

مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة
في تأديب الموظف العام

**The Extent of the Impact of final the
Criminal Judgment on the Authority of the
Administration to Discipline the Public
Employee**

أحمد بركات *

مخبر القانون و التنمية

جامعة طاهري محمد / بشار / الجزائر.

barkat_ah@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2020/09/15

تاريخ القبول: 2020/07/17

تاريخ الاستلام: 2020/04/05

الملخص :

قد يرتكب الموظف أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة خطأ لا يقتصر الأمر عند وصفه بأنه مهني أو جريمة تأديبية، بل يتعداه إلى أنه يشكل كذلك جريمة جزائية معاقب عليها قانونا.

وطبقا للنصوص القانونية فإن سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام في مثل هذه الحالات تتوقف إلى حين صدور حكم نهائي في الدعوى العمومية التي تم تحريكها ضده.

*
المؤلف المرسل

وما أفرزته الممارسة أن منطوق الحكم الجزائي النهائي يقيد في بعض الأحيان سلطة الإدارة في التأديب، رغم أن الأصل العام يقضي باستقلال المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية.

الكلمات المفتاحية: الخطأ المهني، المخالفة التأديبية، المتابعة التأديبية، المتابعة الجزائية، الحكم الجزائي النهائي.

Abstract:

An employee may commit an error during the performance of his duties, which is not only a professional or a disciplinary crime, but rather that it is also a criminal offense punishable by law. According to the legal texts, the authority of the administration to discipline the public employee in such cases is halted until a final court judgment is issued in the public lawsuit that was initiated against the employee.

The result of this practice is that the final operative verdict restricts the administration's authority to discipline the concerned employee despite the fact that the general principle provides for the independence of disciplinary procedures from criminal prosecution.

Keywords: professional error, disciplinary violation, disciplinary prosecution, criminal indictment, final criminal judgment.

المقدمة :

تلتزم الإدارة عند ممارسة سلطتها في تأديب الموظف العام بمبدأ المشروعية، حيث يجب عليها أن تتبع إجراءات التأديب المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽¹⁾؛ كما يجب عليها أن تسلط العقوبات التأديبية المنصوص عليها في ذات القانون والتي يجب أن تتناسب مع جسامة الخطأ المهني أو المعروف فقها بالمخالفة التأديبية أو

الجريمة التأديبية، هذه الأخيرة التي نجد أحيانا أن ارتكاب الموظف لها لا يترتب عليه فقط تحريك المتابعة التأديبية ضده، بل قد تؤدي كذلك إلى تحريك متابعة جزائية ضده، وذلك لكونها تشكل أيضا جريمة جزائية معاقب عليها قانونا.

ويقتضي الأصل العام أن المتابعة التأديبية التي تحركها الإدارة ضد الموظف تستقل في نظامها القانوني عن المتابعة الجزائية التي تحركها النيابة العامة، ويرجع سبب هذه الاستقلالية إلى كون سلطة العقاب في القانون الجنائي تختلف عن نظيرتها التأديبية الإدارية، حيث أن نظام الردع في مجال قانون العقوبات معقد، وذلك لكونه يتضمن عدة عمليات تقوم بها عدة جهات، حيث تبدأ بتحريك الدعوى العمومية من طرف النيابة العامة، ثم التحري والبحث عن الأدلة الذي يقوم به قاضي التحقيق ثم المحاكمة التي يشرف عليها القاضي والتي تنتهي بإصداره حكماً قضائياً بالبراءة أو بالإدانة⁽²⁾.

بينما في النظام التأديبي الذي يضبطه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لا نجد مثل هذا التعدد في الجهات التي لها علاقة بإجراءات تأديب الموظف العام، حيث أن سلطة التأديب بكل إجراءاتها تعود لسلطة إدارية واحدة هي السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي يحددها المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية، الولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري⁽³⁾، والتي نجدها

ملزمة عندما يتعلق الأمر بعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة بضرورة الأخذ بالرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس التأديبي، وهذا طبقاً لنص الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

وما يترتب على استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية، أن إجراءات هذه الأخيرة عندما يتم تحريكها ضد الموظف المتهم بارتكاب جريمة جزائية لا توقف إجراءات التأديب المتخذة ضده لكونه متهم كذلك بارتكاب جريمة أو مخالفة تأديبية، أي أنه يمكن تحريك الدعوى العمومية والمتابعة التأديبية معاً ضد الموظف العام دون أن يعتبر ذلك ازدواجاً في المسؤولية⁽⁴⁾.

ولكن رغم هذا كله نجد في بعض الأحيان أنه يمكن أن يكون لبعض المتابعات الجزائية التي يتعرض لها الموظف العام تأثير على متابعته تأديبياً، فعندما لا تسمح المتابعة الجزائية ببقاء الموظف في منصبه⁽⁵⁾ يجب على الإدارة أن توقفه، وهذا ما جاء في الفقرة 1 من المادة 174 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي جاء فيها: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".

ولا يتوقف تأثير هذا النوع من المتابعات الجزائية على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام على ضرورة توقيفه، بل يجب عليها أن لا تفصل في المتابعة التأديبية إلا بعد أن يصبح الحكم الصادر عن هذه المتابعات

نهائيا، وهذا ما نصت عليه الفقرة 4 من المادة 174 من الأمر 03-06
سالف الذكر والتي جاء فيها: "وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية
إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا".
فما يفهم من هذه الفقرة أن الإدارة ملزمة بأن تتوقف عن الإستمرار في
إستعمال سلطتها في تأديب الموظف العام إلى غاية ما يصبح الحكم
الصادر في المتابعة الجزائية نهائيا، ومن هنا يتبادر للطرح الإشكالية التالية:
إلى أي مدى سيقيد الحكم الجزائي النهائي سلطة الإدارة في تأديب
الموظف العام؟

ونظرا لأن الإجابة عن هذه الإشكالية تقتضي تحليل النصوص القانونية
التي لها علاقة بالموضوع، وكذا تحليل التعليمات والمناشير الصادرة عن
المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري وكذا القرارات القضائية
ذات الصلة بالموضوع، كان لابد من الإعتماد على المنهج التحليلي.
كما أنه بالنظر إلى أن مضمون الحكم الجزائي النهائي لا يخرج عن
احتمالين وهما إما أن يقضي ببراءة الموظف أو يقضي بإدانته، فإنه تم
تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، حيث خصصنا الأول منهما لإبراز حدود
تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءة الموظف على سلطة الإدارة في
تأديبه، أما المبحث الثاني فخصصناه لإبراز حدود تأثير الحكم الجزائي
النهائي القاضي بإدانة الموظف على سلطة الإدارة في تأديبه.

المبحث الأول: حدود تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءة

الموظف على سلطة الإدارة في تأديبه

تختلف الأسباب التي يعتمد عليها القاضي الجزائي في تبرئة الموظف من التهم المنسوبة إليه، فقد يكون السبب هو انعدام الوجود المادي للوقائع أو عدم كفاية الأدلة، كما قد يكون السبب هو الشك أو بطلان الإجراءات، وعليه فهل الحكم الجزائي القاضي ببراءة الموظف يلزم الإدارة بعدم تأديبه مهما كان سبب البراءة؟

تقتضي الإجابة عن هذا السؤال التفرقة بين أسباب البراءة التي سبق ذكرها.

