

## المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة

### Staff member's penal follow-up between the authority of the penal judgement and the disciplinary authority of the administration

بوكر إدريس

كلية الحقوق - جامعة الجزائر 1

Idrisboukra8@gmail.com

تاريخ الارسال: 2022/05/14، تاريخ القبول: 2022/09/13، تاريخ النشر: سبتمبر 2022.

#### الملخص:

يتعرض الموظف الذي يرتكب خطأ تأديبيا خلال حياته المهنية ويحمل في آن واحد وصف المخالفة الجنائية، للمساءلة التأديبية والجزائية عن نفس الأفعال، وتوقيع الجزاء المناسب في حال إدانته. وطبقا لمبدأ استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية، فإن ذلك يؤدي الى امكانية مباشرة الاجراءات التأديبية قبل الفصل في الدعوى الجزائية، وفي هذه الحالة لن يكون للقرار التأديبي أي أثر على المتابعة الجزائية. غير أن الاجراء الجنائي يؤدي الى وقف الموظف تحفظيا إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه، وفي هذه الحالة، يتم تكييف الخطأ التأديبي سواء تم ارتكابه بمناسبة أداء الوظيفة أو خلال الحياة الخاصة للموظف (خارج الوظيفة). لاسيما إذا كان له أثرا على سمعة المرفق وأخلاقيات الوظيفة وتنشأ معها حينئذ المسؤولية التأديبية للموظف الى جانب مسؤوليته الجزائية. مما يترتب عنه تأثير الاجراء الجزائي على مآل المتابعة التأديبية حيث يكتسي الحكم الجزائي عندئذ، حجية على السلطة التأديبية بخصوص العقوبة التأديبية

**الكلمات المفتاحية:** الموظف العام، متابعة جزائية، عقوبة تأديبية، عقوبة جزائية، الوجود المادي للوقائع، مسؤولية جزائية، حجية الشيء المقضي به، الحكم بالإدانة، الحكم بالبراءة.

#### Abstract:

A staff member who commits a disciplinary error during his career and who bears the description of a criminal offence shall be liable both to disciplinary and criminal liability for the same acts and to appropriate punishment if convicted. According to the principle of the independence of disciplinary proceedings from criminal proceedings, this leads to the possibility of initiating disciplinary proceedings before adjudication of criminal proceedings, in which case the disciplinary decision will have no effect on criminal prosecution.

However, the criminal procedure results in the provisional suspension of the staff member if the criminal prosecution does not allow him to remain in office, in which case the disciplinary error is adjusted whether committed on the occasion of the performance of the job or during the staff member's private life (outside the post). Especially if it has an impact on the reputation of the facility and the ethics of the post and then creates the disciplinary responsibility of the staff member in addition to his criminal responsibility. This has the effect of penal proceedings on disciplinary proceedings, where the sentence is then authorized by the disciplinary authority in respect of disciplinary punishment.

**Keywords:** Public Official; Penal Prosecution; Disciplinary Penalty; Penal Penalty; Physical Existence of Facts; Criminal Responsibility; Res juridicata; Guilty verdict; Acquittal.

## مقدمة:

قد يرتكب الموظف العام أثناء حياته المهنية خطأً تأديبياً، يعرضه المساءلة التأديبية، وتوقيع الجزاء المناسب من قبل السلطة التأديبية المؤهلة، في حال إدانته، إلا أن هذا الخطأ التأديبي، قد يشكل في آن واحد مخالفة جزائية تعرضه للمتابعة الجزائية والعقاب طبقاً للتشريع الجنائي، في حال ارتكابها أثناء ممارسة الوظيفة. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، قد يرتكب هذا الموظف أخطاءً جزائية خلال حياته الخاصة (خارج الوظيفة) يمكنها أن تحمل في آن واحد وصف الخطأ التأديبي، وهي الأخطاء التي يكون لها أثر على سمعة المرفق وأخلاقيات الوظيفة وتنشأ معها المسؤولية التأديبية للموظف الى جانب المسؤولية الجزائية.

ولمعالجة هذه الوضعية، تدخل المشرع الجزائري من خلال تحديد التدابير الواجب اتخاذها تجاه الموظف الذي يرتكب خطأً تأديبياً يحمل في آن واحد وصف الخطأ الجزائي.

يعرف الخطأ التأديبي بموجب المادة 160 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،<sup>1</sup> كما يأتي: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأً مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".

وهكذا يتجلى لنا الارتباط القائم بين الخطأين التأديبي والجزائي بسبب أن حقوق وواجبات الموظف لا تقتصر فقط على الالتزامات المهنية، ولكنها قد تشمل أيضاً حياته الخاصة، ذلك أن كلا من الحياة المهنية والحياة الخاصة للموظف يمكنها أن تعرض شرف الوظيفة العمومية، فالموظف حسب تعريف الأستاذ "هوريو" هو "موظف من نوع خاص" يجب أن يتميز بسلوك غير قابل للعتاب irréprochable، فعندما يتخلى الموظف عن شرف الوظيفة فإن الإدارة من حقها تحريك الاجراءات التأديبية ضده، ذلك هو الحال عند ما يتركب الموظف مخالفة جنائية خارج الوظيفة<sup>2</sup>. ذلك ما ذهب اليه المادة 42 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالنص على ما يأتي: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم".

وبهذا الصدد، وبغرض أخلة الخدمة العمومية تضمن الدستور الجزائري في صيغته المعدلة سنة 2020 مجموعة من المبادئ التي يتعين على الموظف احترامها، لاسيما، تفادي أي حالة من حالات تعارض المصالح، ومحاربة استغلال النفوذ والتعسف في استعمال السلطة والتعامل بكل حياد مع الجمهور وآداء الخدمة بدون تماطل<sup>3</sup>. ومن جهته، حدد الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجموعة من الواجبات التي يؤدي الاخلال بها الى تحريك المتابعة الجزائية تجاه الموظف المخالف.

<sup>1</sup> - جريدة رسمية عدد 46 سنة 2006.

<sup>2</sup> - Cgristel SCHWING, Docteur en Droit, Avocat au barreau de Marseille, Les fonctionnaires mis en examen et en détention provisoire : quelles solutions pour l'autorité de gestion du personnel, p 2.

<sup>3</sup> - المواد 24، 25، و 26 من دستور 2020.

كما حددت بعض التشريعات الأفعال المعاقب عليها بموجب التشريع الجزائي والتي يرتكبها الموظف العام. فالموظف الذي أدين جنائيا بارتكاب احدى الجرائم المنصوص عليها في تلك التشريعات يمكن أن تسلط عليه علاوة على العقوبات الجزائية، عقوبات تأديبية بسبب مساس تلك الأفعال بسمعة الموظف والادارة التي ينتمي اليها ولأن تلك الأفعال تمس بواجب الموظف بالالتزام " في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم"، مثلما نصت عليه المادة 42 من الأمر رقم 03-06.

وهكذا نلاحظ وجود تأثير متبادل بين الخطأين الجنائي والتأديبي، اذ يؤدي ارتكاب أحدهما الى قيام المسؤولين الجزائية والتأديبية في آن واحد.

ومن أجل التصدي لهذه الوضعية التي قد يقع فيها الموظف العام، تضمنت المادة 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 16 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ما يأتي: " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. (...). وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الادارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا ".

جدير بالذكر، أن هذا النص ينطبق على الموظف الدائم، كما ينطبق أيضا على الموظفين المترشحين في الادارات والمؤسسات العمومية، ذلك ما أكدته المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في الادارات والمؤسسات العمومية<sup>1</sup>. كما ينطبق بموجب نص المادتين 59 و 67 منه<sup>2</sup> على الأعوان المتعاقدين الخاضعين للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 22 - 140 المؤرخ في 31 مارس 2022، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، سواء أثناء فترة التبرص أو بعد تثبتهم.

وتأكيدا على ذلك، أوضحت المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري الى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كفاءات تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أن وضعية الأعوان المتعاقدين الذين كانوا محل متابعات جزائية، " تتم طبقا لأحكام المواد 59 الى 67 من هذا المرسوم (الرئاسي رقم 07-308)، وفقا لنفس الكفاءات الخاصة بالموظفين المذكورة في المراسلة ".

ورغم العلاقة القائمة بين المسؤولين الجزائية والتأديبية في مثل هذه الحالات، الا أنه ينبغي التوضيح أن العقوبة التأديبية تختلف عن العقوبة الجزائية، على اعتبار أن الأولى تمس الموظف وتعاقب ارتكاب خطأ مهني،

<sup>1</sup> - جريدة رسمية عدد 66 سنة 2017.

<sup>2</sup> - المادة 59: يشكل كل تخلي عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء الخدمة أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه الى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية. المادة 67: يوقف العون المتعاقد فورا عندما يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ولا تسوى وضعيته الادارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

ولا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي. (جريدة رسمية عدد 61 سنة 2007) ..

بينما تمس العقوبة الجزائية أي فرد وتهدف الى قمع المخالفة الجزائية، كما أن العقوبة التأديبية لا تقيد القاضي الجزائي، بينما تؤدي العقوبة الجزائية إلى تقييد الادارة أحيانا، وأحيانا أخرى، تؤدي الى منح الإدارة حرية التصرف، كما يمكن العقوبة التأديبية أن تلتقي مع العقوبة الجزائية عندما يكون نفس الفعل يعاقب عليه بموجب السلطات الإدارية والجهات القضائية معا<sup>1</sup>. وتنشأ نتيجة ذلك وفي آن واحد، دعويان احدهما تأديبية وأخرى جنائية، وفي هذه الحالة تظهر إشكالية العلاقة بين الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية. ذلك أن الفعل أو المخالفة الواحدة قد يصدق عليها أحيانا وصف الخطأ الجنائي وكذا الخطأ التأديبي، وينشأ عن ذلك جريمة جنائية وأخرى تأديبية في ذات الوقت، تستقل كل منهما بجهة اختصاصها وإجراءاتها.

فعلى الرغم من أن المشرع لم يحدد كيفية تطبيق المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أن توضيح وتفسير جوانبها الخفية تكفلت به اجتهادات مجلس الدولة والمديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري<sup>2</sup> من خلال مختلف مناشيرها ومراسلاتها، بالإضافة لمساهمة الباحثين في هذا المجال<sup>3</sup>. وعلى الرغم من أن العديد من البحوث والدراسات تولت بالبحث المسائل المتعلقة بالنتائج المترتبة عن المتابعة الجزائية للموظف، إلا أن الدافع لمواصلة البحث في هذا الموضوع هو ابراز ذلك التأثير القائم بين المتابعة الجزائية والمتابعة التأديبية عن نفس الفعل الواحد الذي يشكل في آن واحد مخالفة تأديبية وجزائية، وذلك على ضوء الاستقلال القائم بين المسؤوليتين التأديبية والجزائية. لا سيما من خلال البحث عن أثر الاجراء الجنائي على سير الاجراء التأديبي على ضوء هذا المبدأ (استقلال الدعوى الجنائية عن الدعوى التأديبية) والحجية التي يتمتع بها أمام السلطات التأديبية للإدارة. سواء صدر الحكم بالأوجه للمتابعة أو بحفظ الدعوى (الفصل الأول) أو بعد صدور الحكم الجنائي سواء بالإدانة أو بالبراءة (الفصل الثاني).

<sup>1</sup> - Essaid tayeb : Droit de la fonction publique, Dar Houma, Alger, 2005. P 336.

<sup>2</sup> - تستمد المديرية العامة للوظيفة العمومية صلاحياتها في تفسير النصوص المرتبطة بالوضعيات القانونية للموظفين والأعوان العموميين وحقوقهم وواجباتهم ونظامهم التأديبي، من المادة الثانية فقرة 2 مطة ج البند 7 من المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 06 يوليو 2014 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري، والتي تنص، " القيام عند الحاجة، بتفسير التشريع والتنظيم المتعلقين بالوظيفة العمومية ". ( النص الساري المفعول حاليا). وقبله كانت هذه الصلاحية تستمد من المادة الثانية، فقرة 2 بند 10، من المرسوم التنفيذي رقم 03-190 المؤرخ في 28 أبريل 2003 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، " القيام عند الحاجة، بتفسير التشريع والتنظيم المتعلقين بالوظيفة العمومية ".

<sup>3</sup> - Essaid tayeb : Droit de la fonction publique, Dar Houma, Alger, 2005. - DORD olivier : Droit de la fonction publique, 2eme Edition presse universitaire de France, 2007.et Abdelkader Khadir, Les garanties disciplinaires de la fonction publique, Ed Houma, Alger, 2014.

- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، 2016-2017.  
- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة تلمسان، 2007-2008.

- ربيعة يوسف بوقرط: أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي - دراسة مقارنة- (فرنسا- مصر- الأردن- الجزائر) رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، تموز 2006.

