضده، هذا وقد يزول أثر الحكم الجزائي الصادر ضد الموظف بسبب العفو عن المخالفة، أو العفو عن العقوبة. أما في ما يخص العفو الشامل، فلا يكون إلا بقانون و هو يزيل وينفي المخالفة ذاتها، والمشرع هو الذي يرتب آثاراً في الماضي أو المستقبل . أما في ما يخص العفو البسيط و الذي يمثل ذلك العفو الذي يقتصر على العقوبة الجزائية ولا يتعداها إلى غيرها من الآثار المترتبة على الحكم الجزائي ،وعلى ذلك فإنه ينجم على العفو سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقي منها و كذلك العقوبة التبعية والآثار المترتبة على الحكم و ذلك بالنسبة للمستقبل فقط ،وإذا كان الحكم الجزائي يؤدي إلى قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والإدارة بمجرد وقوعه، فإن العفو يحو هذه العقوبات التبعية¹.

يمكن القول أن العفو بالمعنى العام لا يؤثر على المتابعة التأديبية وإنما العفو الذي يصدر صراحة ماساً بكل من العقوبة الأصلية المتعلقة بالمخالفة و كذا العقوبة التبعية المتعلقة بالوظيفة .هو الذي يؤثر على المسائلة التأديبية ،وعليه فان انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف يكون نتيجة صدور الحكم الجزائي القطعي ، ويكون ذلك بسبب الإدانة جراء الفعل المرتكب من قبله ، وهذا يكون بعد ارتكابه إما لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ،لكن هذا الحكم الجزائي الصادر بالإدانة يفقد أثره بمجرد صدور قانون العفو العام في حالة ارتباط العفو بهذه الجناية أو الجنحة وعلى اثر ذلك يتعدى الأثر هذا إلى الجزاء التأديبي التبعية لهذه المخالفة و ينفيه².

البند الثاني: إلغاء القانون الجزائي و انقضاء الدعوى العمومية.

بالرجوع إلى قانون الإجراءات الجزائية نجد أنه نصت المادة 6 منه على أن الدعوى العمومية تنقضي كذلك بإلغاء النص العقابي ، فمثل العفو فإنه ينفي عن الجرم الصفة الإجرامية يعني يصبح الفعل مباح فعله مثله مثل إلغاء النص العقابي ،والعفو يعمل على إزالة الركن الشرعي للجريمة ،ففي حال وجود حالة إلغاء نص قانوني يجرم فعل من الأفعال فانه لا يمكن ممارسة الدعوى العمومية

1 - سليمان الطماوي، قضاء التأديب ، مرجع سابق،صفحة 242.

2 - محمد الأحسن،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق،صفحة315.

ضد مرتكب الفعل أو شريكه في الفعل . أما في ما يخص القانون الجزائي في حالة تم إلغاءه كنا أمام الأخذ والعمل بمبدأ سريان القانون الجزائي من حيث الزمان¹.

المطلب الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة وأن لا وجه للمتابعة في مواجهة السلطة التأديبية.

المشكلة التي تثار في هذه النقطة هي الحجية التي تكتسبها أحكام البراءة الجزائية والتي تكون جزاءً على عدم كفاية الأدلة أو الشك في صحة الواقعة أو قيامها، وذلك لاتصالها بالوجود المادي للواقعة. لكن المشكل الذي يطرح نفسه هنا هو مدى التزام و تقيد السلطة التأديبية بهذه الأحكام الصادرة بالبراءة القائمة على عدم كفاية الأدلة أو الشك²

الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة أو بطلانها والشك.

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى الحكم الجزائي الصادر بالبراءة في حالة عدم كفاية الأدلة أو بطلانها و في حالة الشك.

البند الأول: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة أو بطلانها.

إن الحكم الجزائي قد يقضي بالبراءة استناداً إلى عدم تأكده من ارتكاب المتهم للفعل المنسوب إليه، أو لعدم اقتناعه بذلك الفعل، وهذا ليس إلا نتاج للمبدأ السائد في القضاء الجزائي و التأديبي أيضاً، وهو قناعة تنشأ وتتميز بها شخصية القاضي³.

إن أي شك يراود عقيدة القاضي في الإدانة ينجم عنه الحكم بالبراءة، وهذا الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة يحوز الحجية في نطاق القضاء المدني، وهذه الحجية يكتسبها الحكم سواء كان قائم على انتفاء التهمة، أو على عدم كفاية الأدلة. إلا أن الأمر يختلف في مجال التأديب، فالحكم الجزائي عند الحكم فيه بالبراءة فقد قضى بانتفاء التهمة، والمسائلة التأديبية لا يمكن أن تقوم على إثبات خاطئ للواقعة التي لم تثبت في الأساس بالحكم الجنائي . فالواقعة المادية إما أن تثبت وينسب صدورها للمتهم، وإما نفيها و عدم نسبتها للمتهم . وهو أمر ثابت في المجال

1 - المادة 6 من الأمر 156/66 المشار إليه سابقاً المتضمن قانون العقوبات الجزائي.

2 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 334.

3 - خالد عبدالفتاح محمد، المرجع السابق، صفحة 570.

التأديبي و الجزائي . هذا وان الحكم بالبراءة للموظف لعدم كفاية الأدلة قائم على الوصف الجزائي لذلك فان مسؤولية الموظف تأديبياً لا تكون من هذه الناحية ، وإنما تقوم على أساس الوقائع التي ثبتت و جاءت في مضمون الحكم الجزائي رغم عدم كفاية الأدلة لقيام الجريمة الجزائية، إلا أنها بهذه الوضعية تأخذ شكل المخالفة التأديبية¹ .

فالوقائع وإن رأى جانباً من الفقه من خلال نظرتهم إلى أن البراءة الجزائية لا تمنع من المسائلة التأديبية متى ثبت في ذلك عدم كفاية الأدلة و هذا الرأي بإجماع الفقهاء²، إلا أنه يتضح لنا من خلال ذلك أن الفقه أخذ منحى آخر حيث أقر في النهاية بمبدأ سريان الحجية الجزائية حتى في حالة عدم كفاية الأدلة لتضاف إلى سابقتها³ .

فالفقه قرر أن الوصف القانوني الذي يبرئ المتهم ، وإذا كان الاختلاف في المجالين ، وهو أمر طبيعي تفرضه طبيعة النظامين ، إلا أنه لم يمتد للوقائع التي برئ منها المتهم ، والتي حملت نفس الوصف المقابل للوصف الجزائي، بل قرر أن المسؤولية التأديبية يمكن أن تثار بالنسبة للوقائع التي لم يشملها الحكم ، والتي موجودة كوقائع وأسباب فقط ، لأن الحجية الجزائية أصلاً لن تمتد لتشمل تلك الواقعة في كل أحكام الإدانة و ليست البراءة فقط .

نستخلص مما سبق أن البراءة المبنية على عدم كفاية لا تمنع من قيام المسؤولية التأديبية ،ويقصد بهذا أن الوقائع المنشأة للاتهام و المتابعة الجزائية تكون هي نفسها المكونة للمتابعة التأديبية ، حيث يكمن الاختلاف في وصف المخالفة أو الجريمة. فالمسائلة التأديبية لا تكون على أساس الوصف الجزائي للأفعال المرتكبة وإنما على أساس الوقائع في حد ذاتها والتي تثبت في حق الموظف المتهم عن طريق حكم جزائي صادر عن القضاء الجزائي، وان كانت غير كافية لقيام جريمة جزائية إلا أنها في نفس الحالة تشكل مخالفة تأديبية في بعض جوانبها أو بعض المخالفات لم يتطرق لها الحكم الجزائي ، وتشكل خرقاً و إخلالاً بالمهام الوظيفية الموكلة للموظف العام⁴ .

1 - مغاوري محمد شاهين ، المرجع السابق، صفحة 225

2 - خالد عبدالفتاح محمد، المرجع السابق، صفحة 573.

3 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 336.

4 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 336.