المطلب الأول: حدود تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي

بالبراءة لإنتفاء وجود الوقائع أو عدم كفاية الأدلة

تقتضي دراسة هذا المطلب التمييز بين ما إذا كان سبب صدور الحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءة الموظف هو إنتفاء وجود الوقائع (فرع أول)، أو هو عدم كفاية الأدلة (فرع ثاني).

الفرع الأول: إمتناع الإدارة عن تأديب الموظف العام إذا قضى

الحكم الجزائي النهائي بالبراءة لإنتفاء وجود الوقائع

تقتضي قاعدة إستقلال المتابعة التأديبية عن المسؤولية الجزائية، أنه حتى ولو تم تبرئة الموظف جزائياً فإن هذا لا يمنع من مساءلته تأديبياً، أي أن مضمون الحكم الجزائي غير ملزم للإدارة عند ممارستها لسلطة التأديب، ولكن ينبغي أن لا يؤخذ بهذه القاعدة على إطلاقها، وذلك لأنه

يوجد شبه إجماع فقهي على أن الحكم الجزائي تكون له حجية على سلطة التأديب في مسألة نفي أو ثبوت الواقعة التي تشكل الموضوع المشترك للاتهام الجزائي والتأديبي.

وبناءً على هذا فإذا قضى الحكم الجزائي النهائي ببراءة الموظف من التهم المنسوبة إليه بسبب انتفاء الوجود المادي للوقائع التي تعتبر الأساس المشترك لتحريك المتابعة الجزائية والتأديبية، فإن الإدارة تكون ملزمة بمنطوق هذا الحكم عند ممارستها لسلطة التأديب، أي يجب عليها هي الأخرى أن تبرأ الموظف تأديبياً، باعتبار أن الحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءة الموظف له حجية مطلقة على سلطة التأديب، وذلك لأنه مادام قد نفي بصفة قطعية ارتكاب الموظف للجريمة الجزائية، فإنه بصفة آلية ينفي ارتكابه للجريمة التأديبية، مادامت الوقائع التي تشكل الأساس المشترك للجريمتين قد تم نفيها بهذا الحكم الجزائي النهائي.

فإذا كان هذا هو موقف الفقه من مسألة مدى إلزام الحكم الجزائي النهائي للإدارة عند ممارستها سلطة التأديب، فما هو موقف المشرع والقضاء؟

عند البحث عن موقف المشرع الجزائري من مدى إلزام الحكم الجزائي النهائي للإدارة عند ممارستها سلطتها في تأديب الموظف العام نجد أنه ذكر في الفقرة 4 من المادة 174 من الأمر 06-03 سالف الذكر بأن لا تتم تسوية وضعية الموظف إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية، أي أنه لم يحدد بصورة دقيقة موقفه من هذه المسألة.

وأدى هذا الغموض في موقف المشرع الجزائري إلى عدم قدرة مختلف مدراء الإدارات العمومية في إتخاذ أي إجراء بخصوص المتابعة التأديبية لخوفهم من خرق القانون، وذلك لأنهم لو قاموا بعقاب الموظف رغم أن الحكم الجزائري قضى ببراءته بسبب انتفاء الوجود المادي للوقائع فهذا يعد خرقا للقانون الذي يلزمهم بتنفيذ الأحكام القضائية النهائية، وهذا ما من شأنه تعريضهم للعقوبات المنصوص عليها في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات⁽⁶⁾.

كما أنه في مقابل ذلك رأوا أنهم إذا لم يعاقبوا الموظف فهذا قد يعرضهم للمسائلة الإدارية بحجة امتناعهم عن القيام باختصاص يتعلق بضمان سير الإدارة بانتظام وإضطراب.

فأمام هذه الوضعية كان لابد على الجهة الوصية على قطاع الوظيفة العمومية وهي المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري أن تتدخل و تحدد بدقة مدى إلزام الحكم الجزائري النهائي للإدارة عند ممارستها لسلطتها في تأديب الموظف العام، وهنا وجدنا أنها قد ذكرت في التعليم رقم 10 المؤرخة في 2019/1/16 المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين ما يلي: "عملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة 174 سالفه الذكر، فإن الوضعية الإدارية للموظف محل المتابعات الجزائية، التي لا تسمح بقاءه في منصبه، لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على هذه المتابعات نهائيا".

ويتضح من أحكام المادة أنفة الذكر، أن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تبقى في كل الحالات متوقفة أو مؤجلة، إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي، وأن يصبح حائزا لحجية الشيء المقضي فيه، أي بعد إستنفاد كل طرق الطعن القانونية.

ويتم عندئذ عرض وضعية الموظف المعني وجوبا، على اللجنة المتساوية الأعضاء، مجتمعة كمجلس تأديبي للبت فيها في ضوء منطوق الحكم القضائي النهائي.

فما يبدوا من هذه الفقرة أنه حتى التعليم رقم 10 لم توضح بصورة دقيقة مدى تقييد الإدارة عند ممارستها لسلطتها في تأديب الموظف العام بالحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءته لانتفاء الوجود المادي للوقائع، رغم أنه قد يفهم من عبارة "في ضوء منطوق الحكم القضائي النهائي" أن هذا المنطوق يعتبر عنصر مهم يرتكز عليه المجلس التأديبي في رأيه حول العقوبة التي يرى أنه يجب على سلطة التعيين توقيعها على الموظف.

أي أن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري تركت للإدارة سلطة تقديرية عند ممارستها لسلطة التأديب تستعملها وفقا لما قضى به الحكم الجزائي النهائي، وعليه فمن غير المنطقي أن تسلط الإدارة عقوبة تأديبية على الموظف العام رغم أن الحكم الجزائي قضى ببراءته لانتفاء الوجود المادي للوقائع التي تعتبر الأساس المشترك للمتابعة الجزائية والتأديبية، وذلك للحجج القانونية السابقة التي قدمها الفقه على

فكرة ضرورة تقييد الإدارة عند ممارستها لسلطة التأديب بتنفيذ الحكم الجزائي القاضي ببراءة الموظف لانتفاء الوجود المادي للوقائع. كما أنه حتى ولو قامت الإدارة بتسليط عقوبة تأديبية على الموظف في هذه الحالة، فإنه يمكن لهذا الأخير أن يرفع دعوى إلغاء ضد القرار المتضمن هذه العقوبة، وهنا وجدنا أن القضاء الإداري الجزائري يطبق هذه القاعدة، وهو ما يدل عليه القرار الصادر عن مجلس الدولة في 2004/6/15⁽⁷⁾ والذي جاء فيه: "ثبت من الملف أن المدعي كان محل متابعة من أجل اختلاس أموال عمومية برفقة موظفين آخرين وبأمر من النيابة العامة، وحيث أن المدعي قد استفاد من حكم البراءة بموجب قرار نهائي بتاريخ 2000/5/23 وفقا للمادة 2/131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/3/23 وسويت وضعيته الإدارية والمالية بعد صدور القرار الجزائي النهائي".

فيتضح من هذا القرار القضائي أن مجلس الدولة لم يعترض على إعادة الإدارة للموظف الذي تم تبرئته جزائيا بحكم قضائي نهائي، وهو ما يعني أنه أجاز ما قامت به الإدارة، أي طبق ضمنا ما توصل إليه الفقه من ضرورة تقييد الحكم الجزائي القاضي ببراءة الموظف لسلطة الإدارة في تأديبه، وذلك من خلال إلزامها بضرورة إعادة إدماجه.