## الفصل الأول: أثر التحقيق الجنائي على سير الإجراء التأديبي

يطرح موضوع العلاقة بين الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية عندما تشكل المخالفة المنسوبة للموظف خطأ تأديبيا وتتطوي في نفس الوقت على مخالفة جزائية، إمكانية تحريك الدعويين التأديبية والجزائية في آن واحد، وبالرغم من أن كلا المسؤوليتين التأديبية والجزائية تتعلقان بنفس الفعل، إلا أن معالجتهما تقوم على أساس مبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية، من حيث طبيعة كل منهما واجراءاتهما وأهدافهما (المبحث الأول). ولكن وقبل الفصل في الدعوى الجزائية من جهات الحكم المؤهلة، قد تصدر عن النيابة العامة بعض الأوامر القاضية بحفظ الدعوى أو بآلا وجه للمتابعة<sup>1</sup>، مما يستدعي معه البحث عن حجية هذه الأوامر أمام السلطة التأديبية للإدارة (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية

عندما تشكل المخالفة المنسوبة للموظف خطأ تأديبيا وتتطوي في آن واحد على مخالفة جزائية، فإن معالجة الأثر المترتب عن قيام الدعويين الجزائية والتأديبية تقوم على مبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية، بفعل تأكيد هذا المبدأ فقها وقضاء (الفرع الأول)، مما يترتب عنه ضرورة البحث عن حجية التحقيق الجنائي على الدعوى التأديبية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تأكيد مبدأ استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية

من المقرر أن استقلال النظام التأديبي عن النظام القانوني الجزائي لم يعد محل خلاف في الفقه والقضاء، ذلك ما تؤكد كتابات فقهاء القانون الإداري المقارن. فقد أكد الفقيه جيز، أن " هناك انفصام تام وتعارض بين كل من القانون التأديبي والقانون الجزائي، فالهدف من العقاب التأديبي في مجال الوظيفة العامة هو ضمان حسن تنظيم وسير المرفق العام، بينما يهدف القانون الجزائي معاقبة شخص المجرم تحقيقا للعدالة " <sup>2</sup>. ومن جهته أكد الدكتور محمد عصفور، أن نظام التأديب لا بد وأن يكون مستقلا عن النظام الجنائي لتباين النظامين في أساسيهما وغايتيهما ونوع الجزاءات التي توقع باسم كل منهما، ومؤدى هذا الاستقلال بين النظامين أن تستقل المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية وان تولدتا عن نفس الفعل <sup>3</sup>. ذلك ما صرح به مجلس الدولة بموجب القرار رقم 001192 الصادر بتاريخ 9 أبريل 2001<sup>4</sup>، عندما رفض الغاء القرار المستأنف، الذي تقدم به موظف تم تسريحه

<sup>1</sup> - الأمر بحفظ الدعوى يصدره وكيل الجمهورية بناء على نص المادة 36 من قانون الاجراءات الجزائية. أما الأمر بآلا وجه للمتابعة أو انتقاء وجه الدعوى فهو أمر يصدره قاضي التحقيق بناء على المادة 163 من قانون الاجراءات الجزائية، يترتب عنه صرف النظر عن مواصلة الدعوى أمام الجهة لقضائية المختصة لوجود مانع قانوني أو موضوعي يحول دون الحكم فيها بالإدانة.

<sup>2</sup> - G. jeze ; les principes généraux du code administratif ; Tome 3 ;Paris ; 1962, p 87.

أشار اليه، خذير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في اطار المسائلة القانونية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019، ص30.

<sup>3</sup> - د. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1963، ص 288. أشار اليه، خذير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 62. أنظر أيضا، محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 105.

<sup>4</sup> - قضية بين ( ب.ط) ومدير التربية لولاية قالم، الغرفة الثانية، مجلة مجلس الدولة عدد 1 سنة 2002، ص 66-68.

من وظيفته تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16 فبراير 1993 الذي يحدد بعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وكذا عمال المؤسسات العمومية<sup>1</sup> والذي يشير الى المرسوم التنفيذي رقم 93-02 المؤرخ في 06-02-1993 المتضمن تمديد الحالة الاستعجالية "، مذكراً أن هذا المرسوم " يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي أو الايديولوجي وهذا الالتزام حتى خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته "، بمبرر أنه لا يمكن الموظف المطالبة بإعادة ادماجه في منصبه نظراً لإدانته من طرف القاضي الجزائري "... " وأن الوقائع المثبتة تفرض على الإدارة وفضلاً عن أنها قابلة أن تساهم في وصف الخطأ التأديبي...". وفي هذا القرار أكد مجلس الدولة استقلالية القانون التأديبي لأن الموظف يمكن متابعتة لنفس الخطأ جزائياً وتأديبياً.<sup>2</sup>

وهكذا، يترتب عن استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية، من حيث عناصرها حتى وان نشأت عن نفس الفعل، فكل جريمة تستقل عن الأخرى من حيث التكييف القانوني للفعل المجرم. فاذا كانت الجريمة الجنائية تخضع لأحكام قانون العقوبات من حيث تكييفها على أساس جنائية، وجنحة أو مخالفة، فان المخالفة التأديبية يتم تكييفها وفق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الى أربعة أصناف من الأخطاء. ويترتب عن ذلك أن الإدارة عندما تتولى تكييف الأخطاء التأديبية للموظف فإنها لا تلتزم بالأوصاف الجنائية للفعل ما دامت هذه الأوصاف لا تشكل عنصراً في المسؤولية التأديبية<sup>3</sup>، بل على العكس من ذلك، فإنها تستند على المعايير المحددة في المادة 161 من نفس الأمر، وكذا التصنيف المحددة في المواد 177 - 181 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

غير أنه، ينبغي التنويه بأن هذا الاستقلال ليس تاماً، بل توجد علاقة وتأثير متبادلة بينهما في حالة ما إذا كانت المخالفة التأديبية التي ارتكبها الموظف العام تشكل في نفس الوقت جريمة جنائية. ففي هذه الحالة يثور التساؤل حول ما إذا كان يتعين وقف الدعوى التأديبية إذا ما تم تحريك الدعويين التأديبية والجزائية في آن واحد عن ذات الوقائع لحين صدور الحكم الجزائي في موضوع الدعوى.

### الفرع الثاني: حجية الاجراء الجنائي أمام الاجراء التأديبي

عندما يرتكب الموظف خطأ تأديبياً يحمل في آن واحد وصفاً جزائياً، أو خطأً جزائياً من شأنه التأثير على سمعة الوظيفة، فهنا يطرح الاشكال المتعلق بالنظام القانوني للمتابعة، فهل يخضع لمتابعتين في آن واحد أم يتم اعطاء الأولوية لإحدهما على الأخرى. حاولت بعض التشريعات واجتهادات الفقه والقضاء توفير آليات تسمح

<sup>1</sup> - هذا النص تم الغائه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 الذي يحدد كيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ( ج. ر عدد 19 بتاريخ 29 مارس 2006).

<sup>2</sup> - قرار رقم 001192 الصادر بتاريخ 9 أبريل 2001، مجلة مجلس الدولة، عدد 1 سنة 2002، ص 66-68.

<sup>3</sup> - أحمد بركات: مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، مجلة الدراسات الحقوقية، - المجلد 7 العدد 3 سبتمبر - 2020، ص 553 .

بالتصرف ازاء هذه الوضعية، ولعل من الحلول التي قدمت لحل هذا الاشكال، اللجوء الى تطبيق قاعدة الجنائي يوقف التأديبي (أولاً)، غير أنه وفي حالات أخرى، يتم اعمال قاعدة أخرى مفادها الجنائي لا يوقف التأديبي (ثانياً).

### أولاً: قاعدة الجنائي يوقف التأديبي

يترتب عن التأثير المتبادل بين الدعويين الجنائية والتأديبية امكانية اعمال قاعدة الجنائي يوقف التأديبي، والتي مفادها أن تتوقف المتابعة التأديبية بمجرد مباشرة الدعوى الجزائية ضد الموظف، لحين صدور الحكم الجنائي في موضوع الدعوى متى تم تحريك الدعويين الجنائية والتأديبية في آن واحد عن نفس الوقائع، أو متى تم تحريك الدعوى الجنائية قبل مباشرة الاجراءات التأديبية<sup>1</sup>.

تكفل هذه القاعدة احترام مبدأ حجية الحكم الجنائي ازاء الدعوى التأديبية، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تأخذ به من تلقاء نفسها وفي أي حالة تكون عليها الدعوى التأديبية.

وتماشياً مع هذه القاعدة، تنص المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أن " يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه...".

يثار التساؤل حول طبيعة قاعدة الجنائي يوقف التأديبي إن كانت آمرة من النظام العام تلزم السلطات التأديبية بوقف الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل في الدعوى العمومية، أم قاعدة مكملة تترك الحرية للسلطة التأديبية بوقف الدعوى التأديبية أو الاستمرار فيها.

فبالنسبة للقانون الجزائري فواضح من نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03، أن الادارة ملزمة بوقف الاجراء التأديبي الى غاية أن يصبح الحكم الجزائي نهائياً. وهي تهدف الى منع التضارب وتحقيق التناسق بين وجهات النظر في المسؤوليتين التأديبية والجزائية، ولاسيما عندما يتحد الوصفان الجزائي والتأديبي في الفعل الواحد، كما تسمح باحترام الحجية المقررة للأحكام الجزائية، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، ولأن القضاء الجزائي يملك من الوسائل التي تمكنه من الكشف عن الحقيقة ما لا تملكه السلطة التأديبية. ولذا فإن وقف السير في الدعوى التأديبية يتفق تماماً مع مقتضيات العدالة ومبادئها<sup>2</sup>.

وفي هذا الإطار ينبغي التمييز بين حالة الموظف الذي يرتكب خطأ جزائياً خارجاً عن الوظيفة، وبين الحالة التي يرتكب فيها الخطأ التأديبي بمناسبة الوظيفة ويحمل في الوقت نفسه وصف الخطأ الجزائي.

ففي حالة الموظف الذي يرتكب خطأ جزائياً خارجاً عن الوظيفة، تنبغي الإشارة بداية أنه لما كانت حقوق وواجبات الموظف لا تقتصر على الالتزامات المهنية فقط، ولكنها تشمل أيضاً حياته الخاصة التي من شأنها

<sup>1</sup> - ومن شروط تطبيق قاعدة الجنائي يوقف التأديبي، وحسب اجماع الفقه يجب أن تكون الوقائع موضوع الدعوتين الجنائية والتأديبية واحدة، وأن يتم اقامة الدعوى الجنائية قبل النظر في الدعوى التأديبية أو أثناءها. أنظر، ربيعة يوسف بوقرط: أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي - دراسة مقارنة- (فرنسا- مصر- الأردن- الجزائر) المرجع السابق، ص 52-54. أنظر أيضاً، الدكتور محمد الهيني، قاعدة الجنائي يعقل التأديبي بين الادارة القاضية والقاضي الاداري، مجلة الفقه القانوني (دون سنة نشر وعدد المجلة)..consulté le 02-09-2021.

- أنظر أيضاً، د.محمد بولمان، قاعدة الجنائي يعقل المدني...أي استعمال لأية غاية...، مجلة المحامي- المغرب، عدد 70، ص 65-75.  
<sup>2</sup> - د. محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 61.

التأثير على شرف الوظيفة، فانه يترتب عن ذلك، مسائلة الموظف تأديبيا الى جانب تحمله المسؤولية الجنائية عن أفعاله. ذلك ما ذهب اليه المادة 42 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالنص على " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم".

ففي هذه الحالة، فان الادارة تكون مقيدة بالحكم الجزائي، وعليه يتعين على الادارة انتظار نتيجة الحكم الجزائي النهائي للنظر في وجود خطأ تأديبي أم لا والفصل فيما بعد في الوضعية الادارية للموظف. ولكن عندما يرتكب الموظف خطأ تأديبيا يحمل وصف الخطأ الجزائي فان فرض عقوبتين في آن واحد، يكون مبررا، ويؤكد استقلالية الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية. ولا يشكل بالتالي بمثابة فرض عقوبتين عن الفعل الواحد<sup>1</sup>.

ففي هذا الصدد حدد الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المواد 49-50-51-54 و 160 و 177 مجموعة من الواجبات التي يؤدي الاخلال بها الى تحريك المتابعة الجزائية تجاه الموظف المخالف. كما حددت المادة 180 من نفس الأمر بعض الأخطاء من الدرجة الثالثة التي يمكن أن تحمل وصف الخطأ الجزائي، ويتعلق بتحويل غير قانوني للوثائق الإدارية واستعمال تجهيزات أو أملاك الادارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة. كما تحمل الأخطاء المذكورة في المادة 181 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نفس الوقت وصف الخطأ الجزائي.

وخارج إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كرسست بعض النصوص القانونية المسؤولية الجزائية للموظف عن الأخطاء التي يرتكبها بمناسبة العمل، وهكذا فقد حدد الأمر رقم 66-155 المتضمن قانون العقوبات بموجب المواد 107، 110، 110، 109 مكرر، 115، 119، 118، 117 مكرر، 120، 136، 137 و 137 مكرر، الى غيرها من الأحكام. مجموعة من الأخطاء التي تحمل وصفا جزائيا وتأديبيا يعاقب عليها بموجب التشريع العقابي. ومن جهته تضمن الفصل الرابع من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، أهم الأفعال التي تشكل جرائم يرتكبها الموظف العام والعقوبات المقررة من أجل ذلك. كما حددت المادة 40 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 جويلية سنة 1988<sup>2</sup> المتعلق بتنظيم العلاقة بين الادارة والمواطن، امكانية تعريض الموظف الذي يعترض التدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الادارة والمواطنين الواردة في المرسوم للعقوبات التأديبية دون المساس بالعقوبات المدنية والجزائية نظرا لخطورتها والضرر الذي يلحق الادارة والمجتمع في آن واحد بسبب تصرفات الموظف.