إذن فالسلطة التأديبية الإدارية غير مقيدة دائماً بالأحكام التي تصدرها المحاكم الجزائية، ذلك أن لكل منها مجالها الذي تنشط فيه. فهذه العقوبة التأديبية تأكيد لوجود الأفراد في الوظيفة العامة على وجه الاطمئنان و تأكيد على صلاحيتهم للقيام بأعبائها وواجباتهم على الوجه الصحيح الذي من خلاله تحقق المصلحة العامة¹.

لذلك كان لزاماً على الموظف تجنب و تفادي كل ما من شأنه أن يحط أو يذل من كرامته ويسئ إلى سمعته الوظيفية التي ينتمي إليها². غير أن هناك جانب من الفقه الإداري و الذي قسم الأدلة الباطلة التي يبنى عليها حكم البراءة إلى أدلة باطلة و أخرى معدومة إلا أنه في حالة العدم للأدلة لا يمكن أن تأخذ على أنها أساس أو معيار للجزاء التأديبي³.

البند الثاني : الحكم الجزائي الصادر بالبراءة الجنائية المبنية على الشك.

إن الشيء المسلم به ، هو أن القرارات التأديبية تكون كالأحكام الجزائية تبنى على اليقين و الجزم، وأن الشك و الاحتمال لا يلي المطلوب لإدانة المتهم، وذلك باعتبار أن التضامن التأديبي و الجزائي يحملان في طياتهم السمة العقابية، أي يفرضان الجزاء على كل مخالف، والتي تمس بالحقوق الفردية و الحرية الشخصية للمتهم. لذلك فانه بمجرد الشك يؤدي إلى تبرأة المحكمة الجزائية المتهم، والذي يؤدي إلى عدم إدانته من السلطة التأديبية، لأنها لا يمكن أن تقيم أدلتها بالإدانة على الشك بل تقوم على الحقيقة. إلا أن الأفعال التي قد يقوم بها و يقدم الموظف على فعلها، والتي برء منها أمام المحكمة الجزائية قد تكون محل الإثارة و الشك حول تصرفاته في ما بعد وهو في حد ذاته واجباً وظيفياً يلقي على عاتق الموظف، حيث يجب عليه ألا يضع نفسه محل الشك و الريبة، وهو ما يستوجب المؤاخظة و الحساب عن هذا السلوك الثابت في حقه جزائياً ويستحق أن يسأل عليه تأديبياً⁴.

1 - محمد الأحسن، المرجع نفسه، ص337.

2 - سمير يوسف البهي، قواعد المسؤولية التأديبية، الطبعة الثانية، دار الكتب القانونية، مصر، 2002، صفحة 131.

3 - مغاوري محمد شاهين، المرجع السابق، صفحة 222.

4 - محمد عصفور، المرجع السابق، صفحة 288.

وذهب رأي من الفقه إلى أن تلك المبررات تصلح لأن تكون سبباً لعدم تقييد السلطة التأديبية بأحكام البراءة مهما كانت، ويرى أن تفرض كقاعدة عامة لحكم البراءة حجية في جميع الحالات التي تتخذ فيها أوصاف أفعال المسائلة التأديبية و الجزائية أيا كان مبنى البراءة¹.

ولا تأثير لحكم البراءة القائم على الشك فيها على سلطة الجهة الإدارية المختصة بالتأديب في رد هذه الواقعة التي تثبت منها الحكم الجزائي بالبراءة إلى نطاقها التأديبي يميزان واجباته الوظيفية و مقتضياتها بالنسبة للموظف، ذلك أن القاضي الجزائي لم ينف حدوث الواقعة لأنها لم تحدث، ولكن شك في الدليل المثبت لها ولم يرجح حدوثها. من هنا كانت هذه الشبهة كافية لإدانة الموظف في المجال التأديبي، لأنه يمكن أن تمثل الركن الشرعي للمخالفة التأديبية². كما أن البراءة المبنية على الشك في الاتهام لا تمنع من قيام المسؤولية التأديبية، بحيث أن الشك لا يمنع أو يكون عائقاً أمام السلطة التأديبية من أجل البحث و التحري والتحقق من مدى ثبوت التهمة لأن البراءة المؤسسة على الشك هي براءة غير مؤكدة³.

وخلاصة القول نقول انه ينبغي الأخذ والتسليم بحجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة، وتأسيساً على عدم كفاية الأدلة أو الشك في مجال التأديب، على أن ذلك لا يمنع من مسائلة الموظف عن وضع نفسه محل شبهة، بما يعود بالسلب على مركزه الوظيفي باعتباره طريقياً يشكل مخالفة تأديبية أخرى تختلف على تلك التي حكم له الحكم الجزائي بالبراءة فيه من الفعل لعدم كفاية الأدلة والشك⁴.

الفرع الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لشيوع التهمة وامتناع المسؤولية.

تعتبر الحجية ضعيفة أمام مساءلة الموظف العام تأديبياً فهي لا تحول بينه وبين مسائلته عن نفس الواقعة المادية باعتبارها تكون مخالفة تأديبية، لذلك سنحاول التعرف من خلال البند الأول

1 - محمد عصفور، المرجع نفسه، ص281.

2 - محمد ماهر ابو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، دون ذكر الطبعة، دار ابو المجد للطباعة، مصر، 2004، صفحة 212.

3 - ممدوح الطنطاوي، المرجع السابق، صفحة 418.

4 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، صفحة 339.

عن أوجه البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة أولاً، ثم نتطرق إلى حالات امتناع المسؤولية وما ينجر عنها من أثر البراءة.

البند الأول: البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة.

يقصد بشيوع التهمة أي ارتكابها وعدم معرفة مرتكبها أي الفاعل للجرم. حيث ان شيوع التهمة لا تعتبر دوماً سبباً للبراءة في مجال المسؤولية التأديبية، عكس ما هو عليه في المسؤولية الجزائية، بحيث تعتبر سبباً موجباً للحكم بالبراءة¹.

ولقد كان لعدد من شراح القانون، رآياً خاصاً في تلك المسألة ينحصر في أن الأفعال التي يمكن أن تنسب للموظف سواء كانت ايجابية أو سلبية، والتي إما تجعله فاعل أصلي للفعل أو شريكاً في المخالفة التأديبية ترتب إدانته في حالة شيوع التهمة. إن اعتبرنا هذه القول صحيحاً وثابتاً في المجال الجزائي، فهذا حتماً سيؤدي لمعاقبة المتهم الذي ثبت في حقه الفعل و باعتباره مسهماً في ارتكاب الجريمة.²

ولقد اتفق الفقهاء على أن البراءة المبنية على أساس شيوع التهمة أو الجريمة عن طريق حكم جزائي صادر من المحكمة الجزائية لا يؤثر أو يوقف المسائلة التأديبية، وقيام المسؤولية التأديبية.³ مما سبق نستنتج أن شيوع الجريمة إذا كان سبباً للبراءة في العقوبة الجزائية، فانه لا يكون عائقاً أو أساساً مانعاً لقيام المسؤولية التأديبية التي ينجر عنها المسائلة التأديبية، وقت ما الحق أي فعل سواء كان ايجابياً أو سلبياً بالموظف.⁴

ذلك أن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجزائية، مسؤولية شخصية تقوم إن ثبت قيام الموظف شخصياً بفعل سلمي أو ايجابي معين، وبعد إسهامه في وقوع المخالفة التأديبية. ففي

1 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، المرجع نفسه، صفحة 340.

2 - خالد عبدالفتاح، المرجع السابق، صفحة 577.

3 - محمد عاطف ألبنا، مبادئ القانون الإداري في أساليب النشاط الإداري ووسائله، دون ذكر الطبعة، دون ذكر دار النشر، مصر، 1982، صفحة 297.

4 - بوزيان مكلكل، النظام القانوني للوظيفة العامة -دراسة مقارنة ما بين التشريع الجزائري والفرنسي - أطروحة دكتوراه لنيل شهادة دكتوراه دولة، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، السنة الجامعية 2001/ 2002، صفحة 213.

حال عدم وجود هذا الفعل فلا تقوم المسائلة التأديبية في حالة شيوع التهمة بين الموظف وغيره وبالتالي فاعلها دائماً يكون مجهولاً¹.

البند الثاني : البراءة المبنية على أساس امتناع المسؤولية .