وما تنبغي الإشارة إليه أن هذا القرار القضائي تعرض أيضا لمسألة مهمة وهي من يتحمل مسؤولية تعويض الأضرار التي لحقت بالموظف أثناء الفترة التي كان فيها محل توقيف، فقد قضى مجلس الدولة بأن المسؤولية لا

تتحملها الإدارة التي يتبعها الموظف لكونها ليست هي المسؤولة عن تحريك الدعوى العمومية، حيث جاء في منطوق القرار ما يلي: "وحيث أن المطالبة بالتعويض غير مؤسسة لكون الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية ضد المدعي ولا يمكن إذا المطالبة برواتبه طيلة المدة التي كان محل متابعة جزائية وفي إطار خارج عن مسؤولية الإدارة".

وأكد مجلس الدولة نفس القاعدة في قراره الصادر في 2013/4/11⁽⁸⁾، الذي تمثلت وقائعه في مطالبة السيد (خ. ل) لمديرية التربية لولاية المدية بتعويضه عن الفترة التي كان فيها محل توقيف بسبب المتابعة الجزائية التي حركت ضده بسبب اتهامه بعدم التبليغ عن أشخاص مطلوبين من العدالة، وذلك من تاريخ 1996/12/31 إلى غاية تاريخ إعادة إدماجه في منصب عمله في 2003/12/20، فأجاب مجلس الدولة بما يلي: "حيث أن المستأنف عليها ليست هي التي تقدمت بالشكوى لرجال الأمن ولم تتسبب في متابعة المستأنف جزائياً وبالتالي لم ترتكب أي خطأ يستلزم التعويض".

أي نستطيع القول بمفهوم المخالفة أن من يتحمل مسؤولية تعويض الموظف عن الأضرار التي لحقت به طيلة مدة التوقيف بسبب المتابعة الجزائية هو الجهة التي كانت سبباً في تحريك هذه المتابعة، والتي إن كانت النيابة العامة فإنها ليست هي من تدفع التعويض للموظف وذلك لأنها غير مسؤولة عن أعمالها، وإنما سيدفع التعويض من خزينة الدولة

بموجب قرار من لجنة التعويض الموجودة على مستوى المحكمة العليا المنشأ بموجب المادة **137** مكرر **1** من قانون الإجراءات الجزائية. وما تنبغي الإشارة إليه كذلك أنه حتى ولو إستطاع الموظف المحكوم ببراءته جزائيا الحصول على التعويض من الجهة التي كانت سببا في تحريك المتابعة الجزائية، فإن هذا التعويض لا يشكل حسب المنشور رقم **9** المؤرخ في **2017/2/9** الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري راتبا حتى ولو تم تقديره على أساس الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التوقيف، وذلك لغياب الخدمة المؤداة.

وموقف القضاء الإداري الجزائري لم يقف عند حد تأييده لقاعدة إلزام الإدارة بإعادة إدماج الموظف بعد أن يصدر الحكم القاضي ببراءته، بل تعداه إلى إمكانية قيام الإدارة بذلك حتى ولو كان الحكم القاضي ببراءته بسبب إنتفاء الوجود المادي للوقائع محل طعن بالنقض، وذلك لكون أن هذا الطعن لا يوقف حسب المادة **499** من قانون الإجراءات الجزائية إلا تنفيذ الحكم القاضي بالإدانة دون الحكم القاضي بالبراءة، وهذا ما تضمنه قرار مجلس الدولة الصادر في **2011/9/8**⁽⁹⁾.

وفي نفس الإطار نجد أن التعلية رقم **10** السالفة الذكر قد نصت على إمكانية الإدارة إستئناف المتابعة التأديبية ضد الموظف الذي تم تبرئته بحكم محل طعن بالنقض وذلك عن طريق عرض وضعيته على المجلس التأديبي، حيث جاء فيها: "غير أنه يمكن، وبصفة استثنائية، عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا، على المجلس التأديبي، للفصل فيها، حتى ولو

كانت هذه الأحكام الجزائية محل طعن بالنقض أمام المحكمة العليا، وذلك في الحالة فقط، التي يتم الحكم فيها على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه".

وما يترتب على هذه العبارة أنه من المفروض على المجلس التأديبي أن يقدم رأياً للإدارة بعدم عقاب الموظف إذا كان سبب الحكم ببراءته جزائياً هو انتفاء الوجود المادي للوقائع، وذلك نظراً للحجج القانونية التي ذكرناها سابقاً.

الفرع الثاني: إمكانية معاقبة الإدارة للموظف إذا قضى الحكم

الجزائي النهائي بالبراءة لعدم كفاية الأدلة

تتعدد الأسباب التي يركز عليها القاضي الجزائي في قضاءه بالبراءة، ومن بين هذه الأسباب نجد عدم كفاية الأدلة، فالواقعة المجرمة وفقاً للقانون الجنائي بحاجة إلى أدلة متماسكة ومتكاملة لتطبيق وصف الجريمة على هذه الواقعة، وفي حال شاب قصور في أدلة الإدانة فإن القاضي الجزائي سيقضي بالبراءة⁽¹⁰⁾.

ويرى أغلبية الفقه أن هذا الحكم غير ملزم للإدارة عند ممارستها لسلطة التأديب، ومن ثم فإنه حسب رأي الفقه يجوز للإدارة في هذه الحالة معاقبة الموظف رغم أن الحكم الجزائي النهائي قضى ببراءته لعدم كفاية الأدلة الجنائية، وذلك لأن تقرير مسؤولية الموظف تأديبياً هنا لن يكون عن الوصف الذي برء فيه جنائياً، وإنما سيكون على أساس الوقائع

التي ثبتت بالحكم الجنائي، وإن كانت هذه الأخيرة غير كافية لقيام الجريمة الجنائية إلا أنها تشكل بذاتها مخالفة تأديبية.

أي بتعبير آخر نقول أن البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة لا تمنع حتما المسؤولية التأديبية، ذلك أن وقائع الاتهام حتى ولو كانت نفسها في الجهتين فإنه يوجد رغم ذلك اختلاف في وصف الجريمتين، وذلك لأن المسألة التأديبية لا تكون على أساس الوصف الجزائي للأفعال وإنما على أساس الوقائع التي ثبتت في حق الموظف المتهم في الحكم الجنائي⁽¹¹⁾، وهذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في مصر في قرارها الصادر في 1993/11/21 والذي جاء فيه: "إن براءة المتهم لعدم كفاية الأدلة المتوفرة لدى سلطة الاتهام على إدانته وإن كان سببا للبراءة الجنائية استناداً إلى مبدأ أن الأصل في الإنسان البراءة، فإنها لا تعد مسوغاً مانعاً من محاسبته تأديبياً، فقد تكفي الأدلة الثابتة بحقه على عقابه تأديبياً"⁽¹²⁾.