### ثانيا: الجنائي لا يوقف التأديبي

تجدر الاشارة أن السلطة التأديبية باعتبارها امتدادا للسلطة السلمية التي يتبعها الموظف أو التي تملك حق التعيين، تملك سلطة تقديرية في تكييف الخطأ التأديبي، وبالتالي وحسب جانب من الفقه فان الإدارة غير ملزمة

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 62.

<sup>2</sup> - ج ر عدد 27 سنة 1988 .

بانتظار المحاكمة الجنائية وأثارها، إذا رأت أن الأمر يتطلب تدخلا سريعا، لاسيما إذا تمت مباشرة الاجراءات التأديبية قبل الدعوى الجزائية<sup>1</sup>.

فعلى مستوى النص القانوني، أتاح المشرع الجزائري امكانية مواصلة الاجراء التأديبي رغم تحريك الدعوى الجزائية، من خلال المواد 49-50-51-54 و 160 - 177 و 181 من الأمر رقم 06-03، وأكدت هذا الموقف المديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري في المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة للمدير العام للأمن الوطني، جاء فيها " في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التأديبية التي لها صلاحية التعيين اخطارا بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فانه بإمكانها أن تقرر اما استكمال الاجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في اطار المادة 174 من الأمر رقم 06-03، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية ، أو تأجيل البت في القضية الى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية...".

وعلى عكس ما ذهب اليه المشرع الجزائري بموجب نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03، لم ينص المشرع الفرنسي على وجوب وقف الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل في الدعوى الجنائية، فقد أعطى النظام الصادر بموظفي الدولة رقم 3 الصادر في 25 أكتوبر 1984 بموجب المادة 9 منه للمجلس التأديبي امكانية وقف الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها حسبما يراه مناسبا، ولكن تقتضي مصلحة الإدارة في كثير من الأحيان وقف الإجراءات التأديبية لحين صدور الحكم الجنائي خصوصا في الحالات التي يوجد فيها شك جدي حول الوجود المادي للوقائع وتكييفها القانوني، فيعد ذلك من قبيل الملائمات الإدارية البحتة<sup>2</sup>. وفي هذا المنوال، صرح مجلس الدولة الفرنسي في القرار الصادر بتاريخ 24 جويلية 1987، أن " الإجراء التأديبي مستقل عن المتابعة الجزائية، فالسلطة الرئاسية السلمية ليست ملزمة بأن تأخذ في الاعتبار وجود أو قيام متابعة جزائية لتقرير ملائمة المتابعة التأديبية"<sup>3</sup>، ذلك أن السلطة التأديبية تبقى صاحبة الكلمة الأولى والأخيرة في تقرير وقف الإجراءات التأديبية من عدمها. غير أن العمل جرى على وقف الإجراءات التأديبية إذا لاحظت السلطة التأديبية احتمال وجود تعارض بين الحكم الجنائي والحكم التأديبي. فقد قضت محكمة استئناف باريس بأنه " من اللائق وقف الدعوى التأديبية طالما أن المحكمة الجنائية لم تقل كلمتها في الدعوى العمومية"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - Abdelkader Khadir, Op.cit, p 247.

<sup>2</sup> - بوقرط ربيعة ، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي - دراسة مقارنة- ( فرنسا- مصر- الأردن- الجزائر)، المرجع السابق، ص 44-45.

<sup>3</sup> - أشار اليه، الدكتور محمد الهيني، قاعدة الجنائي يعقل التأديبي بين الادارة القاضية والقاضي الاداري، مجلة الفقه القانوني، دون ذكر دار وسنة النشر، ص 6.

<sup>4</sup> - محكمة استئناف باريس 4 جانفي 1980، سيري 1888-2-1980. أشار اليه، د. محمد بولمان، قاعدة الجنائي يعقل المدني، أي استعمال لأية غاية، مجلة المحامي عدد 70، المغرب، ص 73.

ونفس الموقف تبنته محكمة النقض البلجيكية في قرارها الصادر بتاريخ 31 مارس 1986 " الهيئة التأديبية غير ملزمة بإيقاف المتابعة الى حين صدور حكم نهائي في الدعوى الجزائية "1 .

وهكذا، وحسب أوليفي دورد Olivier Dord، وفي غياب نص قانوني فان أمر تحريك الدعوى التأديبية يرجع للسلطة التقديرية للإدارة حسب الظروف، ويترتب عن ذلك حسب هذا الفقيه، نتيجتين، مفادها أن السلطة التي تملك حق ممارسة الإجراء التأديبي ليست ملزمة بفتح الإجراء، حيث يمكنها متابعة الموظف أو الامتناع عن ذلك، حتى ولو كان الخطأ واضحا. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فان الإدارة يمكن أن تعامل الموظفين بصفة مختلفة عن أفعال مشابهة وفق خصوصية كل وضعية<sup>2</sup>.

وفي هذه الحالة، ينبغي التمييز بين وضعيتين، ففي حالة ما إذا صدر الحكم التأديبي بالإدانة قبل صدور الحكم الجنائي القاضي بانتفاء الوجود المادي للوقائع التي يستند عليها القرار التأديبي، فانه بوسع صاحب الشأن أن يصحح القرار التأديبي عن طريق الطعن فيه أمام الجهة المختصة<sup>3</sup>. أما في حالة عدم الفصل في الدعوى التأديبية، فان جانبا من الفقه يرى عن حق بضرورة إرجاء المحاكمة التأديبية لغاية الفصل في الدعوى الجنائية، لما للحكم الجنائي من حجية مطلقة يتوجب احترامه من طرف الإدارة ومن القضاء الإداري<sup>4</sup>.

#### المبحث الثاني: مصير الاجراء التأديبي بسبب حفظ الدعوى أو صدور أمر بالألا وجه للمتابعة

إذا كان الأصل أن الحكم بالبراءة أو بالإدانة هو الذي يحوز الحجية أمام الجهات التأديبية، فان قرارات جهات التحقيق وما دام أنها لاتصل إلى مرتبة الأحكام القضائية، فإنها لا تحوز حجية الأمر المقضي به<sup>5</sup>. فمن المعروف أن الأوامر والقرارات الصادرة من النيابة العامة وجهات التحقيق بوصفها احدى سلطات التحقيق لا تحوز من حيث المبدأ أية حجية أمام السلطة التأديبية أو القضاء الإداري، وعليه فإنها لا تمنع السلطة التأديبية من مباشرة الاجراءات التأديبية وتوقيع الجزاء إذا ثبت ارتكاب خطأ تأديبي ينسب للموظف. فقبل الفصل في الدعوى الجزائية من جهات الحكم المؤهلة، قد تصدر عن النيابة العامة بعض الأوامر القاضية بحفظ الدعوى أو بالألا وجه للمتابعة<sup>6</sup>، مما يستدعي معه البحث عن حجية هذه الأوامر أمام السلطة التأديبية للإدارة.

1- أشار اليه، الدكتور محمد الهيني، قاعدة الجنائي يعقل التأديبي بين الادارة القاضية والقاضي الاداري، مجلة الفقه - القانوني، دون دار وسنة النشر، ص 6. 02-09-2021, consulté le

2 - Olivier Dord : Droit de la fonction publique P.U.F.p 263.

3 - أنظر، محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 95 .

4 - هذا الرأي يدافع عنه الدكتور مصطفى أبو زيد فهمي، القضاء الإداري ومجلس الدولة، ط 4، 1979، ص 559. أشارت الي ربيعة يوسف بوقرط: أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي - دراسة مقارنة- (فرنسا- مصر- الأردن- الجزائر)، المرجع السابق، ص 41.

5- يكون الأمر بالألا وجه للدعوى الجنائية نهائيا في حالة عدم إستئناف القرار الصادر عن قاضي التحقيق بالألا وجه - للدعوى- أو تأييد غرفة الإتهام للأمر المستأنف، أو في حالة إصدار غرفة الإتهام قرارها في مسائل الجنايات بالألا وجه للدعوى الجنائية .

6 - الأمر بحفظ الدعوى يصدره وكيل الجمهورية بناء على نص المادة 36 من قانون الاجراءات الجزائية. أما الأمر بالألا وجه للمتابعة أو انتقاء وجه الدعوى فهو أمر يصدره قاضي التحقيق بناء على المادة 163 من قانون الاجراءات الجزائية، يترتب عنه صرف النظر عن مواصلة الدعوى أمام الجهة لقضائية المختصة لوجود مانع قانوني أو موضوعي يحول دون الحكم فيها بالإدانة.

وهكذا فاذا كانت الأوامر الصادرة بحفظ الدعوى لا تمنع من مباشرة الاجراءات التأديبية (الفرع الأول)، فان الأوامر الصادرة بالألا وجه للمتابعة تكتسي حجية نسبية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الأوامر الصادرة بحفظ الدعوى لا تمنع من مباشرة الاجراءات التأديبية

تنص المادة 36 (البند 5) من قانون الاجراءات الجزائية، " يقوم وكيل الجمهورية بما يأتي: (...). تلقي المحاضر والشكاوى والبلاغات ويقرر ما يتخذ بشأنها ويخطر الجهات القضائية المختصة بالتحقيق أو المحاكمة للنظر فيها أو يأمر بحفظها بمقرر يكون قابلا دائما للمراجعة ويعلم به الشاكي و /أو الضحية إذا كان معروفا في أقرب الآجال".

وهكذا، فان القرارات الصادرة عن النيابة لا تبرئ الموظف من المسؤولية الادارية ولا تمنع من متابعته تأديبيا عن سلوك مرده وقوع اخلال بواجباته الوظيفية. فقد يشكل الفعل خطأ اداريا وهو في الوقت نفسه لا يشكل جريمة جنائية، فحفظ الدعوى عن تهمة الرشوة من قبل الموظف العام لعدم كفاية الأدلة، لا يبرئ سلوكه من وجهة نظر الادارة، ولا يمنع من مسائلته تأديبيا وادانة سلوكه، لاسيما إذا بنت النيابة من خلال توجيه الاتهام أنه يحول حول الموظف شبهات، وبالتالي فانه لا يصلح لأن يبقى في الوظيفة، ونفس الحال إذا كان قرار الحفظ مبني على عدم أهمية المبلغ المختلس، فهذا لا يمنع من توقيع الجزاء التأديبي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الحجية النسبية للأوامر الصادرة بالألا وجه للمتابعة

تنص المادة 163 من قانون الإجراءات الجزائية " إذا رأى قاضي التحقيق أن الوقائع لا تكون جنائية أو جنحة أو مخالفة، أو أنه لا توجد دلائل كافية ضد المتهم أو إذا كان مقترف الجريمة ما يزال مجهولا، أصدر أمرا بالألا وجه للمتابعة المتهم".

ويترتب عن الأمر بالألا وجه للمتابعة اخلاء سبيل المتهم المحبوس مؤقتا الا إذا حصل استئناف من وكيل الجمهورية ما لم يكون محبوسا لسبب آخر. (المادة 163-2 من قانون الاجراءات الجزائية).

ومن جهتها، وعملا بأحكام المادة 195 من قانون الإجراءات الجزائية، يمكن غرفة الاتهام بصفتها جهة تحقيق عليا، إصدار الأمر بالألا وجه للمتابعة في قضايا الجنایات والجنح والمخالفات المحالة إليها من الجهات المنصوص عليها في المواد 170، 171، و172 من قانون الاجراءات الجزائية. وفي هذه الحالة، يتم الافراج عن المتهم المحبوس مؤقتا ما لم يكن محبوسا لسبب آخر.

في هذه الحالة، ما هو المصير المخصص للموظف الذي استفاد من الأمر بالألا وجه للمتابعة سواء كان محبوسا أو غير محبوس.

ولما كانت الأوامر بالألا وجه للمتابعة قد تصدر نافية للوجود المادي للوقائع أو مؤكدة لحدوثها، فان مصير الموظف يختلف من حالة لأخرى.

<sup>1</sup> - محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 96-97.

ففي حالة ما إذا كان الأمر بالأمر بوجه للمتابعة يتضمن نفي الوجود المادي للوقائع التي توبع من أجلها الموظف، فإنه يتعين على سلطات التأديب مراعاة ذلك الحكم، لأن مشروعية القرارات التأديبية تستند على وجود وقائع مادية وإلا كان القرار معيبا وعرضة للإلغاء<sup>1</sup>.

