

تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي

الدكتور بوادي مصطفى، أستاذ محاضر "ب"
جامعة معسكر

مقدمة:

إذا كانت الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، هي أكثر فاعلية من أجل تأكيد دولة القانون، وحماية حقوق الإنسان والمواطن، و في حماية الموظفين العاملين في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية، ومن بينها سلطة اتخاذ قرارات تأديبية غير شرعية، حيث يترتب على اعتبار القرارات غير مشروعة إلغائها بأثر رجعي. إلا أنه في بعض الأحيان قد تتخذ سلطة التأديب إجراءات عقابية بغرض توقيع جزاءات تأديبية على الموظف، بعيدا عن رقابة القضاء الإداري، حتى لا يتعرض قرارها للإلغاء من خلال فحص مدى مشروعيتها، أو عدم مشروعيتها القرار الإداري المتخذ من طرف جهة الإدارة، والحكم بإلغائه، إذا ما ثبت عدم مشروعيته بواسطة حكم قضائي، وبالتالي تلتزم جهة الإدارة بتنفيذ الحكم القضائي، وما يترتب عليه من تعويضات عن الأضرار التي تلحق بالموظف، وذلك وفقا للحالات المعروفة في دعوى الإلغاء، كعيب عدم الاختصاص، أو غيرها من الأسباب التي تجعل القرار التأديبي معرضا للطعن فيه أمام القضاء.

على أن أهم عيب قد تتخذه سلطة التأديب في هذا الإطار، وكوجه من أوجه الإنحراف في السلطة، ألا وهو العقوبة المقنعة، باعتبارها أخطر الحالات التي تسلكها سلطة التأديب في المجال التأديبي.

وعليه سوف نركز في دراستنا هذه على الجزاء التأديبي الذي يخضع للطعن أمام القضاء الإداري والذي يتخذ صورة عقوبة مقنعة. ومن ثم فلا تعد كل الإجراءات التي تتخذها السلطة الإدارية، ويترتب عليها الانتقاص من مزايا الموظف المالية أو الأدبية، من العقوبات التأديبية الخاضعة للطعن في مشروعيتها أمام القضاء الإداري.

على أن الإشكال الذي قد يطرح في هذا الصدد هو ما مفهوم العقوبة المقنعة ؟ (المبحث الأول)، وما هي أهم تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي ؟ (المبحث الثاني). الأمر الذي يدفعنا إلى البحث في هذا المقال من خلال العناصر التالية:

المبحث الأول: مفهوم العقوبة التأديبية المقننة:

بالإضافة إلى العقوبات التأديبية الصريحة المنصوص عليها قانوناً، هناك نوع آخر من العقوبات والتي تعد من ابتكار وتلاعب من طرف الإدارة، بل هي من أبرز صور الانحراف بالإجراءات التأديبية، نظراً لتجاوز جهة الإدارة للقانون. ومن ثم فهي إجراءات تتخذها السلطة الإدارية ضد الموظف، دون أن توجه له اتهاماً معيناً. وبالتالي يكون الهدف من هذه العقوبة النيل من الموظف، وإلحاق الأذى به، أو حتى محاولة التخلص منه بأيسر التكاليف، وهذا ما يتأتى لها من خلال تجاهل الضمانات المقررة له قانوناً.

وترتبط العقوبة المقننة في واقع الأمر بأخلاقيات السلطة الإدارية في مواجهة موظفيها، حيث تقوم بتوقيع عقوبات بالمعنى الصحيح للنيل من الموظف عن طريق خفي غير قانوني، مستخدمة في سبيل ذلك إجراءات غير منصوص عليها قانوناً، وفي بعض الأحيان إجراءات منصوص عليها، ولكن تستخدمها في غير الأغراض التي تقررت من أجلها¹.

على أن جهة الإدارة، قد تلجأ إلى مثل هذه العقوبات، نظراً لسهولة وسرعة تحقيق أهدافها من وراء هذه الإجراءات، بغرض توقيع العقوبة على الموظف بدلاً من مواجهة طائفة من الضمانات، والإجراءات التي قد تعرقل وظيفتها، وتستغرق وقتاً طويلاً. وبالتالي يصعب عليها توقيع العقاب على الموظف.

ففي نطاق العقوبات التأديبية، نكون أمام إجراءات. الأول هو اتباع الإجراءات التأديبية المعروفة. والثاني هو استبعاد جهة الإدارة للطريق الإجرائي المتعارف عليه في نطاق النصوص القانونية التأديبية. وقد تعتمد الإدارة الطريق غير المشروع، رغم علمها بعدم توافر شروطه. ومن ثم فإن استعمال أي إجراء من الإجراءات الداخلية لتحقيق نتيجة معينة داخل المرفق، هو انحراف بهذا الإجراء عن موضوعه، وعن تحقيق نتيجة التي أعد لتحقيقها عن طريق اتباع طرق قانونية لتحقيقها بإجراء التأديب في إطاره القانوني. وبناء على ذلك إذا أعد المشرع لتحقيق الغرض وسيلة معينة، وجب اتباعها وعدم تجاوزها إلى غيرها، لأن الغاية والوسيلة يدخلان جميعاً في مجال المشروعية².