ذهب بعض الفقهاء² في مجال تحديد موانع المسؤولية في النطاق التأديبي ، إلى تطبيق ذات موانع المسؤولية في النطاق الجزائي على المخالفة التأديبية . ومن بين هذه الموانع ما يلي :

- أولاً : توافر حالة الدفاع الشرعي
- هو رد الاعتداء الذي يقع على الموظف و الذي يعتبر اعتداء غير مبرر، ولو وقع من شخص فاقد للإدراك .
- ثانياً : حالة الضرورة
- وهي تلك الحالة المنصوص عليها في قانون العقوبات بوصف أن ذلك يعد مبدأ عاماً.
- ثالثاً : حالة تنفيذ أحكام القانون بحسن نية
- ويدخل في ذلك الجهل بالقانون حيث انه من المقرر وفقاً لقضاء النقض . أن الجهل بأحكام و قواعد قانون آخر غير قانون العقوبات يجعل من الفعل المرتكب غير مؤثم وناشئ للمسؤولية ، ويدخل في حالات امتناع المسؤولية لفقد الإدراك.
- وفي ما يخص المرض النفسي أو العقلي ، فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية³ ، إلى ثبوت إصابة الموظف بمرض عقلي أو نفسي تعفيه وتسقط عنه العقاب على المخالفة أو الذنب الإداري الذي ثبت ارتكابه له، وهو في حالة الإصابة بالمرض العقلي أو حتى اختلال قواه العقلية والنفسية . إلا أن المرض يجب أن يثبت عن طريق طبيب شرعي يثبت مرض الموظف من عدمه بالطرق الرسمية المقررة قانوناً عن طريق إجراء خبرة طبية تنجز في هذا الإطار من أجل كشف درجة مرض الموظف وثبوت مرضه.

1 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب، مرجع سابق ،صفحة 341.

2 - محمد ماهر أبو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، أبو المجد للطباعة الهرم، مصر، 2004، صفحة 226.

3 - المحكمة الإدارية العليا في مصر، حكمها في الطعن رقم 969 جلسة 1964/11/15، مأخوذ عن محمد ماهر أبو العينين ،المرجع السابق،صفحة 229.

وبالرجوع إلى الأحكام القضائية القديمة¹، نجد أنها أشارت إلى اعتبار أن ضعف العمل وسوء توزيعه لا يعد مانعاً من المسؤولية، وكذلك حسن نية المخالف، أو حداثة عهده بالخدمة، وكذلك الجهل بالقانون أو اللوائح، ذلك أن الواجب الملقى على عاتق الموظف، ووجب عليه أن يقوم به بدقة وعناية، وبأن يسعى إلى العمل بالقوانين، واللوائح، والتعليمات المتعلقة بعمله. كما أن تعدي العمل ومجانبة القوانين لا يضيء وجه المشروعية على الفعل، وكذلك الأمر بالنسبة لكثرة المهام والأشغال والتي في غالب الأحيان تؤدي إلى السهو، فالموظف مسؤول عن الإهمال والخطأ والتهاون والاستهتار والإخلال الذي يطال أعماله ومهامه، ويقع منه بمناسبة تأدية تلك المهام الوظيفية المسندة إليه، فالأعمال والمهام على كثرتها ليست من الأعذار الموجبة لعدم قيام المسؤولية التأديبية. ولو أخذ هذا على أنه ذريعة يتذرع بها كل موظف على حسب هواه لأضحى الأمر فوضي ولا ضابط له.

والمسائلة في هذه الحالة تأخذ طابع العموم سواء كان الموظف موظفاً بسيطاً في الإدارات و المؤسسات العمومية أو كان من الإطارات العليا في الدولة أو كان عضواً منتخباً في المجالس المحلية المنتخبة.²

المطلب الثالث: الأثر المباشر للحكم الجزائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية للموظف.

نصّ قانون العقوبات الجزائري على أنه يسمح للقاضي أن يسلط على الموظف العام عقوبات تأديبية كحرمانه من مزاولة نشاطه لمدة معينة من الزمن، أو بصفة دائمة. غير أن هذه العقوبات تبقى عقوبات تكميلية أو تبعية لا غير، لأن الأصل هو استقلال الدعوى التأديبية على الدعوى الجزائية في هذا المجال، وقد يترك مجالاً واسعاً من قبل المشرع للقاضي من أجل ممارسة سلطته التقديرية بكل حرية وشفافية في تسليط عقوبة تأديبية على الموظف وأخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة بكل قضية على حدى³. ولتوضيح هذه الآثار نشير إلى بعض الحالات منها

1 - المحكمة الإدارية العليا في مصر، الطعن رقم 932، جلسة 1966/11/12، مأخوذ عن محمد ماهر أبو العينين، المرجع نفسه، صفحة 227.

2 Pierre Brossard , responsabilité pénale des administrateurs-faculté de droit-AJDA-numéro 1-1998,page76.

3 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 322.

حالات الحرمان من الحقوق الوطنية المصحوبة بقرار العزل (فرع أول) وكذا حالة تعارض الحكم الجزائي مع القرار التأديبي (فرع ثاني).

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

من الواضح و الذي تم التطرق له سابقا قيام الاختلاف الموجود في طابع كل من العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية . فالأولى تمس بالحياة الوظيفية للموظف وتتراوح بين الإنذار والتسريح ، وهذا حسب درجة العقوبة¹. أما بالنسبة للعقوبة الجزائية فهي تمس أصلاً حرية الفرد وكذا تمس الأموال ، غير أن العقوبة الجزائية لا تكفي بهذا القدر من العقوبات الأصلية بل تقتزن في بعض الأحوال بالصفة الوجوبية أو الجوازية بعقوبات تبعية أو تكميلية².

البند الأول: العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية.

تنص المادة 06 من قانون العقوبات على أنه : " العقوبات التبعية هي الحجز القانوني و الحرمان من الحقوق الوطنية وهي لا تتعلق إلا بعقوبة جزائية " ومن سبل الحرمان من الحقوق الوطنية عزل المحكوم عليه ، وطرده من جميع الوظائف ، والمناصب السامية في الدولة ، وكذا جميع الخدمات التي لها علاقة بالمخالفة³.

والعزل هو سحب الوظيفة من الموظف ، وهو عادة من اختصاص السلطة التي قامت بتعيين الموظف⁴ ، وهو الحكم عليه بعقوبة أصلية في جناية بحيث ينتقل الاختصاص إلى المحكمة الجزائية والتي تقرر العزل وذلك في حالة وجود علاقة بين الوظيفة التي يمارسها الموظف والجريمة التي اقترفها⁵.

1 - المادة 06 والمادة 09 من قانون العقوبات الجزائري المشار اليه سابقاً.

2 - المادة 124 من المرسوم رقم 59/85 المشار إليه سابقاً (ملغى).

3 المادة 1/8 من قانون العقوبات الجزائري المرجع نفسه.

4 - مورييس نخلة ، الوسيط في شرح قانون الموظفين، الجزء الأول ، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2004، صفحة 1160

5 - عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر

، 1998 ، صفحة 330.

وباعتبار العزل عقوبة تبعية في الجنايات ، فهي تطبق بقوة القانون ، و العزل عقوبة مؤبدة يبقى ولو بعد استيفاء العقوبة الأصلية ولو سقطت العقوبة الأصلية يمضي المدة ، أو صدر عنها عفو ، أو استبدلت بأخف منها ما لم ينص في قانون العفو على خلاف ذلك ، كما أن أهليته تبقى معدومة و لا يقدر ممارسة أو تولي أي وظيفة وذلك إلى حين رد الاعتبار.¹

البند الثاني: العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية.

