



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي -
تيسمسيلت-
معهد العلوم القانونية و الإدارية
قسم الحقوق



انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع

٢١ - ١٠ - ١١

مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: دولة ومؤسسات

إشراف الأستاذ

بن شهرة العربي

إعداد الطلبة :

:
خميسي علي

لجنة المناقشة :

رئيسا	المركز الجامعي تيسمسيلت	د . لعروسي أحمد
مشرفا	المركز الجامعي تيسمسيلت	د. بن شهرة العربي
عضوا	المركز الجامعي تيسمسيلت	د . عتو رشيد

السنة الجامعية

2019/ 2018



الشكر

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

صدق رسول الله صلى الله عليه و سلم

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا اله إلا الله وحده لا شريك له تعظيماً لشأنه ونشهد أن سيّدنا ونبيّنا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه صلّى الله عليه وعلى آله وأصحابه وأتباعه وسلم

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع نتقدم بجزيل الشكر إلى مشرفنا بإشرافه على مذكرة بحثنا

الأستاذ الدكتور " بن شهرة العربي " الذي لن تكفي حروف هذه المذكرة لإيفائه حقه بتوجيهاته العلمية التي ساهمت بشكل كبير في هذا العمل، إلى كل أساتذة قسم معهد العلوم القانونية و الإدارية.

الإهداء

إلى من يعود له الفضل في نجاحي و تفوّقي..... المولى عزّ وجلّ

إلى مثلي الأعلى و قدوتي في الحياة..... أبي العزيز

إلى من سهرت معي وكانت مصدر السعادة و ينبوع الحنان..... أمي

الغالية

إلى روح أخي الطاهرة رحمه الله محمد وليد

إلى كل من أخذ بيدي و أنار لي طريق العلم و المعرفة أساتذتي
الكرام

إلى كل من شجعني في رحلتي إلى التميز و النجاح عائلتي
إلى كل من ساندني و وقف بجانبي..... أصدقائي

إلى كل من قال لي : لا ، فكان سبب في تحفيزي
إلى كل من كان النّجاح طريقه ، و التّفوق هدفه ، و التّميز سبيله

إليكم جميعا جزيل الشكر و التقدير و الاحترام

مقدمة

يعد موضوع تأديب الموظف العام من بين المواضيع الهامة التي تحظى باهتمام كبير من طرف المشرع وهو بصدد وضع القوانين المختلفة المنظمة للوظيفة العامة، وقد تزايدت هذه الأهمية بعد تحويل وظيفة الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة، فزادت أعبائها ووظائفها، الأمر الذي استدعى زيادة معتبرة في عدد الموظفين الذين توكل لهم مهمة تنفيذ سياسة الدولة، وتحقيق أهدافها في كافة المجالات غير أن ذلك لا يمنع هؤلاء الموظفين من ارتكاب أخطاء ومخالفات أثناء قيامهم بوظائفهم وتسمى هذه الأخطاء والمخالفات بالأخطاء التأديبية.

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي به إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا له وردعا لغيره من العودة إلى ارتكابه، وهي قد تصل إلى حد التسريح من الوظيفة إذا كان الخطأ من الدرجة الكبيرة كما أنّ عملية تأديب الموظف العام عن الخطأ التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية، بل بالعكس هي عملية قانونية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين، حفاظا على حسن سيرالمرافق العامة، وإذا كان التأديب من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العامة، فإنّ هذا لا يعني أنّ المشرع قد ترك للإدارة جميع السلطات لتوقيعه على الموظف، فالتأديب هو وسيلة لمنع التهاون في العمل الوظيفي ولوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف عند ممارسته لمهامه أو أثنائها. وتبعاً لذلك دعت الحاجة إلى وضع قوانين أساسية للوظيفة العامة، تحدد أوضاع شغلها وما تخوله لشاغلها من حقوق وما تفرضه من واجبات يلتزم بها، ويترتب على مخالفتها التعرض إلى المساءلة التأديبية.

و بالرجوع للقانون الأساسي للوظيفة العامة 03/06 نجد أنّ المشرع الجزائري قد ألقى على عاتق الموظف مجموعة من الواجبات الوظيفية التي يتعين عليه الالتزام بها على الدوام مادامت علاقته الوظيفية قائمة، وقد قيده أيضا بمجموعة من المحظورات لتجنب الوقوع فيها، وخلافا لذلك يكون الموظف عرضة للمساءلة التأديبية من قبل السلطات المختصة بذلك.¹

فالنظام التأديبي يعد من المواضيع الهامة في الوظيفية العمومية ويحضا بأهمية بالغة وكبيرة لدى المشرع الجزائري حيث نظم القواعد القانونية المتعلقة بتأديب الموظف العام من خلال الأمر 03/06 المؤرخ في جويلية 2006، فله دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره في المرافق العامة.

لذا فمن حق الإدارة مساءلة الموظف مرتكب الخطأ وذلك عن طريق الدعوى التأديبية التي تعد حق لحماية الواجبات والالتزامات التي فرضتها الهيئة من أي إخلال أو مساس يقع

1 - الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائري، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006 .

من أفرادها أو يمس بنظامها وانضباطها وتقام الدعوى التأديبية نتيجة وقوع الموظف في جريمة تأديبية أو مخالفة أثناء أو بسبب القيام بوظيفته.

لكن هذه الدعوى قد تنقضي وذلك بعدة طرق وهذا ما نحن بصدد دراسته، حيث يعتبر موضوع انقضاء الدعوى التأديبية من المواضيع المهمة و الرئيسية في النظام التأديبي ، ويقصد بانقضائها انتهاؤها ولا يجوز تحريكها وذلك لعدة أسباب كالتقادم والوفاء وغيرها من الأسباب التي سنتطرق إليها في موضوع دراستنا هذه.

إن أهمية هذا الموضوع تكمن في جمع ومعرفة أغلب الطرق والأساليب التي تؤدي لسقوط الدعوى التأديبية وانقضائها ، ووضعها بين أيدي رجل الإدارة والقانون والباحث لتمكينهم من الاطلاع على أسباب وحالات انقضاء هذه الدعوى المرفوعة من طرف الإدارة ضد الموظف العام نتيجة لإخلاله بواجباته المهنية أثناء أو بسبب القيام بوظيفته.

إن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع مرتبطة بحياتنا المهنية، ولعل أبرز الأسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة، وبصورة خاصة مجال تأديب الموظف عند ارتكابه لأي جريمة أو خطأ تأديبي وكذلك لرغبتنا في إجراء دراسة حول طرق انقضاء الدعوى التأديبية المرفوعة ضد الموظف العام في التشريع الجزائري.

أما عن الأسباب الموضوعية فهي تتجلى في أن موضوع تأديب الموظف لم ينل حقه وحظه من الدراسات السابقة، وذلك رغم كثرة البحوث في موضوع التأديب، وكذلك بسبب الغموض الذي يتميز به هذا الموضوع الذي أدى إلى اختلاف بين الفقهاء الإداريين حول أسباب انقضاء هذه الدعوى، فمنهم من أجمع على سبب واحد، ومنهم من أجمع على عدة أسباب، كما أن موضوع التأديب بصفة عامة من أهم المواضيع وهو جزء لا يتجزأ من نظام الموظفين.

وسنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على تحديد وتحليل الطرق التي تنقضي بها الدعوى التأديبية المرفوعة ضد الموظف العام في التشريع الإداري الجزائري.