وتبعاً لذلك، أعطت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، للأمر بالأمر بوجه للمتابعة الجنائية الناتج عن عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدراً للمتابعة الجنائية، حجية من نوع خاص، عندما ألزمت سلطات التأديب إرجاع الموظف إلى منصبه بسبب الحكم بانتفاء الوجود المادي للوقائع، مع إعطاء الإدارة سلطة تقديرية في إصدار العقوبة التأديبية بحق الموظف إذا رأت أن الموظف ارتكب فعلاً مخالفاً غير تلك التي تمت تبرئته منها جنائياً.

وفي هذا الإطار، تضمن المنشور رقم 05 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤرخ في 12 أبريل 2003 والمتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 21985، والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، ما يلي: " إذا صدر بحق الموظف المتابع جزائياً قراراً قضائياً نهائياً يقضي بإطلاق سراحه أو ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدراً للمتابعة القضائية، فإنه يعاد إدماجه وجوباً في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين".

غير أنه، في حالة صدور الأمر بالأمر بوجه للمتابعة دون أن ينفي الوجود المادي للوقائع، فإن الفقه والقضاء المقارن يتفقان أن الحكم بالأمر بوجه للمتابعة لا يحول دون متابعة الموظف عن الوقائع ذاتها وتوقيع الجزاء المناسب إذا كان الفعل المنسوب له يشكل إخلالاً بالواجبات الوظيفية، لأن تلك الأوامر الصادرة عن جهات التحقيق بالأمر بوجه للمتابعة لا تعتبر أحكاماً جزائية ولا يمكن اعتبارها بمثابة أحكام بالبراءة، فهي لا تكتسي اذن حجية أمام السلطة التأديبية التي يمكنها مباشرة الاجراءات التأديبية.

ذلك هو الحال عندما يصدر أمر بالأمر بوجه لمتابعة الموظف المتهم باختلاس أموال عمومية، فإن ذلك الأمر لا يبرئه تجاه الادارة المستخدمة التي يمكنها متابعته تأديبياً على أساس الاخلال بواجباته الوظيفية. ذلك ما تضمنه المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، السابق ذكره، عنما أوضح... " غير أنه، يتعين على اللجنة المتساوية الأعضاء، أن تدرس مسبقاً عدم وجود خطأ مهني يعرضه للعقوبة، ذلك أن غياب الخطأ الجزائي لا يحول دون وجود خطأ تأديبي يكون قد ارتكبه الموظف المتهم".

ونفس الموقف تبنته مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في رسالة وجهتها الى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر تحمل رقم 453 بتاريخ 25 ماي 2016 إثر شكوى تقدم بها موظف الى مصالح المديرية العامة يشتمكي فيها امتناع مصالح بلدية المرادية عن ادماجه في منصب عمله رغم صدور أمر بالأمر بوجه للمتابعة عن قاضي التحقيق لمحكمة سيدي امحمد، مؤيداً بقرار غرفة الاتهام لمجلس قضاء الجزائر

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 97.

<sup>2</sup> - ج ر عدد 13 سنة 1985. أنظر، المنشور رقم 05 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤرخ - في 12 أبريل 2003 والمتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

بتاريخ 07 أكتوبر 2015 وأصبح نهائيا بموجب شهادة عدم الطعن. وقد طلبت ذات الرسالة من المفتش الولائي للوظيفة العمومية حث مصالح البلدية المعنية على ادماج المعني بعد عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء للنظر في عدم وجود خطأ مهني يستوجب تسليط عقوبة تأديبية عليه.

وهكذا يتبين بأن الأمر بالأول وجه للمتابعة، يعطيه الحجية أمام جهات التأديب ويلزمها بإرجاع الموظف إلى منصب عمله، إذا كان الحكم يتعلق بانتفاء الوجود المادي للوقائع، أما إذا كان الحكم الصادر دون انتفاء الوجود المادي للوقائع فإن الحكم لا يحوز الحجية أمام الجهات التأديبية، ولسلطة التأديب السلطة التقديرية في تسليط العقوبة المناسبة على الخطأ التأديبي الذي يمكن أن ينسب للموظف.

### الفصل الثاني: حجية الحكم الجنائي النهائي أمام الجهات التأديبية

من المعلوم أن الحكم الجنائي النهائي يتمتع بحجية الأمر المقضي به، ويحتج به أمام الكافة، باعتبار الحجية من النظام العام ولا يجوز مخالفتها. غير أن هذه الحجية لا تنطبق سوى على ملاحظة الصحة المادية للأفعال وليس على تكييفها القانوني.

وقد تقررت قاعدة الحجية للحكم الجنائي من أجل منع تضارب الأحكام بالنسبة لنفس الواقعة لأن ذلك يؤدي إلى الإخلال بهيبة العدالة، إلى جانب اعتبارات قانونية، تتعلق بقواعد الاختصاص التي حددها المشرع للمحاكم الجنائية في تقدير المسؤولية الجنائية، ولأن المحكمة الجنائية هي المختصة أصلا في بحث وقوع الجريمة وتكييفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها، بالإضافة إلى توفرها على سلطات الإثبات التي لا تتوفر للهيئات أو المحاكم التأديبية. وبالتالي فإنه لا يجوز لسلطات التأديب ممارسة صلاحياتها التأديبية بصورة تخالف أو تتناقض مع الحكم الجنائي أو تضيق من نطاقه. وانطلاقا من ذلك، فإنه يتعين البحث عن أثر الحكم الجنائي النهائي الصادر إما بالإدانة (المبحث الأول) أو بالبراءة تجاه الموظف المتابع جزائيا (المبحث الثاني).

#### المبحث الأول: أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة

يعد الحكم الجزائي عنوانا للحقيقة، فيما قضى به من ناحية الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى المتهم، فعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به، وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة. فالإدانة الجزائية، تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة وثابتة وأنها تشكل جريمة جنائية. وبالتالي فإن نطاق حجية الحكم الجزائي يتحدد في ثبوت أو نفي الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام، وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، وعليه فإنه لا يجوز إنكار ما تضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى المتهم<sup>1</sup>.

فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلا، وأنه قد وقع من ذات المتهم، ومن ثم فإنه لا يجوز بأية حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك، وإنما يجب عليها أن تنقيد بما قضى به - الحكم الجزائي - في هذا الخصوص،

<sup>1</sup> - خدير عبد الكريم، خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في اطار المسائلة القانونية - للموظف العام، المرجع السابق، ص50.

تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجبة الأمر المقضي به في هذا الشأن.<sup>1</sup> ذلك ما ذهب اليه مجلس الدولة في القرار رقم 001192 بين ( ت.ط) ضد مديرية التربية لولاية قالمة الصادر في 9 أبريل سنة 2001 والذي جاء فيه " .. ومع ذلك أنه بعد ادانة الموظف من طرف القاضي الجزائي بوقائع تشكل سبب العقوبة بالتسريح بناء على الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الاداري والقاضي الاداري، حيث أنه في قضية الحال فان العارض ثبتت ادانته بشأن المشاركة في شبكة ارهابية وأن هذه الوقائع المثبتة تفرض على الادارة أن تساهم في وصف الخطأ التأديبي .."<sup>2</sup>.

وهكذا، فقد يترتب عن الحكم الجزائي القاضي بإدانة الموظف امكانية اختيار الادارة بين أن تسلط عليه عقوبة التسريح أو أن تختار أية عقوبة أخرى تتناسب وحجم الخطأ المرتكب. فبالنظر لمختلف المراسلات والمناشير الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية وحتى قرارات مجلس الدولة، فان الادارة تكون ملزمة بتسريح الموظف في حالة الحكم بالإدانة وتوقيع عقوبة السجن مع حرمانه من حقوقه المدنية أو في حالة الحكم بالتجريد من الجنسية الجزائرية دون الرجوع الى اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، غير أنه وفي بعض الأحوال، وعلى الرغم من صدور حكم جزائي نهائي يقضي بالإدانة الذي يستوجب التسريح، فان ذلك يجب أن يتم بعد استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، (الفرع الأول). بينما وفي حالة صدور حكم بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة أو صدور قرار بالعفو العام أو رد الاعتبار أو تطبيق تدابير المصالحة الوطنية فان حجبة الحكم القضائي لن تكون مطلقة (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: الحكم المستوجب تسريح الموظف

تكون الادارة مقيدة بالحكم الجزائي القاضي بحرمان الموظف من حقوقه المدنية، مما يتطلب معه تسريح الموظف دون عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء (أولا)، غير أنه وفي بعض الأحوال، وعلى الرغم من صدور قرارات بالإدانة السالبة للحرية فان السلطة التأديبية تستعيد كامل صلاحياتها، حيث لا يمكنها تسريح الموظف الا بعد عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء (ثانيا).

**أولا: التزام الادارة بتسريح الموظف عندما يصدر الحكم الجزائي بالسجن مع الحرمان من الحقوق المدنية أو التجريد من الجنسية الجزائرية.**

نظرا للعلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية، فقد أورد قانون العقوبات بعض الجزاءات التكميلية التي توقع على الموظف تتضمن الحرمان من الوظيفة (1)، كما يفقد الموظف وظيفته بمناسبة الحكم عليه بالتجريد من الجنسية الجزائرية (2).

#### 1- تسريح الموظف عندما يقضي الحكم الجزائي بالسجن مع الحرمان من الحقوق المدنية

تضمنت المادة 2/9 من قانون العقوبات المعدلة بموجب القانون 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، امكانية الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية، كما تضمنت المطعة 6 من نفس المادة المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط، والتي تتضمن حسب المادة 9 مكرر 1،

<sup>1</sup> - خدير عبد الكريم، نفس المرجع، ص 50.

<sup>2</sup> - مجلة مجلس الدولة عدد 1 سنة 2002، ص 67.

- " العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة....".

- " الحرمان من الحق ..... وفي الحق في التدريس وفي ادارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا " .

وهكذا قد يصدر الحكم الجزائي بالإدانة ويكون متبوعا بعقوبة تكميلية تتضمن العزل النهائي من الوظيفة، (أ)، كما قد يتضمن الحكم منع الموظف من ممارسة مهنة لمدة مؤقتة (ب).

### أ- العزل النهائي من الوظيفة

تنص المادة 216 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حالات انتهاء الخدمة، ومن بينها الحرمان من الحقوق المدنية التي تتضمن الحرمان من الوظيفة، وهي الحالة التي لا تثبت الا بحكم جزائي صادر عن الجهات القضائية المختصة. وهكذا فقد يصدر الحكم الجنائي إما بإدانة الموظف بعقوبة أصلية (ليست مرتبطة بالوظيفة)، كما قد يتضمن الحكم الصادر إدانة الموظف بعقوبة تكميلية تتضمن العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية، وفي هذه الحالة، ينبغي البحث عن أثر الحكم بالإدانة المؤدي إلى عزل الموظف كعقوبة تكميلية 1. فلما كانت الدعوى التأديبية لا ترفع كأصل عام إلا على الموظف العام فإن الحكم الجنائي بعقوبة العزل يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى انقضاء الدعوى التأديبية، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تنقيد بما قضى به الحكم الجنائي تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن.

فالحكم بالحرمان من الحقوق المدنية والمتضمن عزل الموظف، يجب أن يصدر ضمن منطوق الحكم بشكل صريح بالنص على هذه العقوبة التكميلية زيادة على العقوبة الأصلية، لاسيما أن الحكم بالعقوبة التكميلية يمكن أن يتضمن الحرمان من الحقوق المدنية بشكل شامل أو جزئي، وهو الأمر الذي يفترض معه عقوبة صريحة تتضمن الحرمان من الحقوق المدنية.

وفي هذه الحالة، هل يتوجب إنهاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون، أم يجب أن يصدر ذلك بقرار إداري تتخذه السلطة التأديبية. ففي هذا الإطار، يرى البعض أن العزل نتيجة حكم جنائي لا يعتبر إجراء تأديبيا، ومن ثمة فلا يوجد ما يحول دون توقيع الجزاء التأديبي (أي صدور قرار تأديبي) بعد صدور الحكم الجنائي<sup>2</sup>. ففي هذه الحالة تكون الادارة المستخدمة مقيدة بالحكم الجزائي وتتخذ الاجراءات الادارية تجاه الموظف المدان وتقوم بتسريحه من الوظيفة دون الحاجة لعرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء. ذلك هو الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري، فبموجب المادة 216 من الأمر رقم 06-03 فان فقدان الحقوق المدنية (أو فقدان الجنسية) يترتب عنه

<sup>1</sup> - العقوبات الأصلية هي العقوبة التي لا بد أن يتضمنها حكم الإدانة على إحداها على الأقل وهي (الإعدام، الأشغال الشاقة المؤبدة والمؤقتة، السجن، الحبس، الغرامة)، أما العقوبات التبعية فهي العقوبات التي يقرها المشرع بصفة حتمية دون الحاجة إلى النص عليها في الحكم، مثل العزل من الوظيفة. بينما العقوبات التكميلية هي العقوبة التي يجب النص عليها صراحة في الحكم كالعزل من الوظيفة.

تخلى المشرع الجزائري عن العقوبات التبعية التي كانت تنص عليها المادة 8 من قانون العقوبات، فبموجب القانون 06 - 23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 والمتضمن قانون العقوبات، تم التخلي عنها والاحتفاظ بالعقوبات التكميلية بموجب المادة 9 المعدلة بموجب القانون 06-23.