إن العقوبات التكميلية ، ترتبط أساسا بالعقوبات الأصلية ، كما أنها اختيارية ، وفي هذا يعتبر العزل عزلاً مؤقتاً ، وحسب المادة 14 من قانون العقوبات فإنه يحظر على الموظف المحكوم عليه ممارسة الوظيفة لمدة لا تتجاوز خمس سنوات.²

فالعزل كعقوبة تكميلية في مادة الجرح تأخذ حكم الجواز ويقصد بهذا أنه في حالة ارتكاب الموظف جنائية لا ينبغي أن يستأنف عمله نظراً لخطورة الأفعال التي ارتكبها ، بينما الموظف الذي يرتكب جنحة يتوقف مصيره من حيث استئناف وظيفته على طبيعة الجنحة التي ارتكبها و اعتباراتها هذا لا يتعارض مع استمرار الموظف في عمله.³

وجب الإشارة إلى التشريع الجزائري والذي يعمل على تقييد السلطة الرئاسية ، ولا يسمح بإبقاء الموظف في منصبه؛ حيث إن الحكم الصادر بالإدانة وذلك بتوقيع عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية يقيد السلطة الرئاسية ، لأن ذلك يتعارض مع نص المادة 31 من المرسوم رقم 59/85 والتي تنص وتحدد شروط الالتحاق بالوظيفة العامة . فالعقوبة الجزائية في هذه الحالة تجرد صاحبها من صفة الموظف العام. وهو الحال بالنسبة للحكم على الموظف في مخالفة مخلة بالشرف لكن رغم هذا إلا أن المشرع لم يضع إطاراً واضحاً أو معياراً في مجال جرائم الشرف لذلك فإن السلطة التأديبية في هذا المجال تمارس اختصاصها تحت رقابة القضاء.⁴

1 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 323.

2 - انظر المادة 14 من قانون العقوبات الجزائري المشار إليه سابقاً.

3 - عبد الوهاب البنداري، المرجع السابق، صفحة 268.

4 - المادة 31 من المرسوم رقم 59/85، سابق الإشارة إليه (ملغى).

والملاحظ أن المشرع الجزائري قد عمد إلى مدى تأثير المخالفة الجزائية على سير وعمل المرفق العام ، والذي يظهر جلياً في تقييد السلطة التأديبية بالحكم الجزائي الصادر عن القضاء الجزائي . لكن هذا قد يؤدي إلى خلق آثار تتمثل في تضرر حقوق الموظف العام¹ .

ففي حالة تسليط عقوبة الجنحة على الموظف المدان بجناية مع الاستفادة من ظرف التخفيف ، ففي هذه الحالة يجب الأخذ بعين الاعتبار نوعية العقوبة المسلطة على الموظف وفي حالة نفي السلطات القضائية للوقائع المنسوبة إليه، وجب على السلطة الرئاسية أن تتقيد بهذا الحكم ، فلا يحق لها تحت أي ذريعة متابعة موظفيها إدارياً عن وقائع نفاها القضاء سابقاً وهذا ما نصت عليه التعليم رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية في السابق بالنسبة للنصوص الجزائية² .

الفرع الثاني : حالة تعارض الحكم الجزائي مع القرار التأديبي.

من حيث المبدأ يأخذ بفكرة استقلال المساءلة الجزائية عن المساءلة التأديبية، غير أن هناك حالات ينشأ فيها تعارض بين الحكم الجزائي و القرار التأديبي . فإذا صدر قرار تأديبي بالبراءة على أساس عدم ثبوت الفعل المرتكب ، ثم صدر حكم جزائي يؤكد الوجود المادي للفعل ، أو في حالة العكسية ، وهي صدور قرار تأديبي في حق الموظف بالإدانة على أساس وجود خطأ تأديبي، ثم يصدر حكم جزائي بالبراءة لانعدام الركن المادي للمخالفة، أي عدم حدوثها أصلاً، أو لعدم ارتكاب الموظف المتهم للفعل، أو كون الموظف في حالة من حالات أسباب الإباحة لإتيان الفعل ، كالدفاع الشرعي ، أو وجود قوة قاهرة يثور تعارض بين الحكم الجزائي الصادر في حق الموظف وبين القرار التأديبي ، مما وجب عنه إزالته احتراماً لحجية الحكم الجزائي. ولتفادي التعارض القائم³ .

في هذه الحالة وجب التطرق إلى فرضيتين كالآتي:

البند الأول : حالة البراءة التأديبية.

يرى البعض من الفقه في هذه الحالة انه لا يوجد مانع من الرجوع إلى المسائلة التأديبية للموظف العام إن حكم له بالبراءة ، لأن البراءة في الحكم الجزائي تقوم أساساً على عدم قيام

1 - كمال رحماوي، المرجع السابق، صفحة 36.

2 - التعليم رقم 07 المؤرخة في 07/05/1969 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

3 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، صفحة 325.

الواقعة وما توصل إليه القاضي الجزائي من قناعة لا تقبل العكس، يؤدي هذا إلى تقييد السلطة التأديبية، ولا يتهم من جديد، وهذا على ضوء الحكم الجزائي الصادر بالبراءة وحسب هذا الاتجاه فالعودة إلى تأديب الموظف لا يعد ازدواجاً في الجزاء ما دام الموظف قد برئ في المرة الأولى¹.

البند الثاني: حالة البراءة الجزائية.

قد يصدر قرار تأديبي بإدانة الموظف المذنب في حادثة ما، ثم يصدر حكم جزائي ينفي تلك الحادثة تماماً فهنا إذا كان القرار التأديبي ابتدائياً غير نهائياً أي قابلاً للطعن، وبإمكان الموظف إثارة هذا الدفع في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، والذي يلغي في أساسه القرار التأديبي استناداً لحجية الحكم الجزائي أمام القضاء الإداري².

1 - المنشور الوزاري رقم 05 المبين لكيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59، (الملحق رقم 01)

2 - مغاوري محمد شاهين، المرجع السابق، صفحة 232.

خاتمة الدراسة

وفي الأخير نتوصل إلى أن للمسؤولية التأديبية صلة بالمسؤولية الجزائية القائمتين في حق الموظف العام عند إخلاله بواجباته الوظيفية وهذه الصلة تتجلى في العلاقة القائمة بينهما من خلال التأثير الحاصل جراء مباشرة إجراءات المتابعة اتجاه الموظف العام أمام السلطات التأديبية و القضائية؛ حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- من خلال التعريف التشريعي للمخالفة التأديبية والجزائية لم يضع المشرع الجزائري للمخالفتين بل اقتصر على ذكر السلوكيات والأفعال التي تشكل هاتين المخالفتين.
- إن اعتماد آلية تقسيم الأخطاء التأديبية على حسب درجة الخطأ من قبل المشرع الجزائري في النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة جاء كضمان لحماية الحقوق والحريات للموظف كحق الدفاع و تقديم الدفوع.
- بالنظر للطبيعة القانونية للمسؤوليتين التأديبية والجزائية فان إقرار وإلحاق المسؤولية التأديبية بشخص الموظف العام يستهدف الهيئة الإدارية وكذلك الوظيفة العامة التي يشغلها الموظف المذنب، أما إقرار المسؤولية الجزائية في حقه أو في حق شخص آخر تكون دائماً لصالح المجتمع.
- جراء التمييز بين المسؤوليتين التأديبية والجزائية يتجلى أن مرتكبي المخالفات سواء في قيام المسؤولية التأديبية أو الجزائية فان هذه الأخيرة تتصف بالعموم وتمس جميع الأفراد على اختلاف صفاتهم على خلاف ما هو معمول به في قيام المسؤولية التأديبية التي تختص و تمس مجموعة معينة والمتمثلة في فئة الموظفين العموميين.
- من خلال السلوكيات و الأفعال المنشأة للمسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية فان المشرع الجزائري لم يعتمد على نظام تحديد المخالفات في النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة في مجال المخالفات التأديبية إنما اعتمد على سرد بعضها على سبيل المثال فقط بينما في مجال المخالفات الجزائية فان المشرع اعتمد على نظام تحديد المخالفات الجزائية على سبيل الحصر نظراً لخطورة هذه المخالفات ومساسها بأمن و استقرار المجتمع.