وبناء عليه فإن الإشكال الذي يثيره موضوع البحث يكون كالتالي:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تحديد طرق وحالات انقضاء الدعوى التأديبية المرفوعة ضد الموظف العام من طرف إدارته؟

ومن أجل الوصول إلى إجابة لهذا الإشكال المطروح في هذه الدراسة استخدمنا المنهج التحليلي وهذا يعود إلى طبيعة الموضوع الذي يستدعي تحليل أسباب وطرق انقضاء الدعوى التأديبية المرفوعة ضد الموظف العام في القانون الإداري الجزائري.

ونحن بصدد إعداد هذا البحث، واجهنا العديد من الصعوبات، أهمها وجود ترسانة كبيرة من النصوص القانونية، وكذلك ما يكتنف هذه الأخيرة من غموض وتضارب، بسبب اصطباغ هذه التشريعات بالإيديولوجيات التي اعتنقتها الجزائر من اشتراكية واقتصاد السوق

إضافة إلى ذلك الأحكام والقرارات القضائية الإدارية في الرقابة القضائية على القرارات التأديبية.

غير أنه بالرغم من كل هذه الصعوبات، فقد حاولنا الإلمام بمختلف جوانب الموضوع، وعليه فقد قسمناه إلى فصلين، حيث تناولنا في كل فصل طرق انقضاء وسقوط الدعوى التأديبية فكان كالاتي:

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري .

الفصل الثاني : الطرق القضائية و غير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري .

**الفصل الأول: الطرق
القانونية لانقضاء الدعوى
التأديبية في التشريع
الجزائري**

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

يعتبر موضوع انقضاء الدعوى التأديبية من أهم المواضيع التي تطرق إليها المشرع الجزائري في مجال الوظيف العمومي ، فقد خصها بمجموعة من الطرق والوسائل التي تزيل الأثر القانوني لهذه الدعوى ، وذلك من خلال عدة أسباب منها ما هي قانونية وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل .

ومن بين الأسباب القانونية التي تطرق إليها المشرع نجد ما تعبر عن الإرادة المنفرد للإدارة ، وهذا من خلال عدة حالات تؤدي لسقوط الدعوى التأديبية تلقائيا ، ومنها وفاة المتهم أي الموظف العام فهي بذلك مثل الدعوى الجنائية شخصية ، كما يعتبر فقدان الموظف للجنسية من أبرز أسباب انقضاء الدعوى باعتباره شرطا أساسيا في تولي الوظائف العامة في الدولة ، ويعد كذلك العفو الصادر من الإدارة على الموظف طريقة أخرى لسقوط الدعوى المرفوعة ضد الموظف العام من طرف إدارته ، بالإضافة إلى الاستقالة والتي تعبر تعبيراً صريحا عن إرادة الطرفين في فسخ العلاقة الوظيفية ، وهي لا يكون لها أي أثر قانوني إلا إذا استوفت شروطها.

وقد تلجأ الإدارة إلى استخدام وسيلة أخرى منحها لها القانون تتمثل في الفصل بغير الطريق التأديبي الذي يعد حل إداري يؤدي إلى قطع العلاقة بين الإدارة و الموظف ، فهو له أثر قانوني على هذه الدعوى مما يسفر عن انقضائها .

وانطلاقاً من هنا سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الإدارة المنفردة و بإرادة الطرفين (الإدارة والموظف).

المبحث الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بالفصل بغير الطريق التأديبي.

المبحث الأول :

انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الإدارة المنفردة و بإرادة الطرفين (الإدارة والموظف)

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

سنتطرق في هذا المبحث إلى انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري بالإرادة المنفردة للإدارة وذلك من خلال عدة أسباب، نذكر منها وفاة المتهم أي الموظف بحيث أنه تعتبر وفاة هذا الأخير سببا في سقوط هذه الدعوى تلقائيا، كما يعد فقدان الموظف للجنسية سببا هاما في انقضاء هذه الأخيرة كون أن الجنسية شرطا أساسيا في تولي الوظائف العامة في الدولة، ويعتبر كذلك العفو الصادر من الإدارة على الموظف العام من بين الوسائل المؤدية لسقوط الدعوى المقامة عليه، بالإضافة إلى إستقالة الموظف والتي لا يكون لها أي أثر قانوني إلا إذا إستوفت الشروط المنصوص عليه. وعليه فإننا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين :

- المطلب الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الإدارة المنفردة.

- المطلب الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين (الإدارة والموظف).

المطلب الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الإدارة المنفردة

سنتناول في هذا المطلب انقضاء الدعوى التأديبية بالإرادة المنفردة للإدارة، وذلك من خلال عدة أسباب تبرز من خلالها الإدارة عن سلطتها المنفردة في إتخاذ القرارات الإدارية التي تكون سببا في إنقضاء الدعوى التأديبية. وعليه فإننا قسمناه إلى ثلاثة فروع : في الفرع الأول سنتطرق إلى انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة ، أما الفرع الثاني سنتحدث فيه عن انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية و الفرع الثالث بالعفو.

الفرع الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة

تعتبر وفاة المتهم من بين الأسباب المؤدية إلى سقوط الدعوى التأديبية وعليه تكون العقوبة التأديبية شأنها شأن العقوبة الجنائية تتسم بالطابع الشخصي، و من ثم يجب أن توقع على شخص.¹

وهذا ما نصت عليه المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية المصري و التي تنص على أنّ "تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم" و هذا الأصل واجب الاتباع عند وفاة المتهم أثناء المحاكمة التأديبية أو أمام المحكمة الإدارية العليا، فحكم المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية المشار إليه يمثل أحد المبادئ العامة للنظام العقابي سواء في المجال التأديبي أو الجنائي، أي أنّ هذا النص هو ذاته تطبيق لقاعدة عامة مقتضاها أنّ العقوبة شخصية و من ثم لا تجوز المساءلة في المجال العقابي إلا في مواجهة شخص المتهم الذي تطالب جهة الاتهام بإنزال العقاب عليه، الأمر الذي يفترض بضرورة وجود هذا الشخص حيا، فإذا توفي المتهم قبل إن تصل المنازعة إلى غايتها النهائية، فإنه يتعين عدم الاستمرار في إجراءات المساءلة أيا ما كانت مرحلة التقاضي التي وصلت إليها، و ذلك من خلال الحكم أو القرار بانقضاء الدعوى التأديبية ، و تطبيقا لذلك قضى بانقضاء الدعوى التأديبية

¹ - محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008 ، ص 424.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

ب وفاة المتهم أثناء نظر المحاكمة التأديبية سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أم أثناء نظر الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا¹ فقد نص بأن " وفاة المتهم قبل أن تصل المنازعة إلى غايتها النهائية يتعين عدم الاستمرار في إجراءات المساءلة أيا كانت مرحلة التقاضي التي وصلت إليها و ذلك من خلال انقضاء الدعوى التأديبية قبله".

كما قضى أيضا بأنه: " يتعين الحكم بانقضاء الدعوى التأديبية ، في حالة وفاة العامل الصادر في شأنه حكم تأديبي أثناء نظر الطعن في هذا الحكم أمام المحكمة الإدارية العليا سواء كان الطعن مقاما من النيابة الإدارية أو مقاما من الطاعن قبل الوفاة"².
و لا يجوز الاستمرار في الدعوى التأديبية بعد وفاة المتهم بناء على طلب ورثته لرغبتهم في إثبات براءة مورثهم المتوفي و إن كانت لهم مصلحة أدبية في ذلك، حيث أنّ ذلك يعني استمرار توجيه الاتهام لشخص قد توفي و هو أمر غير جائز³.
و سنفصل في ذلك أكثر من خلال:

أولا : تعريف الوفاة

لقد تم النص على الوفاة كسبب لإنهاء الخدمة و ما يترتب على ذلك من آثار من قبل المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 03/06 و المتعلق بقانون الوظيفة العمومي، على ما يلي: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن... الوفاة..."⁴. وهذه الحالة القانونية تأخذ بها كل التشريعات العالمية سواء كانت الوفاة حقيقة أو حكمية.