ولم يحد القاضي الإداري الجزائري عن هذه القاعدة، وهذا ما يدل عليه قرار مجلس الدولة الصادر في 2001/7/9⁽¹³⁾ والذي تتلخص وقائعه في مطالبة والي ولاية تلمسان إلغاء قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء وهران الذي قضى بإلغاء قرار العزل الذي أصدره في حق ممرضة كانت تعمل بالمستشفى الجامعي لتلمسان، وارتكزت الغرفة الإدارية لمجلس قضاء وهران في إلغائها لقرار العزل الصادر عن والي ولاية تلمسان لكون أن الممرضة قد تحصلت من محكمة تلمسان على حكم بالبراءة من تهمة خطف قاصرة لعدم وجود أي دليل، فأجاب مجلس الدولة

على طلب الوالي بما يلي: "وحيث ينتج عما سبق، أنه تجب التفرقة بين الخطأ الجزائي والخطأ التأديبي الذي هو من إختصاص مجلس التأديب، وأن حصول المستأنف عليها على البراءة لانعدام الأدلة، لا يعني عدم مسؤوليتها عن الأفعال التأديبية المنسوبة إليها، خاصة وأنه بالرجوع إلى محضر لجنة التأديب، نجد أنها تعترف بالأفعال المنسوبة إليها، والتي بررتها بإرادتها في تربية الطفل المخطوف لا غير.

وحيث أن حكم البراءة اللاحق لا يلغي قرار تأديبها مبنيًا على خطأ وظيفي ومهني وليس جزائي".

فما يستشف من هذا القرار أنه عندما يقضي الحكم الجزائي النهائي ببراءة الموظف لعدم كفاية الأدلة فإن الإدارة تسترجع سلطتها الكاملة في تأديب الموظف العام، وذلك طبعًا بعد احترام الإجراءات التأديبية المحددة في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما يجب عليها كذلك أن تعتمد في تحديد العقوبة التأديبية على المعايير الخمسة المحددة في المادة 161 من نفس الأمر والتي تتمثل في:

- درجة جسامة الخطأ.
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ؛
- مسؤولية الموظف المعني؛
- النتائج المترتبة على سير المصلحة؛
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

المطلب الثاني: حدود تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي

بالبراءة بسبب الشك أو بطلان الإجراءات

تقتضي دراسة هذه الحالة كما هو واضح من العنوان التفريق بين ما إذا كان سبب صدور الحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءة الموظف هو الشك (فرع أول)، أو هو بطلان الإجراءات (فرع ثاني).

الفرع الأول: إمكانية معاقبة الإدارة للموظف إذا قضى الحكم

الجزائي النهائي بالبراءة بسبب الشك

تطبيقا لقاعدة أن الشك يفسر لصالح المتهم فإن القاضي الجزائي سيقضي ببراءة الموظف المتابع جزائيا إذا لم توجد أدلة قطعية تثبت ارتكابه للجريمة وبقي الأمر مجرد شك في قيامه بها، وذلك لأن الأحكام الجزائية يجب أن تبنى على اليقين والشك لا يكفي لإدانة المتهم.

ويرى الفقه أن الأحكام الجزائية التي تقضي ببراءة الموظف بسبب الشك لا تقيد سلطة الإدارة في تأديبه، فهي تستطيع رغم تبرئته جزائيا أن تعاقبه، وذلك لأن القاضي الجنائي لم ينفى حدوث الواقعة لأنها لم تحدث، ولكن شك في الدليل المثبت لها، ومن ثم فهو لم يرجح حدوثها، ومن هنا كانت هذه الشبهة كافية لإدانة الموظف في المجال التأديبي، لأنها يمكن أن تمثل الركن الشرعي لمخالفة تأديبية⁽¹⁴⁾.

وقد أيد القضاء الإداري ما توصل إليه الفقه حيث قضى مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادر في 1943/7/28⁽¹⁵⁾ بما يلي: "إن حكم

البراءة الصادر بسبب الشك لا يحول دون تقدير ذات الوقائع من جانب الرئيس الإداري بغرض تقدير السلوك العام للموظف المعني وتقرير العقوبة المناسبة".

وهو نفس ما قضت به كذلك المحكمة الإدارية العليا في مصر في قرارها الصادر في 1993/7/31⁽¹⁶⁾، والذي جاء فيه: "يتعين على المحكمة التأديبية ألا تغفل على حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة الموظف إذا كان قد استند على عدم صحة الوقائع أو عدم ثبوتها، وإن هذه الحجية لا تقيد المحكمة التأديبية إذا كان الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على عدم كفاية الأدلة والشك فيها فإنه حينئذ لا يرفع التهمة نهائيا عن الموظف، ولا يحول دون محاكمته تأديبيا من أجل التهمة عينها على الرغم من حكم البراءة".

وعن مدى الأخذ بهذه القاعدة في النظام القانوني الجزائري، فقد سبق القول أن المشرع الجزائري ذكر في الفقرة 4 من المادة 174 من الأمر 03-06 سالف الذكر بأن لا تتم تسوية وضعية الموظف إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية، دون أن يحدد بصورة دقيقة موقفه من مسألة مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءة الموظف على سلطة الإدارة في تأديبه.

كما أنه لا توجد قرارات قضائية نستطيع من خلالها معرفة موقف القضاء الإداري الجزائري من هذه المسألة، وذلك لأن أغلب القرارات القضائية الإدارية تجيز للإدارة معاقبة الموظف رغم صدور حكم جنائي

نهائي يقضي ببراءته، دون أن تذكر سبب الحكم بالبراءة ونذكر هنا على سبيل المثال قرار مجلس الدولة الصادر في 2007/11/14، والذي تتلخص وقائعه في مطالبة شرطي إلغاء قرار عزله الصادر عن المدير العام للأمن الوطني بعدما تم تبرئته من الجريمة الجزائية وهي الإغراء العلني قصد التحريض على الفسق، فأجاب مجلس الدولة بما يلي: "حيث أن تمسك المدعي بالقرار القاضي ببراءته من الأفعال المنسوبة إليه جزائيا لا يؤثر على المتابعة التأديبية التي هي منفصلة عن الدعوى الجزائية"⁽¹⁷⁾.

كما أن بالرجوع لمختلف التعليمات والمناشير الإدارية الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري لم نجد أنها تنظم هذه الحالة، ولكن رغم كل هذا نقول أنه نظرا للحجج المنطقية التي تقوم عليها قاعدة عدم تقييد الأحكام الجزائية التي تقضي ببراءة الموظف بسبب الشك لسلطة الإدارة في تذييه، فإنه يجب على مختلف الإدارات العمومية في الجزائر تطبيقها وذلك لأن في تطبيق هذه القاعدة رجوع للأصل العام الذي يقضي باستقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية.

الفرع الثاني: إمكانية معاقبة الإدارة للموظف إذا قضى الحكم

الجزائي النهائي بالبراءة بسبب بطلان الإجراءات

تتبع في المتابعة الجزائية مجموعة من الإجراءات يتعين على النيابة العامة والضبطية القضائية التقييد بها عند معاينة الجرائم والتحقيق فيها، وذلك حتى تكون هذه المتابعة منتجة لكل آثارها القانونية، فإذا حدث وإن

تم مخالفة النصوص القانونية التي تنظم هذه الإجراءات فهذا يجعلها باطلة، وهو ما سيدفع القاضي الجزائي إلى الحكم ببراءة المتهم.