على أن وقوع مثل هذا الإجراء يقع باطلاً، حتى ولو كان في إطار التحقيق مع الموظف، مادام قد قصد من ورائه إيذاء وعقاب الموظف، ذلك أنه ليس من العقوبات المنصوص عليها قانوناً. كما أنه يعد خرقاً للإجراءات والضمانات المقررة لفائدة الموظف، كحق الدفاع مثلاً.

¹ أنظر: مصطفى عفيفي، العقوبة التأديبية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 1976، ص.121.

² René CHAPUS, Droit administratif général, t1, Montchrestien, 15 éd, 2001, p.348.

والجدير بالإشارة، إلى أن الإجراءات التي تتخذها جهة الإدارة والتي لا تمس بالمركز الوظيفي للموظف لا تعتبر من قبيل العقوبات المنقعة¹.

كما أن الإجراءات التي تتخذ في مواجهة الموظف والتي تنقص من حقوقه بسبب غياب العمل الفعلي لا تعتبر من قبيل العقوبات المنقعة، وهذا ما أكده المجلس الدستوري الفرنسي² من خلال تأكيده على حكم قضائي سابق في هذا الإطار.

أضف إلى ذلك أن التخفيض في التقرير السنوي للكفاية لا يرجع إلى الخطأ المرتكب من طرف الموظف، وإنما مرده إلى نوعية الخدمات التي يقدمها الموظف للمصلحة³.

والجدير بالذكر، إلى أن التشريع الجزائري قد استبعد من نطاق دعوى تجاوز السلطة التدابير الداخلية، وكذا الأعمال التحضيرية، وقرار اللجنة التأديبية. وهذا ما كرسته المحكمة العليا سابقا من خلال قرارها الصادر بتاريخ 1993/01/03⁴، إذ قررت عدم قبول دعوى الإلغاء شكلا، كونها انصبت على الطعن في قرار اللجنة التأديبية. وقد جاء في حيثيات القرار: "حيث أنه من المستقر عليه فقها وقضاء أن تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء لهذا الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان.

ومن ثمة فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون. ومتى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلا".

وإذا كان مثل هذه الإجراءات كالتدابير الداخلية التي قد تتخذها السلطة الإدارية في مواجهة الموظف لا تخضع كأصل عام للطعن في شرعيتها أمام القضاء الإداري، إلا أن الإدارة قد تستخدم تلك الإجراءات للنيل من الموظف العام، وبالتالي توقيع العقوبة عليه. وهذا النوع من العقوبات هو ما يعرف بالعقوبات التأديبية المنقعة، والتي يكون الغرض منها حرمان الموظف من الاستفادة من الضمانات المقررة له قانونا.

¹ C.E., 20 janvier 1989, ministre de l'éducation nationale c/Mme Dubouch, Rec., p.757 ; C.E., 15 avril 1996, Syndicat intercommunal du collège d'enseignement d'Esblly et Crécy-la-Chapelle, n° 108819.

² C.C., 20 juillet 1977, n° 7783, Rec., p.39.

³ C.E., 11 janvier 1980, Laveau et autres, Rec., p.5 ; C.E., 5 avril 1996, Lecourt, n° 144017.

⁴ المحكمة العليا، قرار رقم 87137، مؤرخ في 1993/01/03، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1993، ص.222.

المبحث الثاني : تطبيقات العقوبة المقنعة في المجال التأديبي

سنتناول في هذا المبحث أبرز التطبيقات العملية للعقوبة التأديبية المقنعة، والمتمثلة في النقل التلقائي للموظف (المطلب الأول)، ثم الإحالة إلى التقاعد المسبق (المطلب الثاني)، وحالة إلغاء الوظيفة (المطلب الثالث)، وكذا الوقف الاحتياطي (المطلب الرابع)، وأخيرا تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية (المطلب الخامس).

المطلب الأول: النقل التلقائي للموظف

يعتبر النقل من أبرز تطبيقات العقوبة التأديبية في نطاق التأديب، إذ أن للإدارة سلطة تقديرية واسعة في اتخاذ قرارات النقل للموظفين الموضوعين تحت تصرفها، طالما استهدفت تحقيق مصلحة المرفق العام بتنظيم العمل داخل جهازها الإداري.