فالوفاة الحقيقية هي التي تنتج عن توقف القلب والأجهزة الجسمية التابعة له عن كل نشاط أو حركة طبيعية في جسم الانسان.

أما الوفاة الحكمية فتتم بناء على حكم قضائي، وهذا ما نصت عليه المادة 113 من الأمر 02-05 المتضمن قانون الأسرة الجزائري على ما يلي " يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي أربع سنوات بعد التحري... " هذا و يختلف الأمر بين مسألة الوفاة بسبب الوظيفة أو لأي سبب آخر دونها في تقدير التعويضات و الاستحقاقات المالية لعائلة وأولاد الموظف المتوفي⁵.

ففي الحالة الأولى- الوفاة بسبب الوظيفة – يستفيد أهل الموظف أو العامل المتوفى من راتب معاشي استثنائي ، حتى و لو يتم العمل مدة الخدمة الفعلية المطلوبة و التي

¹ - سليمان الطماوي ، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1979، ص 619.

² - محمد ماجد باقوت ، شرح إجراءات التأديب ، ط الثانية ، دار منشأة المعارف الاسكندرية، ص ، 100، 100.

³ - عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية، قضاء الأمور المستعجلة في الدعاوى التأديبية، دار الكتاب الحديث، مصر، ص 289.

⁴ - انظر المادة 216، الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر. العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

⁵ - انظر المادة 213 ، الأمر 02/05 ، المؤرخ في 27/02/2005، المتضمن قانون الأسرة الجزائري، ج.ر. العدد 15، المؤرخة في 27/02/2005.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

يترتب عليها الإستفادة من الراتب التقاعدي في الحالة العادية أما بالنسبة للحالة الثانية و المتمثلة في وفاة الموظف أو العامل بسبب لا علاقة له بالوظيفة العامة التي يشغلها، فإن عائلته تستفيد من الراتب المعاشي أو الحقوق التقاعدية و التعويضات التي تتساوى و خدماته الفعلية¹.

ثانيا : أثر الوفاة على انقضاء الدعوى التأديبية

تعتبر الوفاة حالة قانونية تنقضي بها الدعوى التأديبية قبل أن ترفع أو قبل أن يقضي فيها ويكون الانقضاء في هذه الحالة سابق لأوانه الطبيعي، هذا و ينتج عن وفاة الموظف المتابع تأديبيا توقف الإجراءات التأديبية المتخذة بحقه و لا يجوز إصدار قرار بشأنها بأي صورة كانت، ذلك أنّ الدعوى والعقوبة التأديبية شأنها شأن الدعوى والعقوبة الجنائية تتسم بالطابع الشخصي.

حيث تقام الدعوى و تنزل العقوبة الصادرة بموجبها على شخص حي²، وقد نصت العديد من التشريعات على هذا المبدأ منها المشرع الفرنسي والألماني الغربي والسوفيياتي واليوغسلافي و البريطاني على هذا، حيث نجد أنّ من بين هذه التشريعات ما تضمن النص الصريح على انقضاء الدعوى بالوفاة سواء أكان ذلك بالنسبة للدعوتين الجنائية و التأديبية أم بالنسبة لإحدى هاتين الدعوتين، كما هو الشأن في التشريع الفرنسي والألماني الغربي و السوفيياتي، إلا أنّ بعض التشريعات الأخرى لم نجد نصا بها يقضي بسقوط الدعوى بالوفاة وربما كان السبب في ذلك اعتبار هذا الأمر من المسلم به كما هو الشأن في التشريع اليوغسلافي و التشريع الإنجليزي³.

وقد جاء في التشريع الفرنسي أنّ موت المتهم هو من ضمن الأسباب التي عدتها المادة السادسة من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي و التي تنقضي بها الدعوى الجنائية، و قيل في الفقه الفرنسي بأنّ الدعوى التأديبية لا تمحى إلاّ بوفاة المذنب أو صاحب الشأن ، كما قيل بأنّ وفاة المحكوم عليه يترتب عليه انقضاء الجزاء ، و قضى مجلس الدولة الفرنسي بأنّ الدعوى التأديبية تمحى بوفاة المذنب⁴.

الفرع الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية:

تنفق التشريعات محل الدراسة المقارنة على شرط الجنسية للمترشح للوظيفة العامة⁵، و باعتبارها من أهم الشروط الواجب توافرها في المترشح للوظيفة العامة، فإنّه بفقدانه لها يفقد صلاحية الترشح للوظيفة العامة.

¹ - محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 389

² - المرجع نفسه، ص 390

³ - قامة فاطيمة، انقضاء الدعوى التأديبية، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2011، ص 58.

⁴ - محمود محمود النداء، انقضاء الدعوى التأديبية، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 1981، ص 193.

⁵ - نزية شلالا، دعاوى المجلس والهيئات التأديبية، ط الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007، ص 49.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

وهذا ما سنتطرق إليه في ما يلي:

- شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العامة.

- أسباب فقدان الجنسية.

- آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية.

أولاً: شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العمومية:

من المسلم به أنّ حق تولي الوظائف العامة في الدولة هو حق عام، بل أنّه وفقاً للاتجاه القديم هو حق عام، و وفقاً للاتجاه الحديث يمكن اعتباره واجباً أو تكليفاً ككل الحقوق و الواجبات العامة، يجب أن يكون مقتصرًا على المواطنين دون الأجانب، وذلك لأنّ الشعور بالمسؤولية و فخر أداء الواجب يتوافر لدى المواطن وحده دون الأجنبي، كما أنّ الواجبات العامة تقابلها الحقوق العامة، و يقتصر حق التمتع بها عن المواطنين دون الأجانب، و لكن بعض الدول يجيز للأجانب تولي الوظائف العامة كحالات استثنائية و شروط خاصة وفقاً لنظام خاص يحرم الموظفين الأجانب من بعض الحقوق و الضمانات المقررة للموظفين الوطنيين.

وفي الجزائر نصت الفقرة الأولى في المادة 25 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية أن يكون الموظف متمتعاً بالجنسية الجزائرية منذ عامين، وهذا ما يعني أن المشرع الجزائري فرق بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية و الوطني المتمتع بالجنسية المكتسبة.

ومعظم النظم تتخذ هذا الاتجاه كشرط للسماح للوطني المتجنس بتولي الوظيفة العامة بعد انقضاء مدة معينة و بعد تجنسه يتأكد فيها ولاءه للدولة التي اكتسب جنسيتها، و مبدأ التفرقة بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية للدولة و الوطني المتمتع بالجنسية المكتسبة، وفي هذا الصدد مسلم به لأنه يقوم على أساس سليم من المنطق و الواقع، و هو أنّ قوة الشعور بالإخلاص للدولة تختلف لدى كل منهما.