وعن مدى تقييد الحكم الجزائي القاضي ببراءة الموظف بسبب بطلان الإجراءات لسلطة الإدارة في تأديبه، يرى الفقه أن هذا الحكم ليس له تأثير عليها، وذلك لأن هذا الحكم لم ينفي قيام الخطأ التأديبي، بل براء الموظف لوجود عيب قانوني في الإجراءات، ومن ثم تستطيع الإدارة تسليط عقوبة تأديبية عليه، وهذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في مصر في قرارها الصادر في 1957/12/14، والذي جاء فيه: "من حيث أنه ولئن كان المدعي وزملاؤه قد قضى ببراءتهم من تهمة تعاطي المخدرات.... إلا أن سبب البراءة يرجع إلى عيب شكلي في إجراءات ضبط الواقعة، وهو ما ذهبت إليه المحكمة من بطلان التفتيش.... فإذا ثبت للإدارة تواجد المدعي في المقهى التي هاجمها البوليس وضبط بها وهذا أمر غير منكور منه.... وإذا استفادت الإدارة من ذلك كله أن المدعي أخل بواجبات وظيفته، وخرج على مقتضيات السلوك الواجب على رجل البوليس، والابتعاد عما يحط من كرامته ويسيء إلى سمعته فإن الجزاء التأديبي والحالة هذه يكون قد قام على سببه" (18).

فما يفهم من هذا القرار القضائي أنه حتى ولو تم تبرئة الموظف جزائيا بسبب بطلان الإجراءات فإنه يمكن للإدارة أن تعاقبه، وذلك متى ثبت لها فعلا ارتكاب الموظف لخطأ مهني، وهذا ما يعد تطبيقا لاستقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية.

وعن مكانة هذه القاعدة في النظام القانوني الجزائري فإنه رغم عدم وضوح موقف المشرع الجزائري في الفقرة 4 من المادة 174 من الأمر 03-06، وكذا غياب القرارات القضائية التي تبين موقف القضاء الإداري الجزائري منها وكذا غياب موقف صريح من المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، فإنه يمكن القول بإمكانية تطبيق قاعدة عدم تقييد الإدارة عند ممارستها لسلطة التأديب بالحكم الجنائي النهائي القاضي ببراءته بسبب بطلان الإجراءات في الجزائر، وذلك لأن هذا الحكم لديه في مسألة إثبات المخالفة التأديبية حجية قانونية أكثر من الحكم القاضي بالبراءة بسبب الشك أو شيوع التهمة، وذلك لأن المتابعة الجزائية هنا أثبتت ارتكاب الموظف للمخالفة أو الجريمة التي تعتبر الأساس المشترك للمتابعين الجزائية والتأديبية، ولكن بطلان إجراءاتها هو الذي أدى إلى تبرئته جزائياً، وما دامت الجريمة التأديبية ثابتة ولم ينفيها الحكم الجزائري فهذا يعني أن الإدارة تستطيع أن تستند على ثبوت المخالفة التأديبية في تسليطها للعقوبة على الموظف.

المبحث الثاني: حدود تأثير الحكم الجزائري النهائي القاضي بإدانة

الموظف على سلطة الإدارة في تأديبه

للمعرفة الدقيقة لمدى تأثير الحكم الجزائري النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف ينبغي عدم الإقتصار على دراسة حدود تأثيره عندما يقضي بالبراءة، بل لا بد كذلك من البحث عن حدود تأثيره عندما يقضي

بالإدانة، ونجد هنا أن المسائل التي ينبغي البحث فيها لمعرفة حدود التأثير تختلف، بحيث يتم في هذه الحالة البحث في عنصر الوقائع (مطلب أول)، ونوع العقوبة التأديبية (مطلب ثاني).

المطلب الأول: حدود تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي

بالإدانة على عنصر الوقائع

عندما يصدر حكم جزائي نهائي يقضي بإدانة الموظف بسبب تأكيد وجود الوقائع التي تثبت ارتكابه الجريمة الجزائية و التي توصف كذلك بأنها جريمة تأديبية، فإن الإدارة تكون ملزمة في هذه الحالة بمعاينة الموظف ما دام قد أثبت الحكم الجزائي النهائي الوقائع التي تستدعي ذلك (فرع أول)، ولكنها تبقى في مقابل ذلك تستقل في التكييف القانوني لهذه الوقائع (فرع ثاني).

الفرع الأول: إلزام الإدارة بتأديب الموظف بناء على الوقائع التي

أثبتها الحكم الجزائي النهائي

إذا انتهت المتابعة الجزائية التي حركت ضد الموظف العام بصدر حكم نهائي يثبت إدانته بارتكاب الجريمة والتي تشكل في نفس الوقت مخالفة تأديبية أو خطأ مهنيا، فإن هذا الحكم يكون ملزما لسلطة التأديب فيما قضى به، ومن ثم لا يجوز لها الخروج عليه عند ممارستها لسلطة التأديب، وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر في

قرارها الصادر في 2002/3/10 بما يلي: "لا يتصور قانونا أو عقلا أن يهدر أمام القضاء الإداري ما تم تحقيقه على يد القاضي الجنائي من إثبات الوقائع وإدانة المتهمين"⁽¹⁹⁾.

وعليه فإن الإدارة عند ممارستها لسلطة التأديب ملزمة بالتقيد بما جاء في الحكم الجزائي من إثبات صحة الوقائع وإسناد الجريمة للموظف، وذلك لأن هذا الحكم يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي تم على أساسه متابعة الموظف جزائيا وتأديبيا قد وقع فعلا، أي أنه يثبت الوجود المادي للوقائع للحد الذي لا يمكن لأي أحد أن ينزاع فيه، ومن ثم لا يمكن للإدارة عند ممارستها لسلطة التأديب بأي حال من الأحوال أن تثبت عكس ذلك أو أن تبحث عن وجودها من جديد، وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى فيه الحكم الجزائي في هذا الخصوص، تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الخصوص، وهذا ما يذهب إليه كذلك القضاء الإداري الجزائري من خلال قرار مجلس الدولة الصادر في 2001/4/9⁽²⁰⁾، والذي جاء فيه: "...ومع ذلك أنه بعد إدانة الموظف من طرف القاضي الجزائي بوقائع تشكل سبب العقوبة بالتسريح، بناء على الصحة المادية للوقائع التي تثبت إدانته في شبكة إرهابية، وهو ما يفرض على الإدارة أن تساهم في وصف الخطأ التأديبي".

فما يبدو من هذا القرار أن حجية الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام لا يقف عند حد إثبات الوقائع، بل تتعداه إلى أنه يثبت في نفس الوقت وبصفة قطعية ارتكاب الموظف للجريمة التي

تشكل الأساس المشترك للمتابعة الجزائية والتأديبية، وبالتالي لا يجوز للإدارة أن تقوم بإثبات عكس ذلك أو حتى أن تشكك فيه، بل هي ملزمة بمعاقبة الموظف وليس لديها أي سلطة تقديرية في عدم معاقبته.