وعلى هذا الأساس، يعد النقل التلقائي إجراء أو تدبيرا داخليا، تلجأ إليه الإدارة لضرورة مصلحة المرفق العام، دون أن تستند في ذلك إلى خطأ تأديبي من الموظف محل النقل، تطبيقا لنص المادة 158 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة. وهو بذلك يختلف عن النقل الإجمالي المنصوص عليه في المادة 163 من نفس الأمر، باعتبار هذا الأخير عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة، تتخذ نتيجة خطأ تأديبي يرتكبه الموظف.

والجدير بالذكر، أن حجة الإدارة قد تستخدم إجراء النقل بغرض تنظيم العمل بحكم إدارتها للمرفق العام، إلا أنها قد تستهدف في واقع الأمر توقيع عقوبة على الموظف، دون اتباع الإجراءات والضمانات التأديبية، كما هو الشأن في حال اتخاذ قرار النقل بقصد إخفاء الغرض الأصلي.

والجدير بالإشارة، أن إجراء النقل يختلف تماما عن إجراء التأديب. فالإدارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في اتخاذها لإجراء النقل مع محدودية الضمانات التي يتمتع بها الموظف في هذه الحالة إن لم نقل أنها معدومة. بينما تكون سلطة الإدارة مقيدة بضوابط معينة، ويتمتع الموظف في مواجهتها بضمانات كثيرة وفعالة، وهو ما يدفع الإدارة إلى التخلص من قيود التأديب وضماناته، واللجوء إلى وسيلة تكون أيسر وأكثر أمانا لها¹. ولعل الفيصل

¹ أنظر: عبد الفتاح عبد العليم عبد البر، الجزء التأديبي المقنع، مجلة العلوم الإدارية، 1993، ص.58.

في اعتبار قرار النقل بمثابة عقوبة تأديبية مقنعة، هو القضاء الذي يقدر من خلال الظروف وملابسات الحال، أن نية الإدارة قد اتجهت إلى توقيع العقاب على الموظف.

وفي هذا الصدد، تصدى مجلس الدولة الفرنسي لهذا النوع من العقوبات من خلال العديد من القضايا كقضية Bidault¹، وكذا قضية Ferrand². إلا أن مهمة القاضي الإداري، قد تكون شاقة وعميقة. وهذا ما يستشف من خلال ما توصل إليه اجتهاد الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى، في قرارها الصادر في 8 أبريل 1989³، أين اعتبرت أن " النقل التلقائي الذي لم تحترم فيه الإدارة الإجراءات المنصوص عليها قانونا، يعد بمثابة عقوبة تأديبية، ومن ثم يستوجب بطلانه".

كما أن قضاء مجلس الدولة الجزائري تصدى هو الآخر لهذا النوع من العقوبات من خلال قراره الصادر في 06 سبتمبر 2000⁴ في قضية السيدة (د) ضد مديرية التربية والتعليم بمستغانم. وتتلخص وقائع هذه القضية في أن السيدة (د) كانت تعمل كأستاذة للتعليم المتوسط بإكالمية بوقيرات بمستغانم منذ سنة 1989.

وبموجب مقرر في 1997/03/17 صادر عن مجلس التأديب تم فصلها من عملها، فطعنت فيه أمام لجنة الطعن الولائية التي استجابت لطلبها وألغت المقرر في 1997/05/31 حيث تم إعادتها إلى منصبها بإكالمية بوقيرات، وقد نفذت مديرية التربية المقرر أعلاه، وأرجعتها بتاريخ 1997/07/06.

غير أنه بعد انقضاء العطلة الصيفية تم نقلها إجباريا إلى إكالمية منصوره بمقرر مؤرخ في 1997/05/31 دون علم المعنية بالأمر، والذي لم يبلغ لها إلا في 1997/09/06.

¹ C.E., 11 juin 1993, BIDAULT, n° 105 576. Cité par Pierre BANDET, L'action disciplinaire dans les trios fonctions publiques, 3 édition, Berger-Levrault, Paris, 2001, p.25.

² C.E., 4 février 1994 FERRAND, n° 98 233. Cité par Pierre BANDET, op.cit., p.26.

³ الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى، قرار رقم 543602، مؤرخ في 8 أبريل 1989، قضية (ط.ع)، ضد (وزير الصحة العمومية ووزير التعليم العالي)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1991، ص.165-169.

أنظر كذلك : الغرفة الإدارية، المحكمة العليا، قرار رقم 115657، مؤرخ في 5 جانفي 1997، قضية (والي ولاية بسكرة) ضد (ش.أ)، " النقل التلقائي دون احترام الإجراءات القانونية، يعتبر عقوبة تأديبية مقنعة، ومن ثم يجب إبطاله"، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1997، ص.101-105.