إلاّ أنّه يلاحظ أنّ تجنس الأجنبي يتم برضا الدولة التي اكتسب جنسيتها ووفق لقوانينها، و قبول الدولة تجنس الأجنبي بجنسيتها دليل على أنّها راضية لسلوكه و حالته الشخصية، مطمئنة إلى أنّ دخوله في جنسيتها لن يضر بمالها، و لهذا فإنّه يكون من حق الأجنبي المتجنس بجنسية الدولة أن يعامل معاملة الوطنيين الأصليين من حيث التمتع بالحقوق العامة و الإلتزام بالواجبات، طالما أنّه قد اكتسب جنسية الدولة¹.

وهذا ما قرره المشرع الجزائري بجعله مدة حرمان المتجنس سنتين، و هي مدة قصيرة و معقولة بما أنّ المشرع الجزائري لم يجعل هذا الحظر المؤقت مطلقاً، بل استثنى بعض الفئات من هذا الحرمان المؤقت، إذ نصت المادة 75 من الأمر 03/06 المتضمن

¹ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984/ص49.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹ أنّ شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليه في المادة 1/25 من الأمر لا يطلق على :

1- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني.

2- الأشخاص الذين يعملون في الوظيفة العامة عند تاريخ نشر هذا الأمر و يثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966.

واستثنى المشرع بعض الأشخاص من شرط الأقدمية على أساس أنّ اكتسابهم الجنسية كان بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني يرجع إلى أنّ المشرع نظر إلى هذه المسألة نظرة خاصة، ذلك لأنّ بعض الثوار غير الجزائريين انخرطوا و شاركوا في حرب التحرير الجزائرية بدافع من نظرتهم إلى مصالح الشعوب وحقها في الحرية، أما الاستثناء الثاني و هو الذي يتعلق بالأشخاص الذي كانوا يشغلون وظائف عامة عند نشر القانون الأساسي و لم يكونوا يتمتعون بالجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966، ولما كان القانون الأساسي العام للوظيفة العامة نشر في 8 جوان 1966، فإنّ هذا يعني أنّ المشرع أتاح لهم مدة أكثر من 06 أشهر لاكتساب الجنسية الجزائرية ، ويلاحظ أنّ شرط الجنسية يتفق مع المنطق لأنّه يفترض في جميع موظفي الحكومة أن يكون لديهم ولاء للدولة، وبتالي يجب أن يكونوا مواطنين في هذه الدولة يخضعون لكافة القوانين والتشريعات الخاصة بها، ويلاحظ أنّ قيام مواطني الدولة بواجبات و مسؤوليات الوظائف العامة يحقق مزايا كثيرة.²

وقد نصّ المشرع الجزائري على هذا الشرط فعبر عن ذلك في القانون الأساسي للوظيفة العمومية : لا يمكن أن يوظف أيّا كان في وظيفة عمومية مالم يتوفر فيه الشروط التالية: أن يكون جزائري الجنسية...".

ونفس المضمون تضمنه القانون رقم 03/06 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي الذي نصّ على التمتع بالجنسية الجزائرية للمترشح لمسابقة الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحضر القضائي³، أما في القانون العضوي رقم 11/04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء حيث اشترط في توظيف الطلبة القضاة المذكورين في المادة 36 من هذا القانون ، التمتع بالجنسية الجزائرية، و لم يميز المشرع الجزائري في هذا القانون بين الجنسية الأصلية أو المكتسبة فكلتا الجنسيتين جائزتان للتوظيف.⁴

¹ - انظر المادة 75 ، من الأمر 03/06، المؤرخ في 05/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج.ر. العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

² - محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق، ص 52.

³ - انظر المادة 09 ، من الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر. العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

⁴ - انظر المادتين 18 و 22 ، من الأم 01/05 ، المؤرخ في 27/02/2005 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، ج.ر. 15 ، المؤرخة في 2005.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

ثانيا : أسباب فقدان الجنسية:

لقد بينّ المشرع الجزائري أسباب فقدان الجنسية في الأمر 01/05 و المؤرخ في 2005/04/27 و الذي يعدل ويتمم الأمر رقم 86/07 و المؤرخ في 1970/12/15 المتضمن قانون الجنسية، ورتب على هذه الحالة أوضاعا قانونية سواء تعلق الأمر بالعلاقة الوظيفية أو بالناحية التأديبية له.

وبالرجوع للمادتين 22/18 من الأمر 01-05 المتضمن قانون الجنسية الجزائري نجد أنّ الشخص يفقد جنسيته الجزائرية وفقا للحالات التالية:

- تخلي المرأة الجزائرية عن جنسيتها بزواجها بأجنبي.
- الدخول في جنسية أجنبية.
- تخلي القاصر عن الجنسية الجزائرية ببلوغه سن الرشد.
- تخلي الجزائري ذي الجنسية الأجنبية الأصلية عن جنسيته الجزائرية.
- حالة التجريد من الجنسية الجزائرية.¹

ثالثا: آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية:

سبق الإشارة إلى أنّ شرط الجنسية من الشروط الأساسية للالتحاق بالوظائف الوطنية، بل يعدّ شرطا للاستمرار فيها، وبفقدان هذا الشرط يفقد الموظف صلاحية البقاء في الوظيفة، و بموجب ذلك يتم فصله بغير الطريق التأديبي.²

فقد نصّ المشرع المصري في المادة 20 من القانون رقم 47 لسنة 1978 الصادر بنظام العاملين المدنيين بالدولة، و في المادة 18 من القانون 48 لسنة 1978 الصادر بنظام العاملين بالقطاع العام، و في التشريعات السابقة لمنظمة العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام اشترط في من يعين بإحدى الوظائف الحكومية أو بالقطاع العام أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي يتعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة لتولي الوظائف العامة.

وفي فرنسا يفقد الموظف الفرنسي جنسيته و بالتالي يفقد صفة الموظف العام طبقا للمادة 16 من النظام العام للموظفين في فرنسا الصادر في 4 فبراير 1959 يفصل بغير الطريق التأديبي، و قضى مجلس الدولة الفرنسي بأنّ مثل هذا الموظف يتعين شطبه من الكوادر و دون استشارة اللجنة الإدارية المتوازنة.

أما في ألمانيا الغربية الذي يفقد الجنسية الألمانية يعزل طبقا للمادة 29 من القانون الفدرالي للموظفين الصادر في 14-07-1953 و من فقد جنسيته فإنّ انقضاء الدعوى

¹ - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 65.

² - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 66.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

التأديبية متوافر في حقه على أساس أنه لم يصبح خاضعا للتشريع الوطني الذي كان يتمتع بجنسيته.¹

أما في الجزائر فإنّ الموظف العام الذي يفقد الجنسية الجزائرية ، يفقد معها صلاحيته للبقاء فيها ، و من ثمّ فإنّه يفصل بغير الفصل الطريقي التأديبي دون مراجعة اللجنة المتساوية الأعضاء أي بقوة القانون و من الآثار المترتبة على ذلك انقضاء الدعوى التأديبية ، ليس فقط على أساس أنه ترك الوظيفة ، بل على أساس أنه لم يصبح خاضعا للتشريع الوطني الذي كان يتمتع بجنسيته.

الفرع الثالث : انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو:

العفو هو إزالة الصفة الجنائية عن الفعل الإجرامي فيصبح كما لو كان مباحا ، و هو بذلك يكون بمثابة تنازل من الهيئة الاجتماعية من حقوقها قبل الجاني ، و لا يكون هذا العفو إلا بقانون و يصح صدوره في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، و نظرا لعدم وجود نص سريان أثر العفو الشامل عن العقوبة الجنائية بالنسبة للمجال التأديبي فقد ذهب البعض إلى عدم جواز سريانه عن الدعوى التأديبية إلا إذا وجد نص خاص يقرر ذلك.