- تستأثر الجهات القضائية العادية عند قيام المسؤولية الجزائية بالمتابعة وتسليط العقوبة على الموظف العام المذنب باعتبارها صاحبة الاختصاص الأصيل، أما في حالة قيام المسؤولية التأديبية فإن المساءلة و تسليط العقوبة التأديبية فهو من اختصاص المجلس التأديبي داخل الهيئة الإدارية بحكم أنه صاحب الاختصاص النوعي في هذا المجال.
- إن لمباشرة إجراءات المتابعة الجزائية في حق الموظف العام المذنب أثر واقف في بعض الحالات من مباشرة المساءلة التأديبية وذلك نظراً للحجية التي تكتسبها الإجراءات و الأحكام الجزائية الصادرة في حقه أمام السلطة التأديبية الإدارية سواء كانت أحكام جزائية صادرة بالإدانة أو البراءة.
- إن صدور الحكم الجزائي وإقرار العقوبة الجزائية في الأحكام الصادرة بالإدانة في حق الموظف العام المذنب تمس دائماً الحقوق المدنية والمالية و الحرية الفردية للشخص، بينما صدور القرار التأديبي من قبل الإدارة وتسليط العقوبة التأديبية يستهدف من خلاله الحقوق المالية والوظيفية من خصم للراتب و حرمان من ترفيات وغيرها دون أن تتعدى ذلك.
- إن قيام المسؤولية الجزائية يفرض على السلطات القضائية تسليط عقوبات جزائية على الموظف العام المذنب يؤدي إلى تحقيق الردع العام أمام المجتمع، أما عند قيام المسؤولية التأديبية يفرض على السلطة التأديبية تسليط العقوبات التأديبية على الموظف هذا يؤدي إلى تحقيق الردع الخاص أمام الإدارة في حق الموظف شخصياً والمركز الوظيفي الذي يشغله.
- عند ثبوت الخطأ التأديبي من قبل الموظف العام أمام السلطة التأديبية وخلال مباشرة إجراءات تسليط العقوبة المناسبة للخطأ فهذا يخضع لرقابة القاضي الإداري خاصة في ما تعلق بضمانات المساءلة التأديبية وحقوق الدفاع المكفولة دستورياً لكل شخص يمثل أمام الهيئات القضائية أو مجالس التأديب بالنسبة للموظفين العموميين.

- إن التأثير القائم جراء مباشرة إجراءات المتابعة الجزائية على إجراءات المتابعة التأديبية يعزز التعاون و التقارب بين السلطة التنفيذية والسلطة القضائية لتنفيذ القانون واحترامه ولا يأخذ على أنه مساس بالمبدأ الدستوري الذي ينص على آلية الفصل بين السلطات.

من خلال النقائص التي تم تسجيلها والتي أثرت على المسؤولية التأديبية و الجزائية للموظف العام من الناحية المعرفية و التطبيقية يكون من الضروري تقديم مجموعة من الاقتراحات لتحقيق الأهداف المرجوة من إقرار هذه المسؤوليتين في الحد من المخالفات من جانب الموظفين العموميين المتمثلة في ما يلي:

- من خلال مفهوم المخالفة التأديبية والمخالفة الجزائية التشريعي نجد أنهما تفتقران إلى تعريف جامع شامل لذلك وجب على المشرع الجزائري النظر لهذا النقص والعمل على وضع تعاريف شاملة وجامعة لكلا المخالفتين والابتعاد قدر الإمكان عن آلية سرد ووضع السلوكيات المؤدية إلى نشوء المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية في حق الموظف العام .
- جراء قيام المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية في حق الموظف العام المذنب، ضمناً لحقوقه وحرياته و تحقيقاً للعدل، وجب على المشرع الجزائري استحداث آليات قانونية جديدة تضمن وتحقق اكبر شفافية وضمانة في مجال الدفاع وحق الرد والمواجهة أمام السلطة التأديبية أو القضائية أو السلطتين معاً.
- عند المتابعة الجزائية للموظف العام والحكم عليه بالبراءة وأن لا وجه للمتابعة من قبل القضاء الجزائي وكذا مباشرة السلطة التأديبية لإجراءات التأديب عن أفعال تخرج عن نطاق ما ورد في الحكم الجزائي باعتبارها أخطاءً تأديبية وجب على القاضي الإداري في هذه الحالة ضرورة تشديد الرقابة على الهيئات الإدارية في حالة اتخاذها للقرارات التأديبية حتى لا تكون هذه القرارات تمس بجوهر ما ثبت في الحكم الجزائي وبهذا تمثل إجحافاً في حق الموظف العام وانتهاك لحقوقه وحرياته.

- ضرورة تنظيم أيام دراسية تكوينية وعقد مؤتمرات وملتقيات علمية لفائدة الموظفين العموميين
تعنى بمواضيع المسؤوليات القانونية للموظف العام بشكل دوري وذلك لبعث هذه الثقافة في
نفسية الموظفين وتحسيسهم بالآثار المترتبة جراء مخالفتهم للقوانين والتنظيمات والتشريعات
المنظمة لمهنتهم.
- على المشرع الجزائري السعي لتحسين وإعادة النظر في الأحكام والنصوص القانونية المنظمة
لشؤون الموظفين بصفة دورية كلما اقتضت الحاجة لذلك بما يتماشى والتطور الذي تعرفه
الوظيفة العامة في العالم والجزائر خاصة .

المراجع

● قائمة المصادر والقوانين :

- 1- القانون رقم 06-01 المؤرخ في محرم عام 1427 الموافق ل 20 فبراير سنة 2006 ،يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد 14 ،الصادرة في 2006/03/08.
- 2- الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد 04،الصادرة في 1966/07/08.
- 3- الأمر رقم 165/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 08 يونيو 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل و المتمم،الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد الصادرة في /2020/04.
- 4-الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد 46 ،الصادرة في 2006/07/16.
- 5-المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23،المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد13،الصادرة في 14 /03/1985.
- 6-المرسوم رقم 131/88،المؤرخ في 04 جويلية 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد22،لسنة 1988.
- 7-المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد 13 الصادرة في 1985/03/24.
- 8-المرسوم التنفيذي 54/93 المؤرخ في 1993/02/16 المتضمن بعض الالتزامات الخاصة القابلة بالتطبيق على الموظفين و الأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد 11،الصادرة في سنة 1993.

المراجع

- 9- المرسوم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09، الصادرة في 1982/03/02.
- 10- المرسوم رقم 152/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالإجراءات التأديبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 1966/06/08.
- 11- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المحدد لكيفيات تطبيق المادة 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.
- 12- التعليم رقم 07 المؤرخة في 1969/05/07 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

● قائمة الكتب :

● الكتب العامة :

أولاً : باللغة العربية:

- 13- سليمان الطماوي محمد، القضاء الإداري -قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- 14- علي خطار الشنطاري، الوجيز في القانون الإداري، دون ذكر رقم الطبعة، دار وائل للنشر، عمان، 2003.
- 15- علي خطار الشنطاري، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الاردنية، عمادة البحث العلمي، عمان، 1998.
- 16- محمد عاطف أبنا، مبادئ القانون الإداري في أساليب النشاط الإداري ووسائله، دون ذكر الطبعة، دون ذكر دار النشر، مصر، 1982

17- موريس نخلة ،الوسيط في شرح قانون الموظفين،الجزء الأول ،منشورات الحلبي الحقوقية،لبنان،2004.

18- هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر،2010.

ثانياً : باللغة الأجنبية :

19- Walline, Droit administratif, 7 édition , Paris,1967.

• الكتب المتخصصة :

أولاً : باللغة العربية:

20- احمد بوضياف ،الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر ،1986 .

21- الجبور ، محمد عودة، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، دون ذكر رقم الطبعة ، دار وائل للنشر و التوزيع والطباعة، الأردن عمان، 2012.

22- احمد سلامة بدر،التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية،دون ذكر رقم الطبعة، دار النهضة العربية،2004.

23- ابن وارث محمد، مذكرات في القانون الجزائري، القسم الخاص، دار هومة، الجزائر،2003.

24- احمد سعيد المومني، إعادة الاعتبار ووقف تنفيذ العقوبة،دراسة مقارنة،الطبعة 01،منشورات جمعيات العمار المطابع النموذجية،عمان،1992.

25- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، الشركة المتحدة للنشر و التوزيع،القاهرة مصر، 1979.