⁴ مجلس الدولة، قرار مؤرخ في 06-11-2000، الغرفة الأولى، فهرس رقم 747، قضية (د)، ضد (مديرية التربية والتعليم بمستغانم)، قرار أورده لحسين بن شيخ أث ملويا، المنقح في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة، 2008، ص.259 وما بعدها.

وبتاريخ 1998/01/03 رفعت الأستاذة أعلاه دعوى أمام الغرفة الإدارية بمجلس قضاء مستغانم طالبة إرجاعها إلى منصب عملها الأصلي.

وبتاريخ 1998/03/18 أصدرت الغرفة الإدارية أعلاه قرارا بعدم قبول الدعوى شكلا لكونها رفعت خارج الآجال القانونية.

وبتاريخ 1998/05/19 استأنفت الأستاذة أعلاه قرار الغرفة الإدارية أمام مجلس الدولة مؤسسة إياه على سببين:

السبب الأول : أن مقرر النقل بلغ لها يوم 1997/09/06، وأنها رفعت دعواها أمام الغرفة الإدارية يوم 1998/01/03، وبالتالي فقد احترمت الأجل المذكور في المادة 169 مكرر (ميعاد أربعة أشهر).

السبب الثاني : أن مقرر النقل الإجباري صدر في نفس التاريخ الذي صدر فيه مقرر إرجاعها، وأنه تم نقلها دون أن تكون مسجلة في جدول حركة النقل السنوي، ولم يثبت ارتكابها لأي خطأ تأديبي.

أما المستأنف عليها؛ مديرية التربية والتعليم، فقد أجابت بأن الدعوى رفعت خارج الآجال، وأن مقرر النقل جاء طبقا للتشريعات الإدارية التي تحكم إدارة التربية، والتمست تأييد القرار المستأنف.

وقد أجاب مجلس الدولة في قراره بإلغاء القرار المستأنف مع إلزام المستأنف عليها بإعادة المستأنفة إلى منصب عملها الأصلي بإكمالية بوقيرات.

ولقد أسس قراره على جهتين:

الجهة الأولى : وتمثل في أنه لا يوجد بالملف ما يثبت بأن المستأنفة قد بلغت بقرار النقل تبليغا صحيحا، وعلى ذلك فإن الدعوى مرفوعة في أجلها القانوني.

الجهة الثانية : أن مقرر النقل يشكل تجاوزا للسلطة، وأن النقل يدخل ضمن العقوبات التأديبية، وأن المستأنفة لم يثبت ضدها أي خطأ تأديبي.

كما وقف مجلس الدولة الجزائري موقفا حاسما من إجراء النقل التلقائي من خلال قراره الصادر في 22 جويلية 2002¹، الذي قضى بالمصادقة على القرار الصادر عن الغرفة الإدارية، لمجلس قضاء قلمة، المتضمن بطلان مقرر نقل المستأنفة عليها (ب.ر.) من مقر محافظة الغابات بقلمة إلى إقليم الغابات بالنشامية لولاية قلمة، المتخذ من طرف محافظ الغابات، مؤسسا قراره على أن المستأنف لم يحترم مقتضيات المادة 12 من المرسوم رقم 60-85، المحدد لإجراءات تطبيق المرسوم رقم 85-89، التي تقضي بالزامية عرض الملف الإداري للموظف محل النقل، على لجنة الموظفين لإبداء رأيها قبل اتخاذ هذا الإجراء. وهذا مما يؤكد أن قرار النقل كان يحمل في طياته عقوبة مقنعة، لذلك يجوز وصفه بالإنحراف بالسلطة من طرف سلطة التأديب، والحكم عليه بالإلغاء.

وعلى كل فإن صدور قرار النقل، بعد تحقيق أجري مع الموظف سواء اقترن هذا التحقيق بعقوبة أو لم يقترن، يعتبر قرينة على أن النقل يحمل في طياته عقوبة تأديبية. إلا أن هذه القرينة تقبل إثبات العكس، ويقع عبء إثبات وجهة المصلحة العامة على جهة الإدارة، من خلال اتخاذها لقرار النقل، أو حتى الإنتداب. ومن ثم فإن القضاء الإداري أضحي يمارس رقابة على مشروعية قرار النقل التلقائي للموظف، من خلال مد رقبته على مدى صحة الهدف الذي من أجله وجد هذا الإجراء، والمتمثل في الحفاظ على صحة العمل الإداري، وضمان سلامة المرفق العام. وبهذا يحكم بعدم المشروعية، إذا استهدف غاية أخرى، كتأديب الموظف العام انتقاما منه. الأمر الذي يعرض القرار للإلغاء القضائي بسبب عيب الإنحراف في السلطة. وبالتالي يخرج القرار التأديبي من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية، إضافة إلى حق الموظف المعني المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر.