الفرع الثاني: إستقلالية الإدارة عند تأديبها للموظف في تكييف

الوقائع التي أثبتها الحكم الجزائي النهائي

فيما يخص التكييف القانوني للوقائع التي تعتبر الأساس المشترك للمتابعتين الجزائية والتأديبية والتي أثبتها الحكم الجزائي النهائي القاضي بإدانة الموظف، فالأصل أن سلطة التأديب لا شأن لها بالتكييف الجنائي للوقائع، وذلك لأن المخالفة التأديبية تستقل بعناصرها وأوصافها عن الجريمة الجنائية، وذلك حتى ولو كانت ناشئة عن فعل واحد، فتبقى كل واحدة مستقلة في وصف التكييف القانوني للفعل وفقا للقانون الخاص بها، أي وفقا لقانون العقوبات بالنسبة للجريمة الجزائية ووفقا لقانون الوظيفة العمومية بالنسبة للمخالفة أو الجريمة التأديبية، وعليه فلا تلتزم الإدارة عند ممارستها لسلطة التأديب بالأوصاف الجنائية للفعل ما دامت هذه الأوصاف ليست عنصرا في المسؤولية التأديبية لأنه لا حجية للحكم الجزائي في هذا المجال على الإدارة⁽²¹⁾، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة 2 من المادة 177 من الأمر 06-03 السالف الذكر والتي جاء فيها: «تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائي كما يأتي:

-أخطاء من الدرجة الأولى.

-أخطاء من الدرجة الثانية؛

-أخطاء من الدرجة الثالثة؛

-أخطاء من الدرجة الرابعة".

فما يمكن أن يفهم من الفقرة 2 من المادة 177 أنه يجب على الإدارة أن تكيف الوقائع المنسوبة للموظف والتي أثبتتها الحكم الجزائي النهائي على أنها خطأ مهني من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة وفقا لما قرره المشرع في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ولا تكيفها وفقا لتكييف القاضي الجزائري، لأن هذا الأخير يكون أصلا قد كيفها تكييفًا خاصًا مختلفًا عن ما جاء في المادة 177، فهو يكون قد كيفها على أنها جنائية أو جنحة أو مخالفة وفقا لما جاء في قانون العقوبات.

وحتى قبل صدور الأمر 06-03 لم يكن يخرج القاضي الإداري الجزائري عن هذه القاعدة، حيث جاء على سبيل المثال في قرار مجلس الدولة الصادر في 2001/4/9 السابق الإشارة إليه ما يلي: "ينبغي على القاضي الجزائري تقدير الأخطاء بمقتضى القانون الجزائري وأن السلطة التأديبية ترجع في هذا التقدير إلى مقتضيات المصلحة العمومية تحت رقابة القاضي الإداري".

المطلب الثاني: حدود تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي

بالإدانة على نوع العقوبة التأديبية

من بين العناصر التي ينبغي البحث فيها كذلك في مسألة حدود تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي بإدانة الموظف على سلطة الإدارة في تأديبه هي، هل لديها سلطة اختيار العقوبة التأديبية التي ستسلطها عليه أم أنها ملزمة دائما بتسليط عقوبة التسريح ما دام الحكم الجزائي النهائي قد قضى بالإدانة؟

فبالرجوع لقانون العقوبات و الأمر 06-03 و التعليمات والمناشير الإدارية وكذا القرارات القضائية، نستنتج أن الإدارة ليست ملزمة في كل الحالات بتسريح الموظف الذي تم إدانته جزائيا بموجب حكم قضائي نهائي، بل نجدها ملزمة بذلك عندما يقضي هذا الحكم بسجن الموظف مع حرمانه من حقوقه المدنية (فرع أول)، وغير ملزمة بذلك عندما يقضي الحكم الجزائي النهائي بعقوبة الحبس أو بالغرامة مع وقف التنفيذ (فرع ثاني).

الفرع الأول: إلزام الإدارة بضرورة تسريح الموظف عندما يقضي

الحكم الجزائي النهائي بسجنه مع حرمانه من حقوقه المدنية

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 06-03 على مبدأ عام وهو أنه في حالة فقدان الفرد لحقوقه المدنية فإن هذا يؤدي إلى فقدان صفة الموظف العام بسبب إنتهاء خدمته، لكن متى يفقد الموظف العام حقوقه المدنية التي تؤدي إلى فقدانه صفة الموظف العام؟

فبالرجوع لقانون العقوبات نجد أن المشرع قد حدد متى يفقد الموظف حقوقه المدنية، حيث نص على ذلك في الفقرة 2 من المادة 9 مكرر 1 والتي جاء فيها: "في حالة الحكم بعقوبة جنائية، يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها، لمدة عشر (10) سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه".

فما يستشف من هذه الفقرة أنه عندما يتعلق الأمر بالحكم في جنائية فيجب على القاضي أن يقضي بالحرمان من الحقوق الوطنية والمدنية كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية.

وبالرجوع للفقرة 1 من المادة 9 مكرر 1 نجد أن من بين العقوبات التكميلية التي يجب على القاضي الحكم بها في جنائية هي العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة. وعليه فما يفهم من المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات أنه عند ارتكاب الموظف لجنائية فإنه سيتم عزله من الوظيفة وجوبا لمدة أقصاه 10 سنوات.

وما يترتب على هذا كله أن الإدارة تكون ملزمة بتسريح الموظف عندما يثبت ارتكاب هذا الأخير جنائية، ومن ثم ليس لها سلطة تقديرية في عدم تسريحه، وهذا ما تؤكدته التعليمات رقم 10 سألغة الذكر والتي جاء فيها: "وينبغي التأكيد على صعيد آخر، على أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة إدانة الموظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ

أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار إليها على سبيل المثال في الفقرة 2.1 أعلاه أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وإن لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئيا هي التسريح، بعد أخذ رأي المجلس التأديبي وجوبا من جهة، وتمكين الموظف المعني من الضمانات التأديبية المنصوص عليها في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر من جهة أخرى، علما أن هذه الإجراءات جوهرية وإلزامية، وقد يؤدي عدم مراعاتها من قبل الإدارة المستخدمة إلى بطلان التدابير التأديبية المتخذة إزاء هذا الموظف".

فما يتضح من هذه التعليلة أنه رغم أن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بينت أن العقوبة التأديبية التي ينبغي على الإدارة أن توقعها على الموظف في حالة إدانته بعقوبة السجن أو الحبس النافذ هي التسريح، فإنها ألزمتها في مقابل ذلك بضرورة احترام الضمانات التأديبية المقررة للموظف، وذلك بامتناعها عن تسريح الموظف بمجرد أن يصبح الحكم الجزائي القاضي بإدانته بجناية نهائي، بل يجب عليها أن تتبع إجراءات التأديب المعتادة وهي عرضه على المجلس التأديبي وتمكينه من الدفاع على نفسه.

هذا عن حالة ارتكاب الموظف لجناية أما إذا ارتكب جنحة، فإنه ما يستشف من المادة 14 من قانون العقوبات أن حكم القاضي بعقوبة العزل عندما يتعلق الأمر بارتكاب الموظف لجنحة هو أمر جوازي متروك لسلطته التقديرية، حيث جاء نص المادة كما يلي: "يجوز للمحكمة عند قضائها

في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات.

وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه".

وعليه فإذا قرر القاضي الجزائي الحكم بعقوبة العزل على الموظف المدان بارتكاب جنحة، فإن الإدارة تكون ملزمة في هذه الحالة بتوقيع عقوبة التسريح، أي أن سلطتها في التأديب تكون مقيدة مثل سلطتها عندما يحكم على الموظف في جنائية، وهو ما تؤكدته التعليمات رقم 10 سألقة الذكر التي لم تفرق فيها المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بين الجنائية والجنحة وذلك من خلال عدم تفريقها بين عقوبة السجن والحبس، فأى كانت العقوبة وجب على الإدارة تسريح الموظف، حيث جاء نص التعليمات كما رأينا كما يلي: "وينبغي التأكيد على صعيد آخر، على أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة إدانة الموظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار إليها على سبيل المثال في الفقرة 2.1 أعلاه أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وإن لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئياً هي التسريح.