- 26- خالد عبدالفتاح محمد، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الكوادر الخاصة، الطبعة 02، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2004.
- 27- رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة و القطاع العام وقطاع الأعمال العام فقهاً و قضاء، دون ذكر رقم الطبعة ، دار النهضة العربية ، مصر القاهرة، 1999.
- 28- رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972.
- 29- زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، الطبعة 02، دار الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1986.
- 30- سعاد الشرقاوي، القضاء الإداري-دعوى التعويض - دعوى الإلغاء، دار المعارف بمصر، مصر، 1970.
- 31- سمير يوسف البهي، قواعد المسؤولية التأديبية ،دار الكتب القانونية ،الطبعة 02، مصر ،سنة 2002.
- 32- سليمان الطماوي محمد، الجريمة التأديبية، دون ذكر الطبعة ،دار الفكر العربي ،مصر، 1975.
- 33- سليمان الطماوي محمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1979.
- 34- عثمان محمد مختار محمد، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1973.
- 35- عبد الوهاب البنداري، المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، المطبعة العالمية ،مصر، 1971.

- 36- عبدالرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعية، دون ذكر رقم الطبعة، مصر الاسكندرية، 2007.
- 37- عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1998.
- 38- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة 03، دار هومة، الجزائر، 2006.
- 39- مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته و رقابته القضائية بين الفاعلين و الضمان، مكتبة أنجلو المصرية، مصر، 1986.
- 40- محمد عصفور، التأديب والعقاب في علاقات العمل، دون ذكر رقم الطبعة، دار النهضة العربية، مصر، سنة 1976.
- 41- محمد ماهر ابو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، دون ذكر الطبعة، دار ابو المجد للطباعة، مصر، 2004.
- 42- محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات ألباني، القسم العام، المجلد الثاني، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان بيروت، 1998.
- 43- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي واجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2018.
- 44- نجم، محمد صبحي، قانون العقوبات القسم العام، النظرية العامة للجريمة، الطبعة 03، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1996.

ثانياً : باللغة الأجنبية :

45- G. Jeze, Les principes Généraux du code Administratif, Tome3, Paris, 1962.

46- Serge Salon et Charles Saignac ,la fonction publique ,SEDE ,1985.

47- L. Duguit, Traité de droit constitutionnel, 3 édition, 1930.

● الرسائل العلمية :

أولاً : رسائل الدكتوراه

48- محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة أبي بكر بلقاوي تلمسان ،الجزائر ،الموسم الجامعي 2015/2016.

49- بوزيان مكلكل ،النظام القانوني للوظيفة العامة -دراسة مقارنة ما بين التشريع الجزائري والفرنسي - أطروحة دكتوراه لنيل شهادة دكتوراه دولة ،جامعة الجيلاي اليابس،سيدي بلعباس ،السنة الجامعية 2001/ 2002

ثانياً : رسائل الماجستير

50- الياس بن سليم،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،فرع الإدارة و المالية ،كلية الحقوق ،جامعة بن عكنون،الجزائر ،موسم 2001/2002.

51- بعلي الشريف فوزية ،التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية ،تخصص قانون إداري وادارة عامة ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، موسم 2013/2014 .

- 52- بن ديدة نجات، الحماية القانونية للموظف ، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، موسم 2006/2005.
- 53- بن علي عبدالحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، قسم الحقوق ، جامعة تلمسان ، موسم 2011/2010.
- 54- طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية فلسطين ، موسم 2016.
- 55- سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الموسم الجامعي 2015/2014.
- 56- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية و العقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، قسم الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، السنة الجامعية 2008/2007.

● المقالات العلمية :

- 57- أياد خلف، اثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري، هيئة التعليم التقني، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مقال منشور على الموقع www.aisj.net.
- 58- بخدا جلول، الأوجه المثارة تلقائياً من طرف القاضي، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، مخبر القانون والمجتمع، جامعة احمد دراية ادرار، العدد 5، ديسمبر 2018.

- 59- زاهر عثمان زينب، المسؤولية القانونية للموظف العام، مجلة جامعة البعث، المجلد 38، العدد 6، جامعة دمشق سوريا، 2016.
- 60- غيتاوي عبدا لقادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة و القانون، العدد 19، جوان 2018 .
- 61- فيصل شنتاوي، علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات ، المجلد 19، العدد 6، 2004، منشورة على الموقع www.arablawinfo.com.
- 62- قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفية العامة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عشور الجلفة، الجزائر، 2008.
- 63- مروة أبو العلا، الفرق بين الجرائم التأديبية والجرائم الجنائية في القانون المصري ، منشور على البوابة الالكترونية استشارات قانونية مجانية - محاماة نت www.mohamah.net

● المجالات العلمية :

- 64- مجلة مجلس الدولة الجزائري، العدد 01 ، الصادرة سنة 2002.
- 65- مجلة مجلس الدولة الجزائري، العدد 2، الصادرة سنة 2005.

الملاحق

الملحق رقم 01:

المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004، الصادر عن

المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق

المادتين 130 و 131 من المرسوم 59-85

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مصالح رئيس الحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

الجزائر في 12 أفريل 2003

الرقم 05

السيدة والسادة رؤساء،

مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع: تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

لفت انتباهي أن أحكام المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكور أعلاه، غالبا ما تكون محل تطبيقات مختلفة حيث تكون مصدر عيوب شكلية أو موضوعية عند تنفيذ الاجراءات الادارية المتعلقة بها .
على سبيل المثال، الإشكاليات المسجلة تخص غالبا النقاط التالية :

- الاجراءات التأديبية التي لا يمكن أن تتجاوز الشهرين، لا تستكمل في هذا الأجل

(المادة 130 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكور أعلاه)،

- عدم إختصاص السلطة التي تتخذ العقوبة التأديبية (المرسوم رقم 90 - 99 المؤرخ في 27 مارس

1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري لموظفي وأعوان الادارات المركزية، الولايات

والبلديات وكذلك المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري التابعة لها)،

- تدابير المادة 64 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات

تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، التي تمنع تسليط

العقوبة التأديبية على الموظف بعد مرور أكثر من ثلاثة (03) أشهر على معاينة الخطأ

المرتكب، غالباً ما لا تحترم،

- عدم تبليغ الموظف بإستدعاء يحدد تاريخ، ساعة ومكان جلسة المجلس التأديبي،

- عدم تبليغ الملف التأديبي للموظف وكذلك الوثائق الثبوتية المتعلقة به،

- عدم إعلام أعضاء المجلس التأديبي ببعض الوثائق المشككة للملف التأديبي،

- تدوين محاضر المجلس التأديبي بشكل مختصر جداً إذ لا تعكس بطريقة واضحة

ووافية الأفعال المنسوبة للموظف.

- عدم إحترام القواعد المتعلقة بعهددة اللجنة المتساوية الأعضاء، تشكيلها والنصاب

القانوني لمداولاتها.

في هذا الإطار، ينبغي التذكير أن المخالفات المذكورة أعلاه يمكن أن تؤدي إلى إبطال

الاجراءات التأديبية ومن ثم العقوبة المسلطة على الموظف.

بهذا الصدد، وبغية معالجة هذه النقائص، يهدف هذا المنشور إلى توضيح كيفيات

تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكور

بالموضوع.

1 - الاجراءات التأديبية في إطار المادة 130 :

لقد حددت المادة مائة وثلاثون (130) من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس

1985 ، الاجراءات التأديبية الواجب مباشرتها ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهني

جسيما من شأنه أن يؤدي الى تسريحه.

يجب مباشرة الاجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ، بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني وإرساله الى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

يجب أن يبين التقرير الأفعال المكونة للخطأ المهني، ظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراؤها على هذه الحالة وكذلك إقتراح التسريح.

على ضوء التقرير المقدم، ينبغي أن تبت السلطة التي لها صلاحية التعيين في إقتراح التسريح.

إذا وافقت السلطة التي لها صلاحية التعيين على إقتراح التسريح، يوقف الموظف بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز الشهران، يتخذ هذا الاجراء بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.

يبلغ هذا الاجراء عن طريق الرئيس السلمي الى الموظف المعني الذي يمضي على وصل الاستلام.

خلال مدة التوقيف، لا يتقاضى الموظف الموقوف عن العمل أي مرتب عدا المنح العائلية.

كما ينبغي على الإدارة خلال فترة التوقيف تبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بناء على التقرير المسبب مع ذكر بوضوح، الأفعال المعاقب عليها وإن أمكن ظروف إرتكابها.