المطلب الثاني: الإحالة إلى التقاعد المسبق

تعتبر الإحالة على التقاعد المسبق، من أبرز تطبيقات العقوبة المقنعة، عندما تسيء الإدارة استخدام هذا الإجراء. ذلك أن السلطة الإدارية تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في إحالة الموظف على التقاعد، إذا اقتضى حسن تنظيم الجهاز الإداري اتخاذ مثل هذا الإجراء.

وكأصل عام، فإن إجراء الإحالة إلى التقاعد، لا يخضع لإجراءات وضمانات التأديب على اعتبار أنه إجراء غير تأديبي. فإجراء الإحالة إلى التقاعد المسبق هو إجراء تنظيمي لمصلحة المرفق العام إذا لم يقترن بعيب

¹ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 005485، مؤرخ في 22 جويلية 2002، قضية (محافظ الغابات لولاية قلمة)، ضد (ب.ر.)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص. 164-168.

الانحراف في السلطة. ولا يعد عقوبة تأديبية لمجرد أن هذا الإجراء يفقد الموظف الامتيازات المالية، أو ما ينتج عن هذا الإجراء من ضرر أدبي. وعليه ليست كل الإجراءات المتخذة في مواجهة الموظف والتي لا تكون في مصلحته هي إجراءات تأديبية.

وفي هذا الصدد، قرر مجلس الدولة الفرنسي أن إجراء الإحالة إلى التقاعد، إنما هو مقرر لتمكين جهة الإدارة من الاستغناء عن الموظفين الذين يثبت من خلال سلوكياتهم عدم ملاءمة استمرارهم في أداء وظائفهم مع مقتضيات المصلحة العامة، ولم يتقرر لمعاقبة الأخطاء الوظيفية التي تقرر من أجلها الإجراءات التأديبية¹، على اعتبار أن عدم الكفاءة لا تبرر اتخاذ العقوبة التأديبية².

ونظرا لعدم كفاية إلغاء القرار التأديبي المشوب بانحراف بالسلطة لمواجهة الآثار الضارة المترتبة عنه، يمكن للمضرور أن يعقب هذا الإلغاء طلب تعويض عن الضرر الذي لحقه عن هذا الانحراف. وقد ذهب مجلس الدولة الجزائري في قراره المؤرخ في 15 أكتوبر 2002³، إلى رفض طلب المستأنفة، التي تطالب بتعويض عن التسريح التعسفي الصادر عن المستأنف عليه، الممثل في وزارة الشؤون الخارجية، مؤسسا في ذلك أن المستأنفة أحيلت إلى التقاعد بعد بلوغها السن القانوني.

وبالتالي ليس هناك ما يثبت وجود تسريح تعسفي في حقها، وعليه فإن طلب التعويض غير مؤسس لانعدام قرار العزل.

وعلى الرغم من عدم اعتبار مثل هذا الإجراء عقوبة تأديبية، إلا أن الواقع العملي يشهد أن الإدارة كثيرا ما تسلك هذا الطريق، باستخدامها لسلطتها، متجاوزة في ذلك كل الضمانات والإجراءات الواجب اتباعها، على اعتبار أن إجراء الإحالة إلى التقاعد، قد ترى فيه الإدارة الفرصة للتخلص من الموظف تفاديا للدخول في سلسلة الإجراءات، وما تتطلبها من ضرورة تأمين له كافة الضمانات الجوهرية في هذا الصدد. ومن ثم فإن هذا المسلك الذي تلجأ إليه الإدارة، يتنافى تماما مع أخلاقيات الوظيفة العامة والذي يجب أن يتجسد في صورة

¹ C.E., 30 Janvier 1944 Godard, Rec., p.213.

² Frédéric COLIN, L'aptitude dans la fonction publique, L.G.D.J., 2000, p.112.

³ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 006005، مؤرخ في 15 أكتوبر 2002، قضية (ت.خ) ضد (وزارة الشؤون الخارجية). مجلة مجلس الدولة، العدد الثالث، الجزائر، 2003، ص. 117-119.

الإدارة التي يقع على عاتقها ضرورة التقيد بأخلاقيات المسؤولية. فالفرق شاسع بين نظام الإحالة إلى التقاعد وبين نظام التأديب، وبالتالي لا يجب إخفاء العقوبة التأديبية تحت إجراء الإحالة إلى التقاعد المسبق.