وفي واقع الأمر فإننا لا نؤيد هذا الاتجاه و نرى في العفو الشامل عن العقوبة الجنائية سببا لانقضاء الدعوى التأديبية، حيث أنه بموجب هذا العفو أصبح الفعل مباحا من الناحيتين الجنائية أو الإدارية، ولاسيما وأن المشرع المصري لم يحضر سريان أثر العفو الشامل عن الدعاوى التأديبية مثلما فعل بالنسبة للدعاوى المدنية لتعلقها بحقوق الغير²، و سنفصل ذلك أكثر في ذلك في مايلي:

أولاً: تعريف العفو.

ثانياً: أنواع العفو.

ثالثاً: آثار العفو.

رابعاً: انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو في التشريع الجزائري.

أولاً : تعريف العفو

العفو هو نزول الهيئة الاجتماعية عن كل حقوقها المترتبة عن الجريمة أو عن بعضها³، وقد عرف بأنه إجراء يقضي بزوال الصفة الجنائية لفعل معين بذاته أو أفعال معينة بأوصافها و زوال كل ما يترتب على هذه الصفة الجنائية من آثار و ما قام عليها من إجراءات، سواء كانت إجراءات اتهام أم تحقيق أم محاكمة.

وبعبارة أخرى فهو يعتبر تعديلا خاصا في أحكام قانون العقوبات بإخراج الوقائع التي يطبق عليها سلطاته بأثر رجعي ، ولذلك فهو لا يصدر إلا بقانون ، و عرف بأنه إزالة

¹ - محمد محمود الندا ، المرجع السابق، ص 347.

² - محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 388.

³ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة في الدفوع الإدارية، المرجع السابق، ص ص 288، 289.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

للصفة الجنائية عن الفعل الإجرامي بأثر رجعي فيصبح كما لو كان مباحا ، و هو بمثابة تنازل من الهيئة الاجتماعية عن حقوقها قبل الجاني و لا يكون إلا بقانون ، و يصح صدوره في أية حالة تكون عليها الدعوى، و عرف في الفقه التأديبي بأنه يزيل الصفة الجنائية أو الإجرامية عن فعل هو في حد ذاته جريمة طبقا لأحكام القانون، و بما أنه لا بدّ من صدور قانون العفو الشامل حسب ما نصّ عليه دستور مصر الدائم الصادر عام 1971.

ثانيا : أنواع العفو:

العفو الشامل هو إجراء عام و غير شخصي و لا يعرف إلاّ الجرائم و يجمل الأشخاص إلاّ أنّه في الواقع لا يحتفظ كثيرا بهذه الخاصية، فالقوانين الحديثة تصل إلى مد منافع الإعفاء الشامل إلى مجموعات من الأشخاص تعرف بوصف المحارب القديم وضحية الحرب، و ما إلى ذلك من صفات مماثلة بجانب أنّ العفو الشامل أصبح لا يقتصر في نطاق الجرائم السياسية و لكنه أصبح يشمل جرائم من القانون العام¹، ولذلك نرى أحيانا بجانب العفو الشامل العام عفو شامل شخصي عبارة عن عفو عن عقوبة و إن كان له آثار الإعفاء الشامل ، و العفو الشامل الشخصي هو أمر لم يكن للعرف دراية به.

ولقد أكد العديد من كتاب الفقه الفرنسي وجود هذين النوعين من العفو الشامل العام و الشخصي وقد قيل بأنّ العفو الشامل الشخصي هو الذي يمنح بمرسوم عن الجزاءات الإدارية و هو من الناحية العملية تقديرا كالعفو عن العقوبة الرئاسية، فهو يتطابق معه فيما يتعلق بأنّه لا يمحو الجزاء و لا نتائجه القانونية بل يقتصر فقط على الإعفاء من تنفيذ الجزاء، وكذلك قيل بأنّ الحالات الخاصة للإعفاء الشامل تمنح بمراسيم تطبيق لبعض النصوص و هذه المراسيم الفردية للإعفاء الشامل يجب أن تخرج من الاختصاص القضائي حيث أنّها تعتبر كعفو عن العقوبة ، و العفو الشامل الفردي على خلاف العفو الشامل العام لا يمحو الجزاء الذي يشمل وجوده وكذلك نتائج الجزاء وذلك كقاعدة عامة و لا يكون له من أثره كالعفو عن العقوبة إلاّ الإعفاء من تنفيذ العقوبة ، وبالرغم من هذا التطابق الشديد للعفو الشامل الشخصي مع العفو عن العقوبة فإنّ القضاء الإداري العام لا يطبق القضاء الخاص به و يفضل اللجوء إلى المعيار العضوي الذي يسمح بالاعتراف له بالاختصاص، و العفو الشامل العام و إن كان يذهب أبعد من العفو الشامل الفردي في أنّه يمحو الجزاء إلاّ أنّه لا يذهب دائما إلى أبعد من النصوص التي ترفض اختفاء بعض النتائج القانونية و المادية للجزاء الذي يعتبر معدوما.²

ثالثا: آثار العفو:

¹ - محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص 147.

² - المرجع نفسه، ص 154.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

يترتب على العنوان أن يزول عن الفعل صفة الجريمة و يصبح كما لو كان مباحا ، و من ثم فإنّه لا يجوز اتخاذ أيّة إجراءات جنائية بخصوص هذا الفعل، أو رفع الدعوى الجنائية عنه ، و إذا كانت الدعوى قد رفعت فعلا يحكم بعدم جواز نظرها، و إذا كان قد صدر فيها حكم بالإدانة زال كل أثر لهذا الحكم و يعتبر كما لو أنّه لم يكن، و يقول الأستاذ الدكتور عبد الفتاح حسن و الأستاذ الدكتور محمد مختار محمد عثمان: "و نحن نرى أنّ القانون الصادر بالعمو بالشامل كما أنّ من شأنه أن يمحو الجرم الجنائي عن الفعل فإنّه كذلك يمحو عن الجرم التأديبي"، و يكون من شأن هذا القانون أن تنقضي به الدعوى التأديبية ، فضلا على الدعوى الجنائية و نستند في ذلك على الإعتبارات الآتية:

1: المسلم به في الفقه الجنائي و التأديبي على ما سبق أنّ العفو الشامل يزيل عن الفعل الصفة الإجرامية فيجعله كما لو كان مباحا فكيف يستساغ بعد ذلك عندما نكون بصدد جريمة تأديبية تشكل في ذات الوقت جريمة جنائية، القول بأنّ ذات الفعل المكون للجريمتين لا يكون مباحا بل مجرما بالنسبة للجريمة الأولى و لا يكون مجرما بل مباحا بالنسبة للجريمة الثانية بالرغم مما هو مسلم به أنّ الجريمة الجنائية هي الأجسم و الأخطر أثرا إذا ما قورنت بالجريمة التأديبية البحتة.

2: إنّ المشرع وإن كان لم ينص صراحة في التشريع المصري على سمو آثار العفو الشامل للجريمة التأديبية فإنّه من ناحية أخرى لم يجرم صراحة أو ضمنا من امتداد آثار العفو الشامل من الجريمة التأديبية بل إنّ ما عني بالنص هو عدم سريان آثار العفو. إلاّ ما عدا الدعوى المدنية و يقطع بذلك الحكمة التي من أجلها أورد المشرع المصري هذا الحظر و هي تجنب المساس بحقوق الغير و هي الحكمة المنتقاة بالنسبة للدعوى التأديبية و الجزاءات التأديبية لما هو مسلم به في الفقه و القضاء من أنّه لا يعلق بها في الأصل حق الغير فإذا أضفنا إلى ذلك أنّ الدعوى التأديبية كالجنائية هي دعوى زجر و عقاب فلا يكون هناك موجب للمغايرة بينهما في الحكم الذي نحن بصددده.