يتمم التقرير ببطاقة معلومات حول الوضعية العائلية والمهنية للموظف المعني. يستدعى الموظف بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام، خمسة عشر يوماً (15) على الأقل قبل إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة التي تنعقد في مجلس تأديبي.

يبين بالاستدعاء ايضا :

- مكان، تاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي،

- أسباب الاستدعاء،

- ضمانات الدفاع، طبقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23

مارس 1985.

يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة، بغية

تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي.

يتضمن الملف التأديبي الوثائق التالية :

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف،

- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء،

- نتائج التحقيق الاداري عند الاقتضاء،

- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا بإقتراح العقوبة.

يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ إطلاع على الملف التأديبي.

رفض المعني الاطلاع على الملف، لا يوقف سيرورة الاجراء التأديبي.

في هذا الإطار، لا يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة المنعقدة في جلسة تأديبية بناء

على إستدعاء رئيسها من المداولة إلا بإحترام الشروط القانونية المحددة بالمرسوم 84 - 10

المؤرخ في 10 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها

وعملها والمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكور أعلاه والمتمثلة في :

- سريان عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء،

- الأجل المحدد لدراسة الملف التأديبي،

- حضور على الأقل ثلاثة أرباع أعضائها. إذا لم يستكمل النصاب بعد دعوة ثانية

يمكن للجنة الاجتماع قانونا إذا حضر نصف أعضائها.

لا يحق إلا للأعضاء الرسميين أو الاحتياطيين التداول قانوناً.

رأي المجلس التأديبي يكون نتيجة تصويت سري للأعضاء الحاضرين. يتخذ القرار بأغلبية الأصوات المعبر عنها للأعضاء الحاضرين.

يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر ويبلغ دون أجل إلى الموظف وإلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

يجب أن تكون العقوبة التأديبية محل قرار مسبب من السلطة المؤهلة. يتخذ هذا الاجراء، حسب الحالة، في شكل قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.

تلتزم الادارة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية الى الموظف المعني.

تجدر الاشارة الى أنه إذا لم تجتمع اللجنة المتساوية الأعضاء خلال أجل الشهرين ابتداء من تاريخ التوقيف أو لم يبلغ القرار المتخذ في حق الموظف في نفس الأجل، يعاد إدماجه وتعاد إليه حقوقه ويتقاضى كامل مرتبه.

ينبغي التأكيد أيضا على أن الادارة ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح، بحقه في الطعن وأجال رفع الطعن أمام لجنة الطعن التي هي خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغه قرار العقوبة.

بهذا الصدد، فإن عقوبات الدرجة الثالثة فقط تكون محل طعن أمام لجنة الطعن المحدثه بموجب المرسوم رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

فور رفع الطعن، يمدد إجراء توقيف الموظف المعني بموجب قرار السلطة التي لها صلاحية التعيين حتى تفصل لجنة الطعن في الوضعية المطروحة.

طبقاً للمادة 25 من المرسوم رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984، فإن الطعن المرفوع في الأجال القانونية يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية. إن العقوبة التأديبية تبقى مرتبطة بقرار لجنة الطعن التي يجب أن تنظر إلزامياً في الطعن في أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ تبليغها.

ينفذ قرار لجنة الطعن فوراً وبحرفيته .

إذا لم تؤكد لجنة الطعن قرار اللجنة المتساوية الأعضاء وتصرح بإعادة إدماجه، يعاد إدماج الموظف وتعاد إليه كافة حقوقه ويتقاضى مرتبه كاملاً خلال كل مدة التوقيف .

2 - الاجراءات التأديبية في إطار المادة 131:

تنص المادة 131 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، على أنه يوقف الموظف فوراً إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في حالة نشاط .
لا يمكن أن يوقف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعلاً من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق في إطار تحريك الدعوى العمومية .
يتخذ إجراء التوقيف بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً بعد مباشرة المتابعة الجزائية .
يبقى قرار التوقيف ساري المفعول حتى التسوية النهائية للوضعية الادارية للموظف المعني .

يمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة (06) أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي إذا لم تحصل المتابعات نتيجة خطأ مهني جسيم يمكن أن ينجر عنه تسريح الموظف .

لا يمكن أن يتجاوز جزء الأجر الذي يمكن أن يتقاضاه الموظف الموقوف عن العمل في كل الأحوال ثلاثة أرباع الأجر الأساسي .

يخضع تحديد جزء الأجر الى تقدير الادارة التي تأخذ في عين الاعتبار وضعية الموظف . بعد تحديده يجب أن يذكر جزء الأجر بمقرر التوقيف المتخذ ضد الموظف .

من كل المنح العائلية (المنشور رقم 01 المؤرخ في 10 نوفمبر 1991 المتعلق بتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي).

تجدر الإشارة الى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف، ينبغي على الإدارة تسريحه.

غير أنه، إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا، يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته أو بإنتفاء 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 الى تسليط عقوبة تأديبية.

بطبيعة الحال، غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني.

في هذه الحالة، يجب على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في مجلس تأديبي، دراسة الملف التأديبي للموظف خلال الشهرين (02) المواليين لتبليغ الإدارة بالحكم القضائي النهائي.

بهذا الصدد، وفور إستلامها للحكم القضائي النهائي، تلزم الإدارة بتبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة بناء على تقرير مسبق يبين بوضوح الأفعال المعاقب عليها وظروف ارتكابها، بالإضافة الى ملخص الحكم القضائي النهائي ومنطوقه.

يستدعى المعني بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، المنعقدة في جلسة تأديبية.

يبين الاستدعاء على الخصوص:

- مكان، تاريخ، وساعة إنعقاد جلسة المجلس التأديبي،

- أسباب الاستدعاء،

- ضمانات الدفاع، طبقاً لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23

مارس 1985.

يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة، بغية

تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي.

يتضمن الملف التأديبي الوثائق التالية:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف،

- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء،

- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء،

- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقاً بإقتراح العقوبة.

يتم إعلام الموظف المعني كتابياً بمكان وتاريخ إطلاع على الملف التأديبي.

رفض المعني الاطلاع على الملف، لا يوقف سيرورة الإجراء التأديبي.

في هذا الإطار، لا يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة المنعقدة في جلسة تأديبية

بناء على استدعاء رئيسها، من المداولة إلا باحترام الشروط القانونية المحددة بالمرسوم 84

- 10 المؤرخ في 10 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها

وعملها والمرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكورة أعلاه، وهي:

- سريان عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء،

- الأجل المحدد لدراسة الملف التأديبي،

- حضور على الأقل ثلاثة أرباع أعضائها، إذا لم يستكمل هذا النصاب بعد دعوة

ثانية، يمكن للجنة الاجتماع قانوناً إذا حضر نصف أعضائها.

لا يحق إلا للأعضاء الرسميين أو الاحتياطيين التداول قانوناً.

رأي المجلس التأديبي يكون نتيجة تصويت سري للاعضاء الحاضرين. يتخذ القرار بأغلبية الأصوات المعبر عنها للأعضاء الحاضرين.

يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر ويبلغ دون أجل إلى الموظف وإلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

يجب أن تكون العقوبة التأديبية محل قرار مسبب من السلطة المؤهلة. يتخذ هذا الاجراء، حسب الحالة، في شكل قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.

تلزم الادارة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية الى الموظف المعني. على إثر الاجتماع وإذا قررت اللجنة عدم التسريح، يعاد إدماج الموظف في منصب عمله..

في حالة ما إذا قررت اللجنة تسريح المعني، فإن الادارة ملزمة بتبليغه بقرار العقوبة التأديبية المتخذة في حقه. ينبغي أن تعلمه أيضا بأنه في وسعه رفع طعن خلال خمسة عشر يوما (15) أمام لجنة الطعن.

ينبغي التأكيد على أن الطعن يوقف تنفيذ العقوبة طبقا لأحكام المادة 25 من المرسوم رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المذكور أعلاه. تفصل لجنة الطعن إلزاميا في الطعن خلال ثلاثة (03) أشهر إبتداء من تاريخ رفع الطعن أمامها. ينفذ قرار لجنة الطعن فورا.