المطلب الثالث: حالة إلغاء الوظيفة

ومفاد حالة إلغاء الوظيفة، هو أن السلطة الإدارية يمكنها أن تلجأ إلى طريقة إلغاء الوظيفة التي لم يعد لها مبرر. وعلى أساسها تستغني عن بعض الموظفين، بغرض إعادة تنظيم المرافق العامة، إذا توفرت الشروط الموضوعية لذلك، وليس لأسباب ترجع إلى شخص الموظف. إلا أنه لا يجوز لها استعمال هذا الإجراء للتخلص من الموظفين لأسباب شخصية، كما لو قامت بتسريح عدد منهم بناء على إلغاء وظائفهم، أو لتقليل عددهم، ثم أعادت تعيين موظفين مكانهم. ومن ثم اعتبر مجلس الدولة الفرنسي أن عزل الموظف عن طريق إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها، عند تخلف هذا الشرط الموضوعي، ينطوي على فصل تأديبي مقنع (Révocation déguisé). ومن الأحكام التي أكدت هذا المبدأ في القضاء الفرنسي حكم مجلس الدولة الصادر في 27 جويلية 1923¹، في قضية Boulard والتي جاء ضمن حيثياته ما يلي: "حيث ثبت من التحقيق أن المجلس البلدي... حينما ألغى وظيفة من الوظائف الثلاث لحارس قروي، وأن العمدة حينما أصدر قرار فصل السيد بولار، قد أراد تحت شكل مقنع إصدار قرار عزل هذا الموظف". ونفس المبدأ أورد في قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 27 فيفري 1924²، في قضية Limousis.

كما أكد مجلس الدولة هذا الحكم أيضا في قراره الصادر في 12 أفريل 1978³ الذي قضى بإلغاء قرار إلغاء الوظيفة التي كانت تشغلها الأنسة Rigot، المتخذ من طرف المجلس البلدي الذي كان يدعي بأن الهدف من إلغاء الوظيفة هو إصلاح المركز المالي للمجلس، في حين تبين أنه كان يقصد من وراءه فصل الموظفة وتأديبها لأغراض شخصية.

والحقيقة أن نية المجلس البلدي من إجراء إلغاء الوظيفة اتجهت إلى تأديب الموظفة Rigot، وكان بإمكانه اللجوء إلى الإجراءات التأديبية المحددة قانونا، وليس إجراء إلغاء الوظيفة الذي يعد عقوبة مقنعة.

¹ C.E., 27 juillet 1923, Boulard, Rec., p.623.

² C.E., 27 février 1924, Limousis, Rec., p.225.

³ C.E., 12 avril 1978, Demoiselle Rigot.

أشار إليه علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة العراقية والفرنسي والمصري والإنجليزي، دار الثقافة، الأردن، 2004، ص. 353.

والجدير بالإشارة أن مجلس الدولة الفرنسي إشتراط لشرعية هذا الإجراء، عدم توافر شروط استحقاق التقاعد. فإذا ما توافرت شروط استحقاق التقاعد، فمن شأنها أن تنفي عن السلطة الإدارية صفة الفصل غير التأديبي، وتنفي بذلك صفة العقوبة المقنعة¹.

أما في الجزائر، فإن القضاء الجزائري، قد كرس هو الآخر هذا المبدأ مسائرا في ذلك القضاء الفرنسي، وذلك من خلال ما قضت به الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها بتاريخ 13 أبريل 1997²، ببطلان قرار الشطب المتخذ من طرف وزير الدفاع الوطني، في حق الطاعن (ع.س)، الذي كان يشغل رتبة ملازم أول بالمدرسة العسكرية، إضافة إلى تعويض له قدر بـ250000دج، مؤسسا في ذلك أن قرار الشطب لم يكن يهدف تقليص عدد الموظفين، وإنما يهدف تأديبه، خاصة أن وزير الدفاع لم يراع عند اتخاذ القرار، الأقدمية، ورتبة الموظفين. كما أن الشطب مس فقط موظفين من بين الموظفين التابعين للوحدة العسكرية، ومن ثم فإن قرار الشطب جاء لتحقيق الغرض المستتر، المتمثل في تأديب الموظف تأديبا مقنعا.

المطلب الرابع: حالة الوقف الاحتياطي

يعتبر الوقف الاحتياطي، من تطبيقات العقوبة المقنعة أيضا، نظرا لاستخدام جهة الإدارة سلطتها في بعض الأحيان في وقف الموظف احتياطيا كجزاء تأديبي، على الرغم مما هو مستقر عليه فقها، وقانونا أن الوقف الاحتياطي، هو مجرد إجراء احترازي، الغرض منه إبعاد الموظف مؤقتا، ريثما ينتهي التحقيق، وتقرير الإدانة.

وعلى هذا الأساس، فإن التساؤل الذي قد يطرح في هذا الصدد، هو هل يمكن اتخاذ إجراء الوقف عقب إلغاء قرار العقوبة المتضمن حق الموظف في العودة إلى منصب وظيفته، للحيلولة دون تنفيذ هذا القرار؟.