3: إنّ المشرع إمعانا منه في أن يظهر قصده بأن العفو الشامل يكون أثره شاملا قد أجاز لقانون العفو الشامل بأن ينص فيه على أن يشمل الدعوى المدنية أي حقوق الغير المترتبة على الفعل المكون للجريمة حيث تتحمل الحكومة هنا في هذه الحالة تعويض الأفراد عما يكون قد أصابه من أضرار نتيجة ارتكاب هذا الفعل و لا يقبل بعد ذلك أن يكون العفو الشامل قاصرا عن أن يتضمن الآثار التأديبية لنفس الفعل و التي لن يترتب عليها الإضرار بحقوق أحد.¹

¹ - عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة و القطاع الخاص و دوي القدرات الخاصة، دار الفكر العربية، مصر، ص ص 518، 519.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

4: إن شمول آثار قانون العفو الشامل للدعوى التأديبية لن يكون إذا تقرر بدعة في التشريع المصري ذلك أن تشريعات بعض الدول كالتشريع الفرنسي جاءت مؤكدة لهذا المعنى¹.

رابعاً: انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو في التشريع الجزائري:

سبق الإشارة بأن العفو الشامل كان مجال تطبيقه منحصرًا على الجرائم السياسية و قد امتدّ تطبيقه في القانون التأديبي، نظراً للنتائج الإيجابية التي تترتب عنه، سواء للمحكوم عليه أو للمجتمع، واستجابة لذلك أقرّ المشرع الجزائري و بموجب الأمر رقم 06-01 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم و المصالحة الوطنية في القسم الثاني تحت عنوان الإجراءات الخاصة بالأشخاص الذين كانوا محل تسريح إداري من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية حيث نصّ في المادة 25 منه على ما يلي: " لكل من كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل قررتها الدولة بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، في إطار المهام المخولة لها الحق في إعادة إدماجه في عالم الشغل أو عند الاقتضاء في تعويض تدفعه الدولة في إطار التشريع المعمول به² تحدد كيفيات هذه المادة عن طريق التنظيم"، وبالفعل صدر مرسوم رئاسي يبين كيفية تطبيق المادة 25 أعلاه حيث نصّ على ما يلي:

" تطبيقاً لأحكام المادة 25 من الأمر 01/06 و المذكور أعلاه يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفيات إعادة الإدماج في عالم الشغل أو عند الاقتضاء تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل، قررتها الدولة في إطار ممارسة مهامها بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية³.
تطبق أحكام هذا المرسوم على إجراء المؤسسات الإدارات العمومية، وكذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو خاص"

يتضح من خلال النصين أعلاه الشروط الخاصة لإعمال إجراءات العفو الشامل في ميثاق السلم و المصالحة الوطنية في المجال التأديبي ما يلي:
1- ضرورة النص على تطبيق العفو في المجال التأديبي و العقوبات التأديبية محل العفو و لقد ورد ذلك في نص المادة 25 أعلاه و المرسوم الرئاسي اللذان حددا و بصريح العبارة طبيعة العقوبة موضوع العفو و هي عقوبة التسريح⁴.

¹ - محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص ص ، 148 ، 149.

² - انظر المادة 25، من الأمر 01/06 ، المؤرخ في 2006/02/27، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم و المصالحة الوطنية، ج.ر العدد 11، المؤرخة في 2006

³ - انظر المادة 25، الأمر رقم 06-01 ، المؤرخ في 2006 /02/ 27 ، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم و المصالحة الوطنية ج.ر العدد 11 المؤرخة في 2006.

⁴ - محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 419.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

2 - تحديد الطوائف المستفيد من المواطنين و العاملين ، من أحكام العفو الشامل و هم إجراء المؤسسات والإدارات العمومية، أيا كانت طبيعة هذه العلاقة (تنظيمية، عقدية، مؤقتة)، و أيضا الإجراء الذين يخضعون لأحكام علاقات العمل الفردية الاقتصادي العمومي أو القطاع الخاص.

3- أن يكون للعقوبة التأديبية التي يمسهها العفو الشامل أثرا تبعا للعقوبة الجنائية الأصلية المحكوم بها ، و في هذا السياق نصت المادة الثامنة (08) فقرة 1 من المرسوم أعلاه على أنه: " يتعين على اللجنة من أجل إثبات أن التسريح قد تم في إطار التدابير المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، وأن تتأكد من أنّ الشخص المعني. يجوز قرار العزل مغل قانونا، يتصل بالأفعال المرتبطة بالمأساة الوطنية...".
من خلال ما سبق يمكن القول بأنّ الدعوى التأديبية تنقض بالعفو مثلها مثل الدعوى الجنائية.¹

المطلب الثاني :

انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين (الإدارة والموظف)

تعتبر الاستقالة من بين أهم الأسباب المؤدية لانقضاء الدعوى التأديبية، ولا يكون لها أي اثر قانوني إذا لم تستوفي شروطها المنصوص عليها.
وعليه فقد نص المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 03/06 في الباب العاشر تحت عنوان إنهاء الخدمة على ما يلي " ينتج إنتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ... الاستقالة المقبولة بصفة قانونية..."² ، وسنفضل ذلك أكثر في الفرعين التاليين :

الفرع الأول: تعريف الاستقالة وشروطها

أولاً: تعريف الاستقالة

يملك الموظف أن يطلب إنهاء علاقته بالإدارة و إنهاء خدمته من خلال طلب الاستقالة إذا رأى ذلك تحقيقا لمصلحته الشخصية ، فيحق للموظف التخلي عن الخدمة قبل انتهاء مدتها إذا أبدى رغبة صريحة وواضحة في ذلك، فليس من المصلحة العامة إجبار شخص على القيام بعمل إداري معين إذا أبدى رغبة في تركه ،³ و لقد عرفها الدكتور ماجد راغب الحلو بأنها " إنهاء خدمة الموظف بناءا على طلبه "⁴ و من التعريفات أيضا التي قيلت بشأن الاستقالة أنها عملية إرادية يتقدم بها الموظف إلى الجهة المختصة بطلب إنهاء الخدمة التي لا تنتهي إلا بقرار قبول الاستقالة .

¹ - محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 420.

² - انظر المادة 216 ، الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن قانون الوظيف العمومي ، في الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006

³ - محمد محمود الندا ، المرجع السابق، ص 194 .

⁴ - ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004 ص 544 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

فلاستقالة عملية إدارية لا تتم إلا بناء على سبب و هو إعلان الموظف عن رغبته في ترك العمل نهائيا فإذا تخلف السبب و لم يكن الموظف قد أفصح عن رغبته في ترك العمل ، فإن قرار الخدمة يكون غير سليم.

إن انتهاء العلاقة بين الموظف و الإدارة لا تتحقق إلا بصدر قرار من جهة الإدارة بقبول استقالته أو رفضها ، و هذا ما نصت عليه المادة 220 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيف العمومي " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب ..."¹.