الفرع الثاني: امتلاك الإدارة لسلطة تقديرية في تسريح الموظف

عندما يقضي الحكم الجزائي النهائي بحبسه أو بالغرامة مع وقف التنفيذ

أجاز المشرع الجزائري في قانون الإجراءات الجزائية للقاضي الجزائري إمكانية توقيف العقوبة الجزائية المحكوم بها، وهذا بموجب المادة 592 والتي جاء فيها: "يجوز للمجالس القضائية وللمحاكم في حالة الحكم بالحبس أو الغرامة، إذا لم يكن المحكوم عليه قد سبق الحكم عليه بالحبس لجنابة أو جنحة من جرائم القانون العام، أن تأمر بحكم مسبب بالإيقاف الكلي أو الجزئي لتنفيذ العقوبة الأصلية".

فما يستشف من هذه المادة أن العنصر الذي يركز عليه القاضي الجزائري عند تقريره وقف تنفيذ العقوبة الجزائية بصفة كلية أو جزئية، هو هل سبق الحكم على المدان من قبل بعقوبة الحبس بسبب ارتكابه جنابة أو جنحة، فإذا وجد القاضي الجزائري أن هذا الحكم غير موجود فيستطيع حينئذ أن يقضي بتوقيف العقوبة الجزائية.

وما تجب الإشارة إليه أنه حتى ولو وجد القاضي الجزائري أن المدان لم يسبق الحكم عليه بعقوبة الحبس بسبب ارتكابه جنابة أو جنحة فإنه غير ملزم بأن يقرر توقيف العقوبة الجزائية، وذلك لأن هذا الأمر متروك لسلطته التقديرية، وذلك لأنه في الواقع لا يكفي القاضي الجزائري بعنصر مدى سبق الحكم بعقوبة الحبس على المدان، بل نجد أنه يستند على عناصر أخرى عند رغبته في الحكم بالتوقيف، فهو ينظر للظروف الاجتماعية للمحكوم عليه وكذا لأخلاقه وماضيه، كما يستند كذلك على الظروف التي ارتكب فيها الجريمة، فقد يبدوا للقاضي من كل هذه العناصر ما يبعث على

الاعتقاد أن المدان لن يعود إلى ارتكاب جريمة أخرى⁽²¹⁾ ومن ثم سيقضي بتوقيف العقوبة الجزائية.

وبالربط مع ما نحن بصدد البحث عنه وهو مدى تقييد الحكم الجزائي القاضي بالإدانة لسلطة الإدارة في تأديب الموظف العام مع ما نصت عليه المادة 592 من قانون الإجراءات الجزائية من جواز الحكم بوقف تنفيذ العقوبة الجزائية، يتبادر للطح سؤال وهو هل تمتنع الإدارة عن تسليط عقوبة التسريح على الموظف الذي حكم عليه جزائيا بعقوبة موقوفة التنفيذ؟

فالإجابة عن هذا السؤال تقتضي التمييز بين عنصرين في الحكم الجزائي النهائي، وهو عنصر إثباته لارتكاب الموظف للوقائع التي تعتبر الأساس المشترك للمتابعين الجزائية والتأديبية، وبين عنصر قضاءه بتوقيف العقوبة الجزائية.

فبالنسبة للعنصر الأول فقد قلنا سابقا أنه ملزم للإدارة وذلك لأن لديه حجية مطلقة في مواجهتها، ومن ثم يجب عليها معاقبة الموظف تأديبياً. أما بخصوص العنصر الثاني فنلاحظ أنه غير ملزم لها، أي لا يلزمها بضرورة الامتناع عن تسليط عقوبة التسريح، بل تستطيع أن توقعها، وذلك لأن الحكم الجزائي رغم كونه قد قضى بوقف تنفيذ العقوبة الجزائية إلا أنه في مقابل ذلك قد أثبت ارتكاب الموظف للأفعال التي تعتبر الأساس المشترك للمتابعين الجزائية والتأديبية، ومن ثم فإن سبب ممارسة الإدارة لسلطتها في تأديبه قد قام، ومن ثم إذا كانت هذه الأفعال تشكل خطأ

مهنيا أي مخالفة تأديبية من الدرجة الرابعة فستطيع تسليط عقوبة التسريح عليه، ويعد هذا في الأخير تطبيق للقاعدة العامة التي تقضي باستقلال المتابعة الجزائية عن المتابعة التأديبية.

وما يؤكد هذا التحليل ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في مصر في قرارها الصادر في 1966/11/5 والذي جاء فيه: "إن الطاعن وقد حكم عليه بالعقوبة في جريمة إعطاء شيك بدون رصيد وأصبح هذا الحكم نهائيا، فإنه يقوم في شأنه سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليه في المادة 107 من القانون 210 لسنة 1951 المتعلق بنظام موظفي الدولة، ويتعين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون دون حاجة إلى مساءلة تأديبية، ولا يغير من ذلك أن المحكمة الجنائية قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم، سواء أكانت آثار جنائية أم مدنية أم إدارية..." (23).

وما يدل على إمكانية تطبيق هذا الحل في الجزائر هو ما نصت عليه التعليم رقم 10 سألقة الذكر والتي جاء فيها: "وينبغي التأكيد على صعيد آخر، على أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة إدانة الموظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار إليها على سبيل المثال في الفقرة 2.1 أعلاه أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وإن لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئيا هي التسريح..."

فما يتضح من هذه التعليمات أن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري أجازت للإدارة تسليط عقوبة التسريح رغم أن الحكم الجزائي النهائي قضى بوقف تنفيذ العقوبة الجزائية، مادام الخطأ المهني الذي ارتكبه الموظف العام يتخذ صورة أحد الأفعال المنصوص عليها في هذه التعليمات والتي تستدعي توقيع هذه العقوبة.

لكن ما تجب الإشارة إليه أن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رغم أنها أجازت للإدارة توقيع عقوبة التسريح، فإنها في مقابل ذلك لم تذهب إلى ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية المصرية من جواز فصل (تسريح) الموظف دون المرور على المساءلة التأديبية، بل ألزمتها بضرورة إتباع إجراءات التأديب المنصوص عليها في الأمر 06-03 فيجب عليها أن تعرضه على المجلس التأديبي كما يجب عليها كذلك أن يكون تقريرها لعقوبة التسريح مبني على العناصر المحددة في المادة 161 من ذات الأمر وهي درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني في الخطأ، وكذا النتائج التي يترتبها الخطأ على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

الخاتمة:

بينت دراسة موضوع مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، أن هذا الموضوع يتميز بكونه متجدد

وذلك بخلاف العديد من المواضيع القانونية، وذلك بالنظر لما تضمنته التعليمات والمناشير الصادرة في السنوات الأخيرة عن المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري، وكذا لمضمون بعض القرارات القضائية الصادرة عن القضاء الإداري الجزائري.