<sup>2</sup>-د. عيد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، طبعة 1964 ص 65 وما يليها. أشارت إليه، ربيعة يوسف بوقرط: أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي - دراسة مقارنة- ( فرنسا- مصر - الأردن- الجزائر)، المرجع السابق، ص 78.

فقدان صفة الموظف كما ذكرت به المادة 75 من نفس القانون، عندما حددت شروط اكتساب صفة الموظف ومن بينها " أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية ". ومن جهة أخرى وطبقاً للمادة 216 " يتقرر الانهاء التام من الخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين"، أي بصدر قرار اداري يتضمن تسريح الموظف دون حاجة لعرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء .

#### ب- منع الموظف من ممارسة مهنة لمدة مؤقتة

بموجب المادة 16 مكرر من قانون العقوبات فإنه " يجوز الحكم على الشخص المدان لارتكابه جنائية أو جنحة بالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط إذا ثبت للجهة القضائية أن للجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاولةها وأن ثمة خطر في استمرار ممارسته لأي منها .

ويصدر الحكم بالمنع لمدة لا تتجاوز عشر 10 سنوات في حالة الادانة لارتكاب جنحة.....".

ونفس الحكم تضمنته المادة 139 من قانون العقوبات، فعلاوة على العقوبات المنصوص عليها في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات، " يعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من الحقوق الواردة في المادة 14 من نفس القانون<sup>1</sup>، وذلك من خمس سنوات على الأقل الى عشر سنوات على الأكثر. كما يجوز أن يحرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر". ويتعلق الأمر بالموظف العمومي الذي يستغل وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا عن تنفيذه.....".

ومن جهتها تضمنت المادة 142 من قانون العقوبات (القانون 88-26 المؤرخ في 12 جويلية 1982) معاقبة الموظف بعقوبة الحبس والغرامة، كما يجوز معاقبته بالحرمان من مباشرة أية خدمة عمومية أو مهمة عمومية لمدة عشر (10) سنوات على الأكثر .

اضافة لذلك، تضمنت المادة 50 من القانون 06-03 المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته امكانية معاقبة الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات، ويتعلق الأمر بالعقوبات المنصوص عليها في المواد 9 و9 مكرر 1 منه و16 مكرر<sup>2</sup>. وعليه فإن ارتكاب الموظف جنائية يترتب عنها عزل الموظف وجوبا لمدة أقصاها 10 سنوات. وفي هذه الحالة، فإن الادارة لا تملك سلطة تقديرية بالإبقاء عليه في منصبه، بل هي ملزمة بتسريحه<sup>3</sup>.

أما في حالة ارتكاب الموظف جنحة، فإن الحكم بعقوبة العزل من طرف القاضي هو أمر جوازي حسب نص المادة 14 من قانون العقوبات، " يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون أن

<sup>1</sup> - تنص المادة 14 على ما يأتي: "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".

<sup>2</sup> - سبق للمادة 23 من قانون العقوبات (ملغاة بالقانون 06-23) وأن كانت تنص على تدابير الأمن والتي من بينها المنع من مزاولة مهنة أو نشاط أو فن على المحكوم عليه لجنائية أو جنحة إذا ثبت للقاضي أن للجريمة صلة مباشرة بمزاولة المهنة أو النشاط أو الفن، وأنه يوجد خطر من ترك المعني يمارسها.

<sup>3</sup> - العزل يكون نتيجة حكم جزائي كعقوبة تبعية (قبل تعديل قانون العقوبات سنة 2006) أو تكميلية وقد يكون وجوبا أو جوازا، بينما التسريح يكون جزاء تأديبيا ينص عليه قانون الوظيفة العمومية ويقع على الموظف كعقوبة في حال ارتكابه أخطا تأديبية جسيمة.

تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1، وذلك لمدة تزيد عن خمس (5) سنوات....".

وفي هذه الحالة اذا حكم القاضي بعقوبة العزل فان الادارة تكون ملزمة بتوقيع عقوبة التسريح، ذلك ما أوضحه المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري بتاريخ 16 جانفي 2019، الذي لم يفرق بين الجنائية والجنحة من خلال عدم التفرقة بين عقوبة السجن وعقوبة الحبس، "..... وينبغي التأكيد على صعيد آخر، أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة ادانة الموظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ<sup>1</sup>، عن الأفعال المشار اليها على سبيل المثال في الفقرة 1.2 أعلاه، أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وان لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئيا هي التسريح".

## 2- التجريد من الجنسية الجزائرية

من المعلوم أن شرط الجنسية يعد شرطا أساسيا للالتحاق بالوظيفة العمومية في معظم الدول، وهي أيضا شرطا للاستمرار في شغلها، وبالتالي فان فقدان الجنسية الجزائرية<sup>2</sup> أو التجريد منها يعد سببا لإنهاء الخدمة الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف، حسب نص المادة 216 من الأمر رقم 06-03.

فاذا كان فقدان الجنسية يتم بصفة ارادية وطوعية من المعني ودون ارتكاب مخالفة جزائية، فان التجريد منها يتم عند ارتكاب كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية - الموظف في حالتنا- احدى المخالفات الجزائية الواردة في نص المادة 22 من الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005. وبعد أن يصير الحكم القضائي بالإدانة عن تلك الأفعال نهائيا وبعد نشر المرسوم المتضمن التجريد من الجنسية الجزائرية<sup>3</sup>، تقوم الادارة بتسريح الموظف المعني بنفس كفاءات تعيينه دون حاجة الى عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء. على اعتبار أن الموظف المعني يكون قد فقد صفة الموظف، وفي هذه الحالة فانه ليس بحاجة للضمانات التأديبية المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03.

### ثانيا: استعادة السلطة التأديبية كامل صلاحياتها: استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء

في حالة صدور حكم جزائي يقضي بإدانة الموظف بالحبس بسبب غير تلك الجرائم المذكورة سابقا أو ادانته بغرامة مالية. فان التساؤل المطروح يتعلق بكيفية تصرف الادارة مع هذا الوضع.

<sup>1</sup> - السجن عقوبة أصلية في مادة الجنائيات، أما الحبس فهي عقوبة أصلية في مادة الجناح والمخالفات..فالسجن عقوبة جنائية تنطق بها محكمة الجنائيات ضمن إجراءات خاصة تختلف عن عقوبة الحبس التي تنطق بها المحاكم المختصة للنظر في الجناح والمخالفات.

<sup>2</sup> - يتم فقدان الجنسية الجزائري طبقا للحالات المذكورة في المادة 18 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية، علما أن فقدان الجنسية يكون اراديا سواء بعد اكتساب جنسية أجنبية طواعية أو اثر التخلي عنها ويسري مفعول فقدان ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعني بالأمر التخلي عن الجنسية الجزائرية او ابتداء من التاريخ الذي يلي الطلب المقدم من قبل المعني بالتخلي عن الجنسية الجزائرية ( المادة 20 من قانون الجنسية).

<sup>3</sup> - المادة 23 من قانون الجنسية الجزائرية.

فمن المستقر فقها وقضاء، أنه في حالة تأكيد الحكم الجزائي صحة الأفعال المنسوبة للموظف، فإن الإدارة تكون ملزمة باتخاذ الإجراء التأديبي إذا قدرت أن سمعة المصلحة ومصداقيتها تم المساس بها. وفي هذه الحالة تستعيد السلطة التأديبية كامل صلاحياتها في تحريك أو متابعة الإجراءات التأديبية بحق الموظف وإيقاع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة حسب جسامه الأفعال المنسوبة اليه.

فالحكم الجزائي الذي تنقيد به السلطة التأديبية هو الحكم الصادر بالإدانة ويتمتع بحجية الشيء المقضي به في مواجهة كافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها الى فاعلها، والتي لا يمكن للسلطة التأديبية مناقشة وجودها مرة أخرى.

وقد أكدت هذه الحجية المراسلة رقم 267 الموجهة من المدير العام للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري الى المدير العام للأمن الوطني، عندما أوضحت أنه، " في الحالة التي تتم فيها ادانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية (السجن أو الحبس) فان العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالة هي التسريح". كما أكد القضاء الجزائري هذه الحجية عندما أشار " حيث ومع ذلك فانه بعد ادانة الموظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية، فان الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الادارة والقاضي الاداري"<sup>1</sup>. ونفس الموقف أكده المدير العام للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري في الرسالة الموجهة الى وزيرة التربية الوطنية بتاريخ 9 فيفري 2017، جاء فيها: " وإذا ما تمت ادانة موظف عن أفعال تعتبر خطيرة مثل الرشوة والسرقة وتبديد المال العام والتزوير واستعمال المزور وتزوير الوثائق الادارية للهيئة الادارية المستخدمة، والجرائم الأخلاقية أو نحو ذلك، فان العقوبة المناسبة في مثل هذه الحالات هي التسريح"<sup>2</sup>.

ومن الأفعال التي تستوجب التسريح أيضا، ادانة الموظف جزائيا بالفعل المخل بالحياء على قاصر<sup>3</sup> والتزوير في محررات رسمية<sup>4</sup>، بعد عرض الملف على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء إذا لم يتقدم المعني بالطعن في القرار القضائي الصادر بشأنه أمام المحكمة العليا.

<sup>1</sup> - قرار رقم 1992 صادر بتاريخ 09-4-2001 . قضية (ب.ط) ضد مديرية التربية لولاية قالمة، مجلة مجلس الدولة، العدد 1 سنة 2002، ص 119.

<sup>2</sup> - مراسلة رقم 09 مؤرخة بتاريخ 09 فيفري 2017 موجهة من المدير العام للتوظيف العمومية الى وزيرة التربية الوطنية. + المراسلة رقم 399 بتاريخ 04 ماي 2014 الموجهة الى مدير الصحة لولاية البيض.

<sup>3</sup> - ذلك ما أوضحته المديرية العامة للتوظيف العمومية في مراسلة تحمل رقم 325 موجهة الى رئيس المجلس الشعبي البلدي لجزر قسنطينة بتاريخ 9 أبريل 2014.

<sup>4</sup> - ونفس الموقف أكدته المديرية العامة للتوظيف العمومية في رسالة موجهة الى رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية أولاد فايت ولاية الجزائر تحت رقم 1455 بتاريخ 29 ديسمبر 2013، والذي يستفسر فيها عن امكانية توقيع عقوبة التنزيل في الرتبة لموظف تمت ادانته بحكم نهائي بتهمة التزوير في محررات رسمية، وقد أوضحت تلك الرسالة أن العقوبة المناسبة للأفعال المنسوبة للموظف هي التسريح لأنها تتنافى وأخلاقيات الوظيفة العمومية.

غير أن تسريح الموظف المدان جزائيا لا يمكن " أن يتم إلا بعد أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء بشأنه، وتمكينه من الضمانات التأديبية، اذ يعتبر ذلك اجراء جوهريا وإلزاميا يترتب عن عدم مراعاته بطلان الاجراءات التأديبية المتخذة ازاء الموظف، وبالتالي امكانية الغاء القرار الاداري المتضمن تسريحه ". مراسلة رقم 263 مؤرخة بتاريخ 19 جانفي 2016 موجهة من المدير العام للتوظيف العمومية والاصلاح

نفس الموقف أكده مجلس الدولة في العديد من قراراته، لا سيما القرار رقم 082979 الصادر بتاريخ 12 سبتمبر 2013، الذي أوضح فيه " أن الموظف المعني متابع بجناية التزوير في محررات رسمية وتمت ادانته ب خمس (5) سنوات سجنا "، وذكر بنص المادة 42 من الأمر رقم 06-03 التي " تلزم الموظف بتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام وأن يتسم بسلوك لائق ومحترم. ومن ثمة فإن عدم احترام هذا الواجب يجعل من الموظف غير مؤهل للوظيفة التي كلف بها".

نفس الموقف تبنته المديرية العامة للوظيفة العمومية، من خلال المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2003، والذي جاء فيه ما يأتي: " تجدر الإشارة أنه إذا كانت المتابعة الجزائرية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف، ينبغي على الإدارة تسريحه"<sup>1</sup>.

بينما في حالة ما إذا تمت ادانة الموظف بأعمال لا ترتبط بممارسة المهام المنوطة به، أو وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة الادارية المتساوية الأعضاء، الفصل في وضعيته، للنظر في عدم وجود خطأ مهني، قد تنجر عنه عقوبة تأديبية<sup>2</sup>.

أما في حالة ادانة موظف بتهمة عدم دفع نفقة، وتمت معاقبته بعام حبس نافذ وغرامة مالية فحسب المديرية العامة للوظيفية العمومية، فإنه وبعد خروجه من السجن يمكنه طلب اعادة ادماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته الادارية على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، باعتبار أن التهمة المدان من أجلها هذا الموظف ليس لها علاقة بالمهام الموكلة له ولا تتنافى معها<sup>3</sup>.