بالنظر الى أهمية الاجراءات التأديبية المذكورة بالمادتين 130 و131 وآثارها على الحياة المهنية للموظف، أطلب منكم السهر على التطبيق الصارم لهذا المنشور وضمنان النشر الواسع له. عن رئيس الحكومة وبتفويض منه

المدير العام للتوظيف العمومية

ج. خرشمي

الصفحة	الموضوع
05	مقدمة الدراسة
	الفصل الأول: العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية
11	المبحث الأول: مفهوم المخالفة التأديبية والمخالفة الجزائية
11	المطلب الأول: تعريف المخالفة التأديبية وصورها
11	الفرع الأول: مدلول المخالفة التأديبية
14	الفرع الثاني: صور المخالفة التأديبية
19	المطلب الثاني: تعريف المخالفة الجزائية وصورها
20	الفرع الأول: مدلول المخالفة الجزائية
23	الفرع الثاني: صور المخالفة الجزائية
27	المبحث الثاني: التمييز بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية
28	المطلب الأول: خصائص كل من المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية
28	الفرع الأول: من حيث الأشخاص
29	الفرع الثاني: من حيث الأفعال المكونة للمسؤولية
29	الفرع الثالث: من حيث المسؤولية
30	المطلب الثاني: أوجه الاستقلال بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية
30	الفرع الأول: استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية من حيث الطبيعة القانونية
32	الفرع الثاني: استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية من حيث الوصف والتكييف
32	المطلب الثالث: أوجه التشابه والاختلاف بين المسؤولية التأديبية والجزائية
33	الفرع الأول: أوجه التشابه بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية
34	الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية

	الفصل الثاني: الحكم الجزائي وأثاره على المتابعة التأديبية
36	المبحث الأول: آثار المتابعة الجزائية على المتابعة التأديبية
37	المطلب الأول: الجهات المختصة بالتحقيق وتوجيه الاتهام للموظف العام
37	الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بتوجيه الاتهام للموظف
38	الفرع الثاني: الجهة المختصة بالتحقيق في المخالفة التأديبية
40	المطلب الثاني: السلطة المسئولة عن التأديب الوظيفي
40	الفرع الأول: الجهة المختصة بالتأديب
43	الفرع الثاني: السلطة المختصة بتوقيع الجزاء على الموظف على مستوى الإدارة
44	المطلب الثالث: تأثير الحكم الجزائي على المتابعة التأديبية
44	الفرع الأول: الفصل في المتابعة التأديبية قبل صدور الحكم الجزائي
45	الفرع الثاني: تزامن المتابعة الجزائية مع المتابعة التأديبية
48	المبحث الثاني: تبعية الحكم الجزائي في مواجهة سلطة التأديب
49	المطلب الأول: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في مواجهة السلطة التأديبية
51	الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة
55	الفرع الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة
57	الفرع الثالث: الحكم الجزائي الصادر بالإدانة المشمول بالعفو العام
60	المطلب الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة وأن لا وجه للمتابعة في مواجهة السلطة التأديبية
60	الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لانتهاء الوجود المادي للوقائع أو احد أركان الجريمة
64	الفرع الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة والشك أو لشيوع التهمة وانتفاء المسؤولية
66	المطلب الثالث: الأثر المباشر للحكم الجزائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية
67	الفرع الأول: حالات الحرمان من الحقوق الوطنية المصحوبة بقرار العزل
69	الفرع الثاني: حالة تعارض الحكم الجزائي مع القرار التأديبي

72	خاتمة الدراسة
77	المراجع
86	الملاحق
95	فهرسة الموضوعات

مستخلص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة في الأساس إلى التعرف على المفاهيم الأولية للمخالفة التأديبية والجزائية والاختلاف القائم بينهما وكذلك معرفة العلاقة بين قيام المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية والتأثير القائم بينهما من خلال النظام الخاص لكل مسؤولية وكذا الإجراءات التي تختص بها المسائلة والمتابعة الجزائية أمام الجهات القضائية الجزائية على الإجراءات التي تختص بها المسائلة التأديبية تكون أمام سلطة التأديب الإدارية والآثار الواقعة على المركز القانوني والوظيفي للموظف العام خلال مساره الوظيفي ولقد استخدمنا عدة مناهج نظراً لموضوع الدراسة والمتمثلة في المنهج الوصفي لوصف التعارف والمفاهيم الأولية للجريمة التأديبية والجريمة الجزائية والعقوبات المتخذة في كل نظام وكذلك المنهج التحليلي والمنهج المقارن لتحليل النصوص القانونية ومقارنتها مع التشريعات الأخرى في هذا المجال. توصلنا من دراستنا هذه إلى النتائج التالية :

- عدم وضع المشرع الجزائري تعريفاً للمخالفتين التأديبية والجزائية واقتضاه على الإشارة للأفعال المشككة للمخالفتين.
 - إن هدف المشرع من سلوك منهجية ذكر الأخطاء المهنية حسب الدرجة يعتبر ضماناً لحماية الحقوق والحريات للموظف العام.
 - تعتبر المسؤولية التأديبية للموظف العام من الأعمال الموجهة ضد الإدارة والوظيفة العامة للموظف، أما المسؤولية الجزائية فهي موجهة ضد المجتمع .
 - تستأثر الجهات القضائية للقضاء العادي بالمتابعة الجزائية وتسلط العقاب الجزائي للموظف العام، أما المسائلة التأديبية وتوقيع الجزاء التأديبي فهو من اختصاص المجلس التأديبي الإداري باعتباره صاحب الاختصاص الأصلي.
 - إن لمباشرة إجراءات المتابعة الجزائية في حق الموظف العام أثر واقف أمام مباشرة إجراءات المسائلة التأديبية من قبل سلطات التأديب الإدارية.
 - تختلف المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية حيث أن الأولى تمس فئة الموظفين العموميين، أما المسؤولية الجزائية فإنها تمس جميع أفراد المجتمع على اختلاف مراكزهم وأوصافهم.
- الكلمات المفتاحية:

المسؤولية التأديبية ، المسؤولية الجزائية، المخالفة التأديبية ، المخالفة الجزائية، المتابعة الجزائية ، المسائلة التأديبية، الموظف العام.

Study extract:

The main objective of this study is to identify the initial concepts of disciplinary and penal offense and the difference between them, as well as to know the relationship between the establishment of criminal responsibility and disciplinary responsibility and the impact existing between them on through the special system for each responsibility, as well as the procedures for accountability and criminal follow-up before the criminal judicial authorities on The procedures relating to disciplinary responsibility are before the administrative disciplinary authority and the effects on the legal and functional status of the official in during his professional career. We used several approaches with regard to the subject of the study represented in Descriptive approach to describe the initial knowledge and the disciplinary concepts and the crime for the penal offense and the sanctions taken in each system, as well as the analytical method and the method. comparison for the analysis of legal texts and compare them with other laws in this area. From this study, we achieved the following results:

- The Algerian legislature did not set definition for the disciplinary and penal offenses, and limited it to referring to the acts constituting the offenders.
- The aim of the legislator in conducting the methodology of stating professional errors by degree is considered a guarantee for protecting the rights and freedoms of the public employee.
- The disciplinary responsibility of the public servant is one of the actions directed against the administration and the public office of the employee, while the penal liability is directed against society.
- The judicial authorities of the ordinary judiciary monopolize the criminal follow-up and impose the criminal punishment on the public employee. As for disciplinary accountability and imposing the disciplinary penalty, it is within the jurisdiction of the Administrative Disciplinary Council as it is the owner of the original jurisdiction.
- The initiation of criminal follow-up procedures against the public employee has the effect of stopping the initiation of disciplinary accountability by the disciplinary authorities.
- Disciplinary responsibility differs from criminal responsibility, as the former affects the category of public officials, while criminal liability affects all members of society regardless of their positions and descriptions.

• Key words:

- Disciplinary responsibility, Criminal liability, Disciplinary offense, Criminal offense, Criminal follow-up, Disciplinary accountability, public servant.