وللتذكير فإن إلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية، يستوجب إعادة الموظف إلى منصب وظيفته، نظرا للحجية التي يتمتع بها الحكم القضائي، مما يستدعي إعادة إدماج الموظف بسرعة وكذا تسوية وضعيته المهنية. وهذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي عندما ألغى حكم المحكمة الإدارية لمرسيليا بتاريخ 21 أكتوبر

¹ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2006/2007، ص.322-323.

² الغرفة الإدارية، المحكمة العليا، قرار رقم 114884، مؤرخ في 13 أبريل 1997، قضية (ع.س) ضد (وزير الدفاع الوطني)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1997، ص.95-100.

1985¹، المتضمن إلغاء فصل السيدة Seban بسبب عدم الكفاية المهنية الموقع عليها بتاريخ 8 أوت 1983. وعليه قضى مجلس الدولة، بإعادة المعنية بالأمر في منصب عملها، واعتبار قرار الفصل كأن لم يقع أصلا، مع ضرورة تسوية وضعيتها المهنية.

إلا أن جهة الإدارة قد تلجأ إلى توقيف الموظف الذي تم إلغاء قرار فصله عن الوظيفة عن طريق حكم قضائي، للحيلولة دون إعادة إدماجه في وظيفته، بحجة المحافظة على مصلحة المرفق العام، مما يؤدي بنا إلى القول بإعادة فتح إجراءات جديدة في مواجهة هذا الموظف، أمر غير منطقي نظرا للحجية التي يتمتع بها الحكم القضائي. على أن القضاء الفرنسي قد ساند هذا التطبيق من خلال حكم محكمة الاستئناف الإدارية لنانت بتاريخ 30 ديسمبر 1997² في قضية عزل السيد Nedellec عن منصب وظيفته.

على أن إجراء الوقف الاحتياطي، ما هو إلا إجراء إداري تحفظي تمليه ظروف التحقيق، لا يستلزم اتخاذ الشكليات التي فرضها القانون لحالة التأديب.

المطلب الخامس: حالة تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية

من الحالات التي يأخذ فيها تسريح الموظف صفة التدبير الداخلي لمصلحة المرفق، هو تسريحه لعدم الكفاءة المهنية. غير أنه في حقيقته ما هو إلا عقوبة تأديبية مقنعة، تهدف لتحقيق غاية بعيدة عن مصلحة المرفق.

ونظرا لخطورة هذا الإجراء فقد قيد المشرع سلطة الإدارة قبل اتخاذه أخذ رأي اللجان المتساوية الأعضاء³. كما يجب عليها التأكد من إمكانية إحالة الموظف إلى التقاعد، إذا ما استوفى الشروط القانونية، أو تخفيض رتبته، بما يتناسب مع مؤهلاته المهنية، قبل اللجوء إلى هذا الإجراء. وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها بتاريخ 16 جوان 1990⁴.

¹ C.E., 30 novembre 1994, Assistance publique à Marseille et autre, n° 100.875 et 130.502. Cité par Jacques BAZIN, La suspension dans le droit de la fonction publique, Editions du papyrus, 2000, p.156.

² C.A.A., Nantes 30 décembre 1997, M, Nedellec, n° 95 NTO01124 et 96 NT00453. Cité par Jacques BAZIN, op, cit., p.157.

³ أنظر على سبيل المثال المواد من 2 إلى 5 من مرسوم رقم 148-66، مؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966.

⁴ الغرفة الإدارية، المحكمة العليا، قرار رقم 74124، مؤرخ في 16 جوان 1990، قضية (ح.ن) ضد (وزير التربية الوطنية)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الرابع، الجزائر، 1992، ص.149-151.

كما أكد القاضي الإداري رقابته على السلطة التأديبية، باعتبارها صاحبة الحق في تقدير عدم كفاءة الموظف، ومدى تأثيره على حسن سير المرفق العام، محاولا في ذلك إقامة التفرقة بينه وبين عقوبة التسريح الناتجة عن خطأ تأديبي. وهذا ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها بتاريخ 10 فيفري 1990¹، عندما رفضت الطعن ببطلان مقرر التسريح الصادر عن والي ولاية البويرة، في حق (ع.أ)، التي وظفت كأستاذة التعليم الثانوي، مؤسسا في ذلك أن مقرر التسريح اتخذ بناء على عجز مهني، وليس لسبب شخصي كما تدعي المدعية. ومن ثم فإن قرار الوالي جاء قانونيا وصحيحا.