وفي كل الأحوال فإن التسوية النهائية لوضعية المعني، تتم بعد صدور قرار المحكمة العليا، دون اهمال ضرورة احترام الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، باعتبار أن العقوبة المتخذة تكتسي طابعا تأديبيا، ذلك ما يؤكده المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019.

مع التنكير من جهة أخرى، أنه في حالة ما إذا لم تقرر اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء تسريح الموظف المتابع جزائيا، فإن اعادة ادماجه تكون ابتداء من تاريخ انعقادها، وفي حالة بلوغه السن القانونية للتقاعد، فإنه يتعين على الادارة احالته على التقاعد مباشرة بعد تسوية وضعيته<sup>4</sup>.

---

الإداري الى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كيفيات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> - منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أبريل 2003 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بتطبيق المادتين 130- و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

<sup>2</sup> - مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 399 بتاريخ 04 ماي 2014 الى مدير الصحة لولاية البيض.

<sup>3</sup> - مراسلة رقم 1603 بتاريخ 11 جانفي 2010 موجهة من المديرية العامة للوظيفة العمومية الى السيد مندوب الحرس البلدية لولاية الجزائر.

<sup>4</sup> - مراسلة رقم 267 بتاريخ 19 جانفي 2016 موجهة من المدير العام للوظيفة العمومية الى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كيفيات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

## الفرع الثاني: الإبقاء على المسؤولية التأديبية أو الاعفاء منها

قد يكون الحكم الجزائي مقترنا بوقف التنفيذ أو يصدر بشأنه قرار بالعمو العام أو رد الاعتبار، ففي هذه الحالات فان المسؤولية التأديبية للموظف تبقى قائمة (أولا)، خلاف حالة تطبيق تدابير المصالحة الوطنية التي تؤدي الى الاعفاء منها والغاء العقوبة التأديبية (ثانيا).

### أولا: الإبقاء على المسؤولية التأديبية للموظف

قد يصدر حكم قضائي بإدانة الموظف بعقوبة الحبس لجناية أو جنحة أو الغرامة، مع وقف التنفيذ<sup>1</sup>، كما قد تصدر أحكام تقضي برد الاعتبار للموظف الذي سبق وأن تعرض لعقوبة التسريح، ففي هذه الحالة، فان هذه الأحكام ليست لها حجية على الإدارة ولا تلزمها بوقف الاجراءات التأديبية أو الغائها.

### 1- الحكم بوقف تنفيذ العقوبة

على الرغم من أن المشرع الجزائري لم يفصل في هذه المسألة، فقد ذهب اتجاه فقهي إلى القول بأن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة والمشمول بوقف التنفيذ يمكن أن يقيد السلطة التأديبية التي يتعين عليها أن توقف أي اجراء تأديبي تتخذه بحق الموظف المخالف<sup>2</sup>. غير أنه ونظرا لاستقلال الدعوى الجزائية عن الدعوى التأديبية، فان الحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية، لا يحوز حجية أمام السلطات التأديبية، ذلك أن وقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط ولا يمتد إلى المسائلة التأديبية، مما يعطي الإدارة امكانية متابعته تأديبيا عن الخطأ التأديبي.

ذلك هو الموقف الذي تبنته المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري في المراسلة رقم 267 التي وجهتها للمدير العام للأمن الوطني، " إذا تمت ادانة الموظف على مستوى الدرجة الثانية مع وقف التنفيذ، فانه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء للبت فيها لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة ". كما أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية في ردها عن استفسار تقدم به وزير الصحة والسكان واصلاح المستشفيات بخصوص طلبات اعادة الادماج الخاصة بموظفي قطاع الصحة، الصادرة في حقهم قرارات قضائية تقضي بإدانتهم جزائيا وبالعقوبة الحبس غير النافذ، " أن العبرة في المتابعات الجزائية هي ثبوت الادانة عن طريق حكم جزائي نهائي ولا فرق في ذلك بين الحبس النافذ والحبس غير النافذ. ذلك أنه بعد ادانة المعني جزائيا بموجب حكم جزائي نهائي، يتعين عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء للبت في وضعيته طبقا لنص المادة 174 من الأمر 06-03<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - تنص المادة 592 من قانون الاجراءات الجزائية " يجوز للمجالس القضائية وللمحاكم، في حالة الحكم بالحبس أو الغرامة اذا لم يكن المحكوم عليه قد سبق الحكم عليه بالحبس لجناية أو جنحة من جرائم القانون العام، أن تأمر بحكم مسيب بالإيقاف الكلي أو الجزئي لتنفيذ العقوبة الأصلية".

<sup>2</sup> - أنظر د. مصطفى بكر، تأديب العاملين في الدولة، الطبعة الاولى، دار الفكر العربي، القاهرة 1966، ص 177. - أشار اليه ، محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 80.

<sup>3</sup> - مراسلة رقم 9258 بتاريخ 04-09-2013 موجهة للسيد وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.

وعندما تكون الأفعال التي صدر بشأنها حكم جزائي بالإدانة مع وقف التنفيذ تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة، فإن الإدارة يمكنها توقيع عقوبة التسريح. ذلك ما تضمنه المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019. "وينبغي التأكيد على صعيد آخر، على أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة ادانة موظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار إليها في الفقرة 1. 2 أعلاه أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وان لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئيا هي التسريح." مبينا من جهة أخرى، ضرورة مراعاة الضمانات التأديبية للموظف ومراعاة البيانات الواردة في نص المادة 161 من الأمر رقم 06-03 في تقديرها للعقوبة.

## 2- رد الاعتبار للموظفين الذين صدرت في حقهم أحكام بالإدانة

بالنسبة لرد الاعتبار للموظفين الذين صدرت في حقهم أحكام جزائية بالإدانة والذين تم تسريحهم لهذا السبب، فإنه لا يمكن إعادة ادماجهم في حالة صدور أحكام قضائية تتضمن رد الاعتبار لهم، ذلك ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب مراسلة تحت رقم 446 بتاريخ 11 ديسمبر 2016، موجهة الى المدير العام للجمارك ردا على طلب استفسار تقدم به بهذا الخصوص، موضحة " أن رد الاعتبار القضائي انما يترتب عنه فقط محو العقوبة الجزائية من صحيفة السوابق القضائية طبقا للمادة 627-7 من قانون الاجراءات الجزائية، ولا تعني بالضرورة انتقاء ارتكاب المعني أفعالا يعاقب عليها القانون بموجب التشريع الجزائي". وخلص جواب المديرية العامة للوظيفة العمومية أنه نتيجة لذلك، " فإنه لا يمكن إعادة ادماجه في منصب عمله تطبيقا لنص المادة 185 من الأمر رقم 06-03، ولا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"<sup>1</sup>.

## ثانيا: العفو عن الجرائم

من المعروف أن العفو عن الجرائم لا يمتد الى الأخطاء التأديبية، وتبقى المسؤولية التأديبية للموظف قائمة (1)، بينما وفي حالة صدور نص خاص يقضي بامتداد تدابير العفو الى الأخطاء التأديبية، فإن الأمر يتطلب معه مراجعة القرارات التأديبية المتخذة ضد الموظف (2).

## 1- العفو الشامل

عندما يكون الحكم الجزائي بالإدانة مشمولاً بالعفو الشامل، فمن المعروف أن العفو الشامل يزيل الجريمة ذاتها، وتصبح الجريمة كأن لم تكن، ويعد الجاني كأنه لم يرتكب أية جريمة، ومع ذلك فإن العفو الشامل عن الجريمة الجنائية لا يمتد سريانه إلى الخطأ التأديبي الا بنص خاص<sup>2</sup>. وترتبا على ذلك، ولما كان الخطأ التأديبي المرتكب من طرف الموظف يقوم على مخالفة الموظف لواجبات وظيفته، وهي مستقلة عن التهمة الجزائية التي

<sup>1</sup> - يمكن رد الاعتبار بالنسبة للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية من السلطة التي لها صالحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وفي حالة رد الاعتبار يحى أثر العقوبة من ملف المعني طبقا لنص المادة 176 من الأمر رقم 03/06.

<sup>2</sup> - أنظر محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 80. أنظر أيضا، د. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس، دار الفكر العربي 1973، ص 199.

أدين بها جنائياً، فشمول قانون العفو الشامل للتهمة الجزائية لا يمنع بالتالي من متابعة الموظف تأديبياً عن الخطأ التأديبي، وتبعاً لذلك، ففي حالة ما اذا تم تنفيذ العقوبة التأديبية قبل نفاذ قانون العفو الشامل فإن هذا الأخير لا ينتج أي أثر على شرعية العقوبة التأديبية<sup>1</sup>. غير أنه، إذا كان الجزاء التأديبي تابعا للعقوبة الجزائية أو مترتباً عنها كأثر تلقائي لها، فإن قانون العفو العام يمحو الجزاء التأديبي، وعلى ذلك، فإن انتهاء علاقة الموظف بالوظيفة بسبب ارتكابه جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة نتيجة صدور الحكم الجزائي القطعي بإدانة هذا الموظف بالجرم المسند إليه ينتهي أثره نتيجة صدور قانون العفو الشامل عن هذه الجنائية أو الجنحة، إذ يمتد أثر هذا القانون ليمحو الجزاء التأديبي التبعي لهذه الجريمة<sup>2</sup>.

## 2- العفو عن الجرائم الممتدة الى الخطأ التأديبي بسبب تدابير المصالحة الوطنية

نصت المادة 25 من الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، " لكل من كان موضوع اجراءات ادارية للتسريح من العمل قررتها الدولة، بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، في إطار المهام المخولة لها، الحق في اعادة ادماجه في عالم الشغل أو، عند الاقتضاء، في تعويض تدفعه الدولة، في إطار التشريع المعمول به ".

وتطبيقاً لهذه المادة، أوضحت المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 الذي يحدد كليات اعادة ادماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع اجراءات ادارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، " يمكن كل شخص كان محل الاجراءات المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه (كانوا محل اجراءات التسريح من العمل، قررتها الدولة، بسبب الافعال المتصلة بالمأساة الوطنية)، تقديم طلب اعادة ادماجه في عالم الشغل أو التعويض، لدى لجنة تنشأ لهذا الغرض على مستوى الولاية"<sup>3</sup>.

فموجب الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006 - المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية<sup>4</sup>، تبنى المشرع العفو عن الأفعال المرتكبة من قبل كل شخص أو شارك في ارتكابها والمذكورة في المادة 2 من الأمر 06-01. علماً أن المواد من 4 الى 9 من هذا الأمر تشير الى انقضاء الدعوى العمومية باستثناء الأشخاص الذين ارتكبوا أفعال المجازر الجماعية أو انتهاك الحرمات أو استعمال المتفجرات في الأماكن العمومية، أو شاركوا فيها أو حرضوا عليها<sup>5</sup>. أما المادتين 16 و17 فانهما تشيران الى العفو بينما تشير المواد 18 الى 20 الى استبدال العقوبات وتخفيفها. وبغض النظر عن طبيعة هذا النص من حيث اعتباره بمثابة قانون للعفو الشامل أو من طبيعة مختلفة، ينبغي التأكيد أن الاجراءات التي تضمنها أثرت بشكل واضح على الوضع التأديبي للأشخاص الذين كانوا محل متابعات جزائية وتمت ادانتهم بارتكاب الأفعال المذكورة في المادة 2 من الأمر رقم 06-01 وتم

1 - أنظر محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 84.

2 - أنظر محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 85.

3 - ويستثنى من هذه التدابير الأشخاص الذين تمت اعادة ادماجهم في وظائفهم أو في منصب عمل أو تم تعويضهم بمقتضى قرارات قضائية أو ادارية سابقة لتاريخ نشر المرسوم الرئاسي رقم 06-124. (المادة 20 من المرسوم الرئاسي رقم 06-124).

4 - ج ر عدد 14 سنة 2006.

5 - المادة 10 من الأمر رقم 06-01.

تسريحهم من وظائفهم بموجب اجراءات ادارية. فقد تضمنت تلك الاجراءات اعفاء بعض الأشخاص الذين يحملون صفة الموظف أو العون العمومي من المتابعات القضائية وإعادة ادماج البعض الآخر في مناصب عملهم وفق الشروط والكيفيات الواردة في هذا القانون والمرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 الذي يحدد كيفيات إعادة ادماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع اجراءات ادارية للتسريح عن العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: الحكم الصادر بالبراءة

طبقا لقاعدة استقلال الحكم الجنائي عن القرار التأديبي، لا تكون للأحكام الجنائية حجية على السلطات التأديبية، ما عدى الأحكام المتبوعة بعقوبة تكميلية، غير أنه واستثناء عن هذه القاعدة، ففي حالة إثبات أو نفي الوقائع محل الاتهام بموجب الحكم الجنائي، تكون السلطة التأديبية ملزمة بالتقيد بالحكم الجنائي الذي يبرئ الموظف من المسؤولية الجنائية لانتفاء الوجود المادي للوقائع.