ومن بين أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراسة هذا الموضوع أن المشرع الجزائري لم يضبط بصورة دقيقة مسألة تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام وذلك لعموم مضمون الفقرة 4 من المادة 174 من الأمر 06-03، ورأينا أن هذا القصور كان هو سبب إصدار المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري للعديد من التعليمات والمناشير التي حاولت من خلالها تدارك هذا النقص كما هو الحال في التعليمات رقم 10 الصادرة في 2019 التي بينت أن الحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءة الموظف يقيد سلطة الإدارة في تأديبه إذا كان سبب الحكم بالبراءة هو انتفاء الوجود المادي للوقائع التي تعتبر الأساس المشترك للمتابعة الجزائية والمتابعة التأديبية، كما أنه يقيد كذلك بتسليط عقوبة التسريح على الموظف إذا كان قد قضى بحرمانه من حقوقه المدنية كعقوبة تكميلية، أما إذا كان قد قضى بعقوبة الحبس أو بالغرامة مع وقف التنفيذ، فإن الإدارة هنا تكون غير ملزمة بتوقيع عقوبة التسريح بل توقع العقوبة التي تفرضها درجة جسامة الخطأ المهني.

ولكن رغم هذه المحاولة من قبل المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري فإننا لاحظنا للأسف أن الكثير من هذه التعليمات

والمناشير لم تتعرض لكثير من حالات مدى تقييد الحكم الجزائي النهائي
لسلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، كما هو الحال في حالة مدى
التزام الإدارة بالحكم الجزائي القاضي بالبراءة بسبب الشك وبطلان
الإجراءات، وهو ما يعني قصورها في ضبط هذا الموضوع.

وما زاد في حدة هذا القصور هو غياب الاجتهادات القضائية الإدارية
في الحالات التي لم يضبطها المشرع أو المديرية العامة للوظيفة العامة
والإصلاح الإداري، وهذا على خلاف الوضع في مصر وفرنسا التي رأينا
فيها أن القضاء الإداري استطاع من خلال اجتهاداته أن يضبط مسألة
حدود تقييد الحكم الجزائي النهائي لسلطة الإدارة في تأديب الموظف
العام.

وما سينجر عن هذا القصور في تنظيم هذا الموضوع في النظام
القانوني الجزائري هو عدم وضوح نطاق السلطة التأديبية للإدارة، وهذا ما
من شأنه الإضرار بالموظف العام إذا تم استعمال هذه السلطة لتحقيق غاية
غير الغاية التي وجدت من أجلها.

وعليه فحماية للموظف العام الذي هو في الأخير إنسان لديه حقوق
وحرّيات فإننا نوصي بضرورة ضبط موضوع حدود تأثير الحكم الجزائي
النهائي على سلطة الإدارة في تأديبه خاصة من طرف القاضي الإداري
الذي هو قاضي الحقوق والحرّيات العامة، ومن ثم فهو المخول الوحيد
للاجتهاد من أجل سد النقص التشريعي والتنظيمي الذي نستطيع من خلاله
ضمان عدم تعسف الإدارة في استعمالها لسلطتها في التأديب.

الهوامش:

(1) الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006، الجزائر، ص 3.

(2) رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2004، ص 132.

(3) المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية، الولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 28 مارس 1990، الجزائر، ص 443.

(4) Carrère Laurène et Ayrault Simon, action disciplinaire et mise en cause pénale, la gazette, Paris, 2013, p 68.

(5) حددت التعلية رقم 10 المؤرخة في 10/16/2019 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بعض المتابعات الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه حيث جاء فيها ما يلي: "لذلك، فإن الحالات المذكورة أدناه على سبيل المثال لا الحصر، تستدعي من المفروض، بل بالضرورة، توقيف الموظف:

- إذا كان الموظف رهن الحبس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.

- إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى الموظف على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعاونها، كاستعمال العنف داخل أماكن العمل؛

- إذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي يتم على أساسها توظيفه؛

- إتلاف الموظف أو تزويره وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو استعماله المتعمد للمزور منها؛

- إذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبتها.

(6) الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 49 الصادرة في 11 يونيو 1966، ص 702.

(7) قرار منشور بمجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004، ص 147.

(8) قرار منشور بمجلة مجلس الدولة، العدد 13، 2015، ص 100.

(9) قرار منشور بمجلة مجلس الدولة، العدد 10، 2012، ص 101.

(10) شرين عدنان يوسف الدويكات، حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2017، ص 101.

(11) محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2007، ص 100.

(12) شرين عدنان يوسف الدويكات، المرجع السابق، ص 105.

(13) مقتبس من لحسن بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه،

الجزائر، 2007، ص 137.

(14) محمد ماهر أبو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص

(15) **Direction Générale de L'Administration et de la Fonction, La discipline dans la fonction public de l'état, documentation française, Paris, 1998, p 54.**

- (16) ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 233.
- (17) قرار منشور بمجلة مجلس الدولة، العدد 10، 2012، ص 101.
- (18) ممدوح الطنطاوي، المرجع السابق، ص 236.
- (19) شيرين عدنان يوسف اللويكات، المرجع السابق، ص 105.
- (20) قرار منشور بمجلة مجلس الدولة، العدد 2، 2002، ص 67.
- (21) مصلح الصرايره، ربيعة يوسف بوقرط، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية (دراسة مقارنة)، مجلة دراسات (علوم الشريعة والقانون)، المجلد 41، 2014، الجامعة الأردنية، عمان، ص 618.
- (22) علاوة فتح، أثر الإدانة في الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة على العلاقة الوظيفية، ورشة العمل بمقر محكمة النقض، 2013، أبو ظبي، ص 27.
- (23) شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة، أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على الموظف العام (دراسة تحليلية في ضوء قضاء مجلس الدولة المصري)، جامعة الدمنهور، القاهرة، 2017، ص 35.

قائمة المصادر و المراجع المعتمد عليها:

أولاً - قائمة المراجع باللغة العربية:

- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2004.
- شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة، أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على الموظف العام (دراسة تحليلية في ضوء قضاء مجلس الدولة المصري)، جامعة الدمنهور، القاهرة، 2017.
- لحسن بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومه، الجزائر، 2007.
- ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- محمد ماهر أبو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.

المقالات:

- مصلح الصرايره، ربيعة يوسف بوقرط، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية (دراسة مقارنة)، مجلة دراسات (علوم الشريعة والقانون)، المجلد 41، 2014، الجامعة الأردنية، عمان.

المداخلات:

- علاوة فتح، أثر الإدانة في الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة على العلاقة الوظيفية، ورشة العمل بمقر محكمة النقض، 2013، أبو ظبي.

المذكرات و الرسائل و الأطروحة:

- شرين عدنان يوسف اللويكات، حجية الحكم الجزائري على الدعوى التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2017.
- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2007.

النصوص القانونية:

- الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 49 الصادرة في 11 يونيو 1966، ص702.
- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006، الجزائر، ص3.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتنسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية، الولايات والبلديات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 28 مارس 1990، الجزائر، ص443.

ثانياً : قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

Les livres :

-Carrère Laurène et Ayrault Simon, action disciplinaire et mise en cause pénale, la gazette, Paris, 2013.
-Direction Générale de L'Administration et de la Fonction, La discipline dans la fonction public de l'état, documentation française, Paris, 1998.