كما أن جهة الإدارة قد تلجأ إلى استعمال صفة الطابع الشرعي لاختصاصها. ويتحقق عندما تستعمل لتحقيق اختصاصها التأديبي، هدفا أجنيا بعيدا عن الذي منحت لها من أجله ذلك الاختصاص، غير أنه في حقيقة الأمر ما هي إلا عقوبة مقنعة. وأبرزها تحقيق مصلحة شخصية بعيدة عن تحقيق المصلحة العامة، أو ذاتية لها². وتعد هذه الصور من أسوأ صور الإنحراف التأديبي، كونها تفقد النظام التأديبي هيئته والغاية التي من أجلها وضع³.

على أنه وعلى الرغم من تمتع جهة الإدارة في تقدير عدم كفاءة الموظف ومدى تأثيره على مدى حسن سير الوظيفة الإدارية، إلا أنها مقيدة بالقدر اللازم لضمان هذا الهدف دون أن تستعمل هذا الهدف لتحقيق أهداف غير مشروعة.

الخاتمة :

يترتب على إلغاء القرار المتضمن العقوبة المقنعة، اعتبار الجزاء كأن لم يوقع. وهذا الأمر يستتبع العودة بالحالة وكأن القرار الملغى لم يصدر قط، أو لم يكن له أي وجود قانوني. ومن ثم يقتضي الأمر إهدار كل أثر للقرار المذكور من وقت صدوره. فالإلغاء القرار التأديبي المقنع، هو إعدام لهذا القرار، سواء في الماضي، أو المستقبل،

¹ الغرفة الإدارية، المحكمة العليا، قرار رقم 80781، مؤرخ في 10 فيفري 1990، قضية (ع.أ) ضد (والي ولاية البويرة)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993، ص. 142-145.

² وقد عبر مجلس الدولة الجزائر عن هذه الصورة بعبارة "تحويل السلطة لأغراض شخصية".
أنظر في هذا الصدد: مجلس الدولة، الغرفة الرابعة، قرار رقم الفهرس 121، مؤرخ في 03 ماي 1999، قضية (بلدية بريكة)، ضد (مكي مبروك)، (قرار غير منشور). أورده حسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية"، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2007، ص. 345.

³ أنظر: سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، الإنحراف بالسلطة، (دراسة مقارنة)، الطبعة الثالثة، جامعة عين شمس، القاهرة، ص. 123.

مع محو الآثار التي تترتب على هذا القرار الملغى، وحتى ولو كان في مرحلة التحقيق، باعتباره يعتبر خرقاً للضمانات والإجراءات المقررة في المجال التأديبي.

إن إلغاء العقوبة المقنعة قد يقتصر على الشق المعيب فقط دون غيره من بقية الإجراءات التي تكون السلطة التأديبية قد اتخذتها، لما في إعادة تلك الإجراءات من مشقة بالغة.

والجدير بالذكر، أن بطلان إجراء معين يترتب عليه بطلان كل الإجراءات التي تليه، والتي استندت عليه، تأسيساً على القاعدة التي تقضي بأن ما يبني على باطل فهو باطل.

وما ينبغي التنبيه عليه، هو أن هناك مسألة هي في غاية الأهمية، تتمثل في مدى فعالية الأحكام الصادرة بإلغاء العقوبة المقنعة في نطاق التأديب، والتي ترجع إلى عدة أسباب، لاسيما بسبب تزايدها في الواقع العملي. وعليه فإن من الآثار المترتبة على إلغاء تلك العقوبة تتمثل في حق الموظف في إعادة إدماجه، ثم تسوية وضعيته المهنية.

المراجع:

باللغة العربية:

أ- الكتب والرسائل والدوريات:

- مصطفى عفيفي، العقوبة التأديبية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 1976.
- عبد الفتاح عبد العليم عبد البر، الجزاء التأديبي المقنع، مجلة العلوم الإدارية، 1993.
- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2006/2007.
- حسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2008.
- حسين بن الشيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية، "وسائل المشروعية"، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2007.
- سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، الإنحراف بالسلطة، (دراسة مقارنة)، الطبعة الثالثة، جامعة عين شمس، القاهرة.

المجلات القضائية:

- المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1991.
المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الرابع، الجزائر، 1992.
المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1993.
المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1993.
المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1997.
مجلة مجلس الدولة، العدد الثالث، الجزائر، 2003.
مجلس مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004.

ب-باللغة الفرنسية:

- Réne CHAPUS, Droit administratif général, t1, Montchrestien, 15 éd, 2001.
- Pierre BANDET, L'action disciplinaire dans les trios fonctions publiques, 3 édition, Berger-Levrault, Paris, 2001.
-Jacques BAZIN, La suspension dans le droit de la fonction publique, Editions du papyrus, 2000.
-Frédéric COLIN, L'aptitude dans la fonction publique, L.G.D.J, 2000.
-Recueil des arrêts du conseil d'Etat Français.