وهكذا، يتحدد نطاق حجية الحكم الجزائي في مجال التأديب في ثبوت أو نفي الواقعة موضوع الاتهام وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، فالحكم الجزائي القاضي بالبراءة لانتفاء الواقعة أصلا أو لعدم ارتكابها من المتهم بالذات يقيد السلطة التأديبية (الفرع الأول). ولكن الوضع يختلف، في حالة ما إذا كان الحكم بالبراءة لا ينفي الوجود المادي للوقائع (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تقيد السلطة التأديبية بالحكم الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

قد ينتفي الوجود المادي للوقائع لعدم ثبوت الوقائع أمام السلطة التأديبية (أولا)، كما قد يتعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع (ثانيا)، وعليه يتعين البحث عن حجية الحكم الصادر بالبراءة في هاتين الحالتين.

### أولا: حجية الحكم بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

يترتب عن الحكم الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، امكانية ارجاع الموظف الى منصب عمله (1)، أو عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء للفصل في وضعيته الادارية (2).

### 1- امكانية ارجاع الموظف الى منصب عمله

القاعدة العامة أن الحكم ببراءة الموظف من الجريمة لانتفاء الوجود المادي للوقائع يكون ملزما للسلطة التأديبية حيث لا يجوز لها معاقبته عن هذا الفعل ولا تحريك الإجراءات التأديبية استنادا لتلك الوقائع<sup>2</sup>. فقد يؤدي الحكم الصادر نهائيا عن محكمة الجنايات الى براءة الموظف عن التهمة المنسوبة له، وفي هذه الحالة يكون الموظف محقا بالمطالبة بإعادة ادماجه في منصب عمله. ذلك ما تبناه مجلس الدولة في القرار رقم 067719

<sup>1</sup> - أنظر مزيدا من التفاصيل بخصوص اجراءات اعادة الادماج ، محمد الأحسن ، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام ، المرجع السابق، ص 89-92 .

<sup>2</sup> - محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 219 زائد بوطيية مراد، الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر العدد 33 الجزء الرابع، ديسمبر 2019، ص 25.

الصادر بتاريخ 08 سبتمبر 2011<sup>1</sup>. كما أن استقراء القرار الصادر عن مجلس الدولة تحت رقم 10847 بتاريخ 15 جوان 2004، يبين أن مجلس الدولة لا يعترض على ارجاع الموظف الى منصب عمله بعد صدور حكم بالبراءة. فقد جاء فيه، ".... ثبت من الملف أن المدعي كان محل متابعة من أجل اختلاس أموال عمومية رفقة موظفين آخرين، وحيث أن المدعي استقار من حكم البراءة بموجب قرار نهائي بتاريخ 23 ماي 2000. وحيث أن المدعي قد اتصل بمديرية البريد والمواصلات من أجل إعادته إلى منصب عمله، وفعلا فإن المدعي المستأنف تم تنصيبه في عمله الأصلي بتاريخ 02 سبتمبر 2000، وفقا للمادة 131-2 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، وسويت وضعيته الإدارية والمالية بعد صدور القرار الجزائي النهائي"<sup>2</sup>.

غير أن اتجاهها آخر، يرى أنه على الرغم من صدور الحكم ببراءة الموظف عن الفعل المنسوب له، فإن ذلك لا يحول دون حق الإدارة في تقدير سلوك الموظف مع مقتضيات القواعد العامة للسلوك الواجب (أخلاقيات الوظيفة العامة)، مثل تواجد الموظف في أماكن محل شبهات مكان وقوع الجريمة<sup>3</sup>.

## 2- امكانية عرض الموظف المستفيد من حكم البراءة على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء

إذا كانت الممارسة المعتمدة من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية تتبنى الموقف العام بإلزام سلطات التأديب بإرجاع الموظف إلى منصب عمله متى صدر الحكم ببراءته لانقضاء الوجود المادي للوقائع وإلزامها بإرجاعه إلى منصب عمله، إلا أنها أبقّت على السلطة التقديرية للإدارة بتوقيع العقوبة التأديبية إذا رأت أن الفعل المرتكب يشكل مخالفة تأديبية. فقد جاء في المنشور رقم 05 الصادر بتاريخ 12 أبريل سنة 2003 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ما يأتي: "إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدرا للمتابعة الجزائية، يعاد إدماجه 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. وبطبيعة الحال، فإن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني". وأضاف المنشور "وإذا قررت اللجنة عدم التسريح، يعاد إدماج الموظف في منصب عمله، أما إذا قررت اللجنة تسريح الموظف، فله أن يرفع الطعن أمام لجنة الطعن خلال 15 يوما من تبليغه بالقرار".

ونفس الموقف تبنته نفس المديرية العامة في الرسالة رقم 267 الموجهة الى المدير العام للأمن الوطني". إذا تم الحكم ببراءة المعني من التهم المنسوبة اليه، فانه تتم اعادة ادماجه في منصب عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء، حتى ولو تم الطعن بالنقض<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - مجلة مجلس الدولة عدد 10 سنة 2012، ص. 101-102.

<sup>2</sup> - القرار رقم 10847 الصادر عن مجلس الدولة الغزفة الثانية، (القسم الثاني) بتاريخ 15 جوان 2004، بين- (ع.ح) ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة. (مجلة مجلس الدولة العدد رقم 05 سنة 2004، ص 147-149).

<sup>3</sup> - أنظر المادة 42 من الأمر رقم 06-03.

<sup>4</sup> - نفس الرأي تبنته مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المراسلة رقم 399 بتاريخ 04 ماي 2014 الموجهة الى مدير الصحة لولاية البيض.

كما أكدت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري هذا الموقف مرة أخرى في رسالة موجهة الى وزيرة التربية الوطنية تحت رقم 09 بتاريخ 09 فبراير 2017، أوضحت فيها، " لذا، وفي حالة ما اذا تم حفظ القضية أو تمت تبرئة الموظف المعني من الأفعال المنسوبة اليه، علما أن البراءة لا تعني بالضرورة انتفاء الخطأ المهني، فانه يعاد ادراجه في عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا، حتى ولو كان هناك طعن بالنقض في الحكم، على أن تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا،.....". وأضافت الرسالة، " ومهما كان فحوى قرار المحكمة العليا (تأييد حكم البراءة، قبول الطعن بالنقض موضوعا واحالة القضية على الجهة القضائية المختصة للنظر فيها، تأييد الادانة....)، فانه يتعين على الجهة التي لها سلطة التعيين عرض وضعية المعني، من جديد، على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء متى أصبح الحكم نهائيا وحائزا لحجية الشيء المقضي فيه".

يتماشى هذا الموقف مع ما تبناه مجلس الدولة في الجزائر في قرار له بتاريخ 14 نوفمبر 2007 يحمل رقم 039009، بين المدعي ضد المدير العام للأمن الوطني، جاء فيه: " أن حكم البراءة لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة اجراءات احالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه خطأ مهني " <sup>1</sup>.

#### ثانيا: تعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة للانتفاء المادي للوقائع.

من المتفق عليه فقها وقضاء أن السلطة التأديبية لا تتقيد إلا بالإثبات المادي للوقائع المنسوبة للموظف، ومن ثمة تبقى الإدارة حرة في إضفاء التكييف القانوني المناسب من الناحية التأديبية. هذه القاعدة لا تثير أية صعوبات في الحالة التي يصدر فيها الحكم الجنائي قبل القرار التأديبي (1)، ولكن الصعوبة تظهر عندما يكون القرار التأديبي صادرا بالإدانة قبل صدور الحكم الجنائي القاضي بالبراءة (2).

#### 1- صدور الحكم الجزائي بالبراءة قبل القرار التأديبي

من شأن الحكم الجزائي القاضي بالبراءة لانتفاء الوجود المادي أو لعدم ارتكاب الجريمة من المتهم بالذات، أن يقيد السلطة التأديبية، وتكون له حجيته النهائية أمامها، ولا تملك السلطة التأديبية بعد ذلك أن تقرر وجود خطأ تأديبي وأن توقع عقوبة تأديبية على ذلك الموظف. وفي هذا المجال يرى الفقه ضرورة احترام الوصف الوارد بالحكم الجزائي للواقعة واعتبار التكييف الجزائي حجة ينبغي أن تلتزم بها السلطة التأديبية. غير أنه مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية فانه يحق للسلطة التأديبية متابعة الموظف عن الخطأ التأديبي، كونه لا يوجد تعارض بين الجزاء المترتب عن الخطأ التأديبي والحكم الجزائي القاضي بالبراءة. ذلك ما تضمنته المراسلة رقم 267 الصادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 19 جانفي 2016 والموجهة الى المدير العام للأمن الوطني.

<sup>1</sup> - مجلة مجلس الدولة، عدد 9 سنة 2009 ص 61-63.

## 2- صدور القرار التأديبي بالإدانة قبل الحكم الجزائي

في حالة صدور قرار تأديبي بالإدانة قبل القرار الجزائي الذي ينفي الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف والتي تمت متابعتها من أجلها، فإنه يحق للموظف أن يطلب الغاء العقوبة التأديبية التي وقعت عليه عن الفعل نفسه الذي حوكم عليه تأديبياً قبل أن تتحرك الدعوى العمومية بحقه، ذلك أن الأساس القانوني الذي أقامت عليه السلطة التأديبية قرارها لم يعد موجوداً من الناحية القانونية، ولهذا لا يصلح أن يكون أساساً تبنى عليه المسؤولية التأديبية.

فاستناداً لانقضاء الوجود المادي للواقعة، يمكن الموظف أن يلجأ إلى إجراءات تصحيح القرار التأديبي عندما يكون غير نهائياً عن طريق الطعن فيه، أما إذا أصبح القرار التأديبي نهائياً فإنه بإمكان الموظف المطالبة بسحب هذا القرار أو الطعن فيه من جديد أمام الجهات القضائية المختصة في الآجال القانونية، أو تقديم دعوى التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به جراء القرار التأديبي<sup>1</sup>.

غير أنه يمكن الإدارة مواصلة الاجراء التأديبي على الرغم من صدور حكم لاحق بالبراءة على أساس عدم قيام الواقعة التي كانت سبباً في متابعة الموظف، ذلك ما أكدته مجلس الدولة بموجب القرار الصادر عنه بتاريخ 09 جويلية 22001 الذي يعطي الإدارة سلطة تقدير الوصف القانوني للوقائع، ويؤكد أن الحصول على البراءة اللاحق لا يلغي قراراً تأديبياً مبنيّاً على خطأ وظيفي ومهني وليس جزائي.

صدر هذا القرار بمناسبة الفصل في عريضة إستئناف أمام مجلس الدولة تقدم بها والي تلمسان ضد القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء وهران بتاريخ 15 ماي 1999 الذي قضى بإلغاء القرار الصادر عن والي تلمسان بتاريخ 08 سبتمبر 1988 والمتضمن عزل المستأنف عليها من منصب عملها بسبب ارتكاب خطأ خطف مولود صغير وبيع دواء مفقود، حيث أن مجلس قضاء وهران بنى قراره على حكم البراءة من خطف القاصرة وعدم المتابعة في جرم السرقة لإنعدام الأدلة. وقد انتهى مجلس الدولة، بموجب قراره إلى وجوب، " التفرقة بين الخطأ الجزائي والخطأ التأديبي الذي هو من اختصاص مجلس التأديب، وأن حصول المستأنف عليها على البراءة لانعدام الأدلة، لا يعني عدم مسؤوليتها عن الأفعال التأديبية المنسوبة إليها، والتي بررتها بإرادتها في تربية الطفل المخطوف لا غير. وحيث أن حكم البراءة اللاحق لا يلغي قراراً تأديبياً مبنيّاً على خطأ وظيفي ومهني وليس جزائي".

<sup>1</sup> - طوافر عمار، رغايسية ايمان، طوافر عمار، رغايسية ايمان، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والادارية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة قالم، 2019-2020، ص 110.

<sup>2</sup> - قرار بتاريخ 09-07-2001 غير منشور مأخوذ عن: رشيد خلوفي وجمال سايس، اجتهادات أساسية في القضاء الإداري، منشورات كليك، 2014، ص 471-474.

## الفرع الثاني: استعادة السلطة التأديبية صلاحياتها بعد الحكم بالبراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع

قد يصدر الحكم الجنائي ببراءة الموظف عن الأفعال المنسوبة إليه دون انتفاء الوجود المادي للوقائع، كأن يصدر الحكم الجنائي لعدم كفاية الأدلة أو لشيوع التهمة (أولا) أو لبطلان الإجراءات أو لانتفاء القصد الجنائي (ثانيا).

### أولا: الحكم الجزائي بالبراءة على أساس عدم كفاية الأدلة والشك و شيوع التهمة

على الرغم من اختلاف الرأي بين مؤيد ومعارض لامتداد الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على الاجراء التأديبي، الا أن عامة الفقه يتفق أن الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة 1 والشك 2 و شيوع التهمة 3 لا يمنع من مباشرة المسؤولية التأديبية. ذلك أن وسائل اثبات في المسائل الجنائية تختلف عنها في المسائل التأديبية، وبالتالي فان الحكم ببراءة الموظف من التهم المنسوبة اليه لا يحول دون امكانية متابعته تأديبيا إذا كانت الأفعال التي تمت تبرئته منها تشكل مخالفة تأديبية.