والاستقالة هي قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة و الموظف بإرادة الطرفين فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها للاستقالة ، إلا إذا نص المشروع على خلاف ذلك صراحة كما ورد في القانون الأساسي للقضاء.²

و تعرف الاستقالة أيضا على أنها رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك ، فالاستقالة عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يبدي فيه رغبته في ترك الخدمة لأسباب معينة، كما تم تعريفها من قبل البعض بأنها " الخروج من الخدمة بناء على مبادرة من الموظف"، و بدورنا نرى أن الاستقالة هي ترك الموظف لوظيفته بإرادته الحرة.³

ثانيا : شروط الاستقالة

للاستقالة العديد من الضوابط منها أن تكون مكتوبة كما يشترط أن توافق عليها الإدارة، و أن لا تكون الاستقالة معلقة على شرط، و غيرها من الشروط وسنتناولها فيما يلي:

1: أن تكون صادرة عن إرادة حرة

من المسلم به تقديم الاستقالة و قبولها ليس عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة الموظف ، بل هي عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، و تنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب و هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإدارية في قبول هذا الطلب وأجد أن الأثر القانوني المترتبة على الاستقالة كان لازما أن يصدر طلب الاستقالة و قرار قبولها لرضى صحيح يفسد كل ما يفسد الرضا من عيوب.⁴ أما بالنسبة للأثار المترتبة على الاستقالة فهي ترى من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المخولة صلاحيات التعيين و في حال امتناع هذه الأخيرة من اتخاذ قرار من تاريخ انقضاء الأجلين أربعة أشهر بعد تقديم الطلب تعتبر الاستقالة غير قابلة للرجوع فيها.

¹ - نظر المادة 220، الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن قانون الوظيف العمومي، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006

² - حمدي القبيلات، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2010، ص 362.

³ - محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 140.

⁴ - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص 343.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

و انطلاقا من تاريخ سريان القرار الصحيح أو الضمني فإن الموظف المستقيل يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي و يفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته فلا يمكن أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل استقالته و في إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد، و لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له و لا يمكن للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل بسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول الاستقالة و مثال ذلك مغادرته مكان العمل قبل صدور طلب الاستقالة.¹

2 : أن تكون مكتوبة

يتعين أن يقدم الموظف استقالته كتابيا، و ذلك منعا للبس و الغموض حول الموظف ، على أن يكون هذا الطلب واضحا و معبرا عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة. وهذا الشرط جاء النص عليه في جميع قوانين شغل الوظيفة العامة و ذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة إنكار العامل تقديمها ، و هذا ما نصت عليه المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيف العمومي "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".²

3: أن لا تكون الاستقالة معلقة على شرط

يتعين أن تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف غير معلقة على شرط، لأن طلب الاستقالة لا يعبر في هذه الحالة عن إرادة الموظف الجدية في ترك العمل، إذ يثور اللبس حول الهدف الحقيقي للطلب فقد يكون سعيه لدفع جهة الإدارة لتحقيق بعض مطالبه.³ فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الاستقالة.⁴

4 : استمرار العامل في عمله حتى قبول الاستقالة:

تحقيقا للمصلحة العامة يجب على الموظف عدم التخلي عن منصبه حتى قبول الاستقالة ، و من ثم لا يجوز للموظف الانقطاع عن العمل بمجرد تقديمه الاستقالة و إلا يتعرض للمساءلة التأديبية، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة.

5: ألا يكون الموظف محالا إلى المحاكمة التأديبية:

فإذا كان محالا إلى المحاكمة التأديبية فلا يجوز للجهة الإدارية قبول الاستقالة سواء كانت الإحالة إلى المحاكمة سابقة على تقديم أو لاحقة عليها ، فإذا قدم الموظف الاستقالة بعد إحالته إلى المحاكمة فيجب أن يفوت عليه فرصة الإفلات من المحاكمة التي يمكن أن

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010، ص 218.

² - انظر المادة 218، من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن قانون الوظيف العمومي، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 16/07/2006

³ - سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 340 .

⁴ - شريف يوسف علي خاطر ، الوظيفة العامة " دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006-2007، ص 290.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

تنتهي بإنهاء خدمته أو إحالته إلى المعاش، و إذا قدمت الاستقالة قبل الإحالة إلى المحاكمة و لكن لم يصدر القرار من الجهة الإدارية بقبولها الاستقالة فلا يجوز قبول الاستقالة حيث يمكن للمحكمة إصدار حكم بانتهاء خدمة الموظف أو إحالته إلى المعاش.¹

6: موافقة الإدارة:

لا يترتب أي أثر طلب الاستقالة إلا بعد قبولها و الموافقة الصريحة عليها من السلطة المختصة إن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمدأ استمرارية المرفق العام و مفادها أنّ الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة تركه للمنصب ، فنصت على أنه : " لا ترتب الاستقالة على أي أثر إلا بعد قبولها من السلطة المخولة صلاحية التعيين في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب ..."².

الفرع الثاني: أنواع الاستقالة و آثارها على انقضاء الدعوى التأديبية:

كما جاء سابقا أنّ الاستقالة هي عمل إرادي يتقدم بها الموظف، فهي على أنواع منها الاستقالة الصريحة والضمنية، وعليه سنتناول في هذا الفرع أنواع الاستقالة و آثارها على انقضاء الدعوى التأديبية.

أولا : أنواع الإستقالة

قد تنتهي خدمة الموظف بناء على رغبته في انتهائها و ذلك بتقديم استقالته صريحة بطلب إلى السلطة المختصة أو الاستقالة الضمنية و ذلك من خلال وقائع معينة يقوم بها الموظف يستكشف منها ذلك.

1: الاستقالة الصريحة

هي رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغه السن المقرر لترك الخدمة مع مقدرته الصحية على الاستمرار فيها ، و تتحقق عن طريق تقديم الموظف طلب يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة، و قد عرفها المشرع الفرنسي " بأنها عمل من جانب الموظف يظهر فيه إرادته الصريحة في ترك الوظيفة و إنهاء علاقته مع جهة الإدارة"³، ونظرا لأنّ شغل الوظيفة العامة لا يتم بالإكراه، فإنّ البقاء فيها أيضا لا يكون بالرضا، إذ يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء مع مراعاة الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق بانتظام و اضطراد.

2: الاستقالة الضمنية

¹ - سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص ص ، 342، 343.
² - انظر المادة 220، من الأمر 03/06، المؤرخ في 03/07/2006، المتضمن قانون الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 2006/07/16
³ - محمد ابراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا ، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2006 ، ص 187 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

قد سبق أن نوهنا أنّ الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلاّ بناءً على طلب مكتوب من الموظف صاحب الشأن يعبر فيه عن رغبته في ترك وظيفته نهائياً، إلاّ أنّ هناك نوع آخر من الاستقالة يأتي فيه الموظف بتصرفات معينة تعبر عن رغبته في التخلي عن وظيفته و هي ما تسمّى بالاستقالة الضمنية¹، لقد أخذ بها المشرع الجزائري في المادة 184 من الأمر 03/06 من قانون الوظيفة العمومية " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كليات تحدد عن طريق التنظيم"² حيث أنّ الموظف الذي تغيب بدون علم الهيئة المستخدمة و بدون عذر شرعي يفقد الضمانات الخاصة المنصوص عليه قانون و لا يمكنه التمسك بحق في الإجراءات التأديبية و يعتبر في حالة إهمال المنصب.³

ثانياً: آثار الاستقالة على الدعوى التأديبية

لقد اختلف الفقهاء حول ما إذا كانت الاستقالة عقبة أمام السلطة المختصة بالتأديب في إنزال العقاب ومباشرة الدعوى التأديبية.