وفي هذا الإطار، أكد مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ 9 جويلية 2001 بين والي تلمسان ضد قرار مجلس قضاء وهران، الذي قضى بإلغاء قرار العزل في حق ممرضة والذي بموجه أعطى الإدارة سلطة تقدير الوصف القانوني للوقائع، ويؤكد أن الحصول على البراءة اللاحق لا يلغي قرارا تأديبيا مبني على خطأ وظيفي ومهني وليس جزائي<sup>4</sup>. حيث يستخلص من هذا القرار أنه عندما يقضي الحكم الجزائي بالبراءة لعدم كفاية الأدلة، فان الادارة تسترجع سلطتها التأديبية ضد الموظف، مع وجوب مراعاة المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 03-06 لوصف الخطأ التأديبي.

ونفس الأمر بالنسبة للبراءة على أساس الشك، فان ذلك لن يكون كافيا لانعدام المسؤولية التأديبية للموظف عن نفس الفعل الذي برئته المحكمة، وذلك باعتبار أن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لم يبنى على أساس انتفاء التهمة، بل على أساس الشك، لأن البراءة المؤسسة على الشك هي براءة غير مؤكدة، وما دامت المحكمة لم تفصل بانتفاء التهمة، فان المسؤولية التأديبية تبق قائمة في حق الموظف 5، فضلا عن ذلك، فان الشك لا يمكن

---

<sup>1</sup> - أنظر، خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المسائلة القانونية للموظف العام، المرجع السابق، ص 61. أنظر أيضا، محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة<sup>1</sup> التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 103-104، أنظر أيضا بوطيبة مراد، المرجع السابق، ص 25

<sup>2</sup> - أنظر، محمد الأحسن العلاقة بن المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 105-106، أنظر أيضا، خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المسائلة القانونية للموظف العام، المرجع السابق، ص 62. أنظر أيضا، بوقرط ربيعة، المرجع السابق، ص 95-96.

<sup>3</sup> - أنظر، محمد عاطف البنا، مبادئ القانون الاداري في أساليب النشاط الاداري ووسائله، مصر 1982، ص 297، أشار اليه خدير عبد الكريم، الحكم الجزائي أثره على المتابعة التأديبية، المرجع السابق، ص 64. أنظر أيضا، محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 107، وبوقرط ربيعة، المرجع السابق، ص 95-96.

<sup>4</sup> - قرار بتاريخ 09-07-2001 غير منشور، مأخوذ عن: رشيد خلوفي وجمال سايس، إجتهاادات أساسية في القضاء الإداري، منشورات كليك، 2014، ص 471-474.

<sup>5</sup> - محمد الأحسن العلاقة بن المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 105-106، أنظر أيضا، خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المسائلة القانونية للموظف العام، المرجع السابق، ص 62

تفسيره لصالح الموظف كما هو الحال في المسائل الجنائية<sup>1</sup>. ذلك ما استقر عليه الاجتهاد القضائي لمجلس الدولة الفرنسي الذي أكد عدم حجية الحكم بالبراءة إذا لم يكن ذلك الحكم قائماً على انتفاء الوجود المادي للوقائع<sup>2</sup>.

### ثانياً: الحكم الجزائي النهائي بالبراءة لبطلان الاجراءات أو لانتفاء القصد الجنائي

إذا صدر حكم بالبراءة لبطلان الدليل أو الإجراءات بسبب بطلان إجراءات التفتيش أو القبض، فإن ذلك لا يقيد السلطة التأديبية التي يمكنها مباشرة الاجراءات التأديبية في حق الموظف المعني. ومن جهة أخرى، وعندما يصدر الحكم الجنائي بالبراءة لانتفاء القصد الجنائي سواء في الجرائم العمدية أو الجرائم غير العمدية، فإن ذلك لا يحول أيضاً دون اعتبار تلك الوقائع تشكل أخطاءً تأديبية، لاسيما إذا كانت تلك الوقائع تشكل إخلالاً بالواجبات الوظيفية للموظف وشرفها، فإذا ارتكب الموظف خطأً جنائياً دون توفر القصد الجنائي فإنه لا يوجد ما يمنع من متابعته تأديبياً عندما يثبت في حقه إهمال في عمله قد يسبب خسائر مادية للدولة أو يعطل سير المرفق<sup>3</sup>.

### الخاتمة

حصل اجماع لدى الفقه المقارن أن الحجية المقررة للحكم الجزائي يتحدد إطار أعمالها في مجال التأديب بثبوت أو نفي الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام، وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، أي بالتحقق من الوجود المادي للواقعة من عدمه، ومدى نسبتها للمتهم، وفضلاً عن ذلك، يشترط في الحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف، صدور حكم جزائي قطعي بالإدانة، وأن يكون الحكم الجزائي القطعي صادراً في جريمة من الجرائم المبينة بنص القانون.

وهكذا فإن الأوامر الصادرة عن جهات التحقيق ليست لها حجية الشيء المقضي به ولا تلزم الإدارة بما قضت به، فالأوامر الصادرة بحفظ الدعوى لا تمنع الإدارة من مسائلة الموظف عن سلوك مصدره الاخلال بواجباته المهنية. أما الأمر بالأمر بآلا وجه للمتابعة فإنه يكتسي حجية أمام جهات التأديب فقط في حالة نفي الوجود المادي للوقائع، ولكن عندما يصدر الأمر بالأمر بآلا وجه للمتابعة دون نفي حدوث الوقائع المتابع من أجلها، فإن الإدارة تسترجع سلطتها التقديرية في متابعة الموظف تأديبياً عن الخطأ المهني المنسوب له.

أما الأحكام الجزائية النهائية الصادرة عن الجهات القضائية المختصة عندما تقضي بإدانة الموظف، فإنها تتمتع بحجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها الى فاعلها، فلا يمكن

<sup>1</sup> - خدير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 62، أنظر أيضاً، محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 105-106.

<sup>2</sup> - « Considérant, d'une part, que l'arrêt susmentionné de la Cour d'appel de Paris, loin de constater l'inexactitude matérielle des faits reprochés au sieur Chomat, a prononcé la relaxe de celui-ci au bénéfice du doute éprouvé par les juges sur sa participation aux faits délictueux ; que l'arrêt ainsi motivé ne pouvait, dès lors, faire obstacle à ce qu'une sanction disciplinaire fût prononcée contre le requérant à raison desdits faits ; que, d'autre part, il ne résulte pas de l'instruction que les faits dont s'agit, qui sont de nature à motiver légalement une sanction disciplinaire, soient matériellement inexacts ; Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le requérant n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que le Conseil de préfecture de la Seine a rejeté sa réclamation ; ... (rejet). » (Conseil d'état, Sec., 11 mai 1956, M. Chomat, n° 23524). <http://www.lex-publica.com> > data > jurisprudence.

<sup>3</sup> - طوافر عمار، رغايسية ايمان، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، المرجع السابق، ص 120-122. أنظر أيضاً، أحمد بركات، مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، المرجع السابق، ص 549.

في هذه الحالة للسلطة التأديبية مناقشة وجودها مرة أخرى. ذلك أن ادانة الموظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية فان الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الاداري والقاضي الاداري. كما تنقيد الادارة بتسليط عقوبة التسريح إذا قضى الحكم الجزائي بحرمان الموظف من الحقوق المدنية كعقوبة تكميلية، أما إذا قضى بعقوبة الحبس أو الغرامة مع وقف التنفيذ فان الادارة تكون غير ملزمة بتوقيع عقوبة التسريح بل يمكنها توقيع العقوبة المناسبة لجسامة الخطأ المهني بما فيها عقوبة التسريح.

أما الحكم الجزائي بالبراءة لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية، فانه لا يؤثر على مواصلة اجراءات احالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبتت في حقه الخطأ المهني. ذلك أن غياب الخطأ الجنائي لا يعني غياب الخطأ التأديبي، الا إذا قضى

الحكم الجزائي بنفي حدوث الوقائع المنسوبة للمتهم. فيكون في هذه الحالة ذا حجية أمام السلطة التأديبية إذا اقترن بنفس الوقائع المنسوبة للموظف، وفي هذه الحالة فلا يمكن متابعة الموظف على ذات الوقائع المنفية قضائيا.

## قائمة المراجع:

### 1- المؤلفات

- د. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الاداري وعلم الادارة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس، دار الفكر العربي 1973.

-Abdelkader Khadir, Les garanties disciplinaires de la fonction publique, Ed Houma, Alger, 2014.

-DORD olivier: Droit de la fonction publique, 2eme Edition presse universitaire de France, 2007

-Essaid tayeb: Droit de la fonction publique, Dar Houma, Alger, 2005.

### 2- الأطاريح والمذكرات

- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، 2016-2017.

- خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المسائلة القانونية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019-2020.

- ربيعة يوسف بوقرط: أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي - دراسة مقارنة- (فرنسا- مصر- الأردن- الجزائر) رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، تموز 2006.

- طوافر عمار، رغايسية ايمان، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة قالمة، 2019-2020.

- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة تلمسان، 2007-2008.

### 3- المقالات

- أحمد بركات: مدى تأثير الحكم الجزائري النهائي على سلطة الادارة في تأديب الموظف العام، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 7 العدد 3 سبتمبر 2020.

- الدكتور محمد الهيني، قاعدة الجنائي يعقل التأديبي بين الادارة القاضية والقاضي الاداري، مجلة الفقه القانوني (دون سنة نشر وعدد المجلة) ص 1-11. <http://books.google.com>, consulté le 02-09-2021

- د. محمد بولمان، قاعدة الجنائي يعقل المدني... أي استعمال لأية غاية...، مجلة المحامي، المغرب، عدد 70، ص 65-75.

#### 4 - نصوص قانونية

- قانون العقوبات الجزائري.

- قانون الاجراءات الجزائية.

- الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005.

- الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية.

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. - المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 جويلية سنة 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الادارة والمواطن.

- المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 الذي يحدد كفاءات اعادة ادماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع اجراءات ادارية للتسريح عن العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 22 - 140 المؤرخ في 31 مارس 2022 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

- المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 06 يوليو 2014 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري.

- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في الادارات والمؤسسات العمومية.

#### 5- قرارات مجلس الدولة

- قرار مجلس الدولة رقم 001192 بين (ب.ط) ضد مديرية التربية لولاية قلمة، الصادر في 9 أبريل سنة 2001 الصادر بتاريخ 9 أبريل 2001، مجلة مجلس الدولة، عدد 1 سنة 2002، ص 66-68.

- قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 09 جويلية 2001، مأخوذ عن رشيد خلوفي وجمال سايس، اجتهادات أساسية في القضاء الإداري، منشورات كليك، 2014، ص 471-474.

- قرار مجلس الدولة رقم 10847 الصادر عن الغرفة الثانية، (القسم الثاني) بتاريخ 15 جوان 2004، بين (ح.ع) ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة. مجلة مجلس الدولة، عدد رقم 05 سنة 2004، ص 147-149.

- قرار مجلس الدولة رقم 039009 الصادر بتاريخ 14 نوفمبر 2007، بين (..) ضد المدير العام للأمن الوطني، مجلة مجلس الدولة، عدد 9 سنة 2009، ص 61-63.
- 6- **مناشير ومراسلات المديرية العامة للتوظيف العمومية** (متوفرة على الموقع الإلكتروني للمديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري)
- منشور رقم 05 مؤرخ في 12 أبريل 2003 يتعلق بتطبيق المادتين 130- و131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- منشور رقم 6 مؤرخ في 15 أبريل 2006 يحدد كيفية إعادة ادماج الموظفين والأعوان الذين كانوا محل اجراء تسريح لسبب الافعال المتعلقة بالمأساة الوطنية (غير متوفر على الموقع الإلكتروني للمديرية العامة للتوظيف العمومية).
- منشور رقم 10 بتاريخ 16 جانفي 2019 موجه الى مسيري الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية والى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.
- مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية رقم 1455 بتاريخ 29 ديسمبر 2013 موجهة الى رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية أولاد فايت ولاية الجزائر.
- مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية رقم 325 بتاريخ 9 أبريل 2014 موجهة الى رئيس المجلس الشعبي البلدي لجسر قسنطينة.
- مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية رقم 399 بتاريخ 04 ماي 2014 موجهة الى مدير الصحة لولاية البيض.
- مراسلة المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري رقم 267 بتاريخ 19 جانفي 2016 موجهة للمدير العام للأمن الوطني بخصوص كيفية تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- مراسلة المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري رقم 09 بتاريخ 09 فبراير 2017 موجهة لوزيرة التربية الوطنية.
- مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري رقم 1603 بتاريخ 11 جانفي 2010 موجهة للسيد مندوب الحرس البلدية لولاية الجزائر.
- مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية رقم 9258 بتاريخ 04 سبتمبر 2013 موجهة للسيد وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.
- مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري رقم 371 بتاريخ 06 أوت 2017 موجهة لموظف من ولاية الشلف.