وقد جاء في المادة 72 من قانون عقد العمل الفردي المصري رقم 91 لسنة 1959 فإنّ الاستقالة تنتج أثرها بدون أو قبل قبول رب العمل لها حتى ولو لم تراعى فترة المهلة التي حددها القانون، و يرجع هذا لكون الرابطة التي تربط العامل برب العمل، و على هذا الأساس قضت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 1967/04/08 بانقضاء الدعوى التأديبية باستقالة العامل حتى بالرغم من أنّ رب العمل لم يكن قد قبل هذه الاستقالة و كان حكم المحكمة التأديبية المطعون فيه قد قضى بعدم جواز نظر الدعوى فعدلت المحكمة الإدارية العليا منطوقه إلى " انقضاء الدعوى التأديبية تأسيساً على الاستقالة"⁴.

وقد استقر المشرع المصري بالنسبة للعاملين في ظل قانون عقد المدنيين بالدولة و القطاع العام منذ صدور القانون رقم 210 لسنة 1951 و حتى التشريع الحالي على عدم جواز قبول استقالة العامل المحال للمحكمة التأديبية حيث لا تعتبر هذه الاستقالة إلاّ إذا حكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش و هذا يعني أنّ مجرد تقديم الاستقالة لا يترتب عليه أي أثر على الدعوى التأديبية المقامة ضد العامل فضلاً على أنّ المشرع جرّم على جهة الإدارة في هذه الحالة قبولها إلى حين الحكم في الدعوى حيث يكون بجهة الإدارة قبول الاستقالة فيها لولم يتم الحكم بعقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش.⁵

1 - المرجع نفسه، ص194 .

2 - المادة 184، من الأمر 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن قانون الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد46، المؤرخة في 2006/07/16 .

3 - قامة فطيمة، المرجع السابق، ص63.

4 - محمد محمود النداء، المرجع السابق، ص326.

5 - المرجع نفسه، ص ص 328، 329.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

وقد جاء أيضا في المادة 16 من قانون رقم 1217 لسنة 1958 على أنه " إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز لمدير النيابة الإدارية اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي..."، فالفصل التأديبي هو البديل الذي اقترحه المشرع ليحل محل الإجراءات التأديبية في هذه الحالة. والاستقالة تقوم في أثارها مقام الفصل غير التأديبي، و إن كانت أكرم للموظف، و مع ذلك فإنّه إذا كانت النيابة الإدارية تترخص في إعمال حكم المادة 16 السابقة وفقا لمقتضيات الصالح العام، فليس هناك ما يمنع الجهة الرئاسية من أن تفعل ذات الشيء بخصوص قبول استقالة العامل الذي يراد إحالته إلى التأديب لكن عليها أن تفعل ذلك قبل صدور القرار بإحالة العامل إلى المحكمة التأديبية بمعناه الذي حددناه سلفا والذي نعلمه أنّ الإدارات المختلفة تلجأ إلى تحبيس العاملين الكبار. الذين تحيط بمراكزهم اعتبارات خاصة مثل أعضاء هيئات التدريس بالجامعات، بين تحريك إجراءات التأديب و بين الاستقالة وكثيرا ما يقبل أولئك العاملين أن يقدموا استقالتهم طواعية خوفا من مواجهة الإجراءات التأديبية بآثارها الخطيرة.¹

وانقضاء الدعوى التأديبية نتيجة الاستقالة لا علاقة لها بالآثار القانونية الأخرى التي قد تترتب على الأفعال الثابتة قبل الموظف المستقيل و إلى هذا المعنى أشارت صراحة المادة 34 من اللائحة الداخلية للنيابة الإدارية حيث تقول " ولا تأثير للدعوى التأديبية في الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن الواقعة ذاتها، وهذا الحكم مجرد تطبيق للقواعد العامة"، و قد ورد ذات الحكم في المادتين المشار إليها بالنسبة إلى رجال القضاء و مجلس الدولة.² كما تقرر بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بموجب المادة 111 من القانون 49 لسنة 1972 الصادر بشأن تنظيم الجامعات و المعدل بالقانون 45 لسنة 1973 حيث قضى بأن " تنقضي الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس و قبول مجلس الجامعة و موافقة وزير التعليم العالي"³ أما بالنسبة للمشرع اليميني حرصا منه على استمرار مساءلة عضو هيئة التدريس حتى بعد انتهاء خدماته و لاعتبارات يقدرها و استثناءا من القواعد العامة نص في المادة 52 من لائحة الجزاءات على أنه " لا يمنع ترك الموظف للخدمة لأي سبب من الأسباب الاستمرار في المسائلة التأديبية إذا كان قد بدأ التحقيق معه قبل إنهاء خدمته و للجامعة عدم إخلاء الطرف الموظف إلى الانتهاء من التحقيق و توقيع العقوبة المناسبة، و للوحدة الإدارية في المخالفات المالية الحق في إقامة الدعوى التأديبية على تارك الخدمة حتى ولو لم يكن قد بدأ في التحقيق حماية للحقوق المالية للدولة".⁴

¹ - سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 617.

² - سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 618.

³ - قامة فاطمة، المرجع السابق، ص 68.

⁴ - المرجع نفسه، ص 70.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

وبالنسبة للمشرع الفرنسي فقد نص في المادة 33 من مرسوم 14 فبراير 1959 رقم 59-309 على أن قبول الاستقالة لا يكون عقبة عند الاقتضاء في ممارسة الدعوى التأديبية عن وقائع لم تكتشفها الإدارة إلا بعد قبولها الاستقالة، كما نصت المادة 34 من نفس المرسوم بأن الموظف المقدم للاستقالة والذي ينقطع عن عمله قبل التاريخ الذي تحدده جهة الإدارة يمكن أن يكون محلا للجزاء التأديبي فإن كان هذا الموظف له الحق في المعاش فإنه يستقطع منه مبلغا من المعاش المستحق له.¹

ونفس المسار اتبعه المشرع الكويتي حيث نص في الدليل التشريعي للتأمينات الإجتماعية في الكتاب السابع، تحت عنوان التشريعات المالية و الإدارية: " لا يمنع قبول استقالة الموظف الذي تقرر إقامة دعوى تأديبية عليه من الاستمرار في إجراءات محاكمته تأديبيا وتوقف تسوية حالته من الناحية المالية حين الانتهاء من المحاكمة".

أما المشرع الجزائري فقد نص في المادة 85 الفقرة الرابعة من القانون الأساسي للقضاة على مايلي: "... لا يمكن التراجع عن استقالة مقبولة ، و لا تحول الاستقالة عن الاقتضاء دون إقامة الدعوى التأديبية بسبب الأفعال التي يمكن كشفها بعد قبولها".

ويتضح من المادة أعلاه أن المشرع الجزائري قضى بأن قبول الجهة الإدارية للاستقالة لا يكون عقبة في ممارسة الدعوى التأديبية بسبب أفعال اكتشفت فيما بعد، كما نص عليها كذلك في المادة 220 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي لوظيفة العمومي : " لا ترتب الإسقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصحيح من السلطة المخولة صلاحية التعيين التي يتعين عليها إتخاذ قرار من شأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ ايداع الطلب .

غير أنه ، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين ،تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول ، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة .

وبانقضاء هذا الاجل تصبح الاستقالة فعلية ".²

¹ - محمد محمود الندا ، المرجع السابق ،ص338.

² - انظر المادة 220، من الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي ، ج.ر. العدد 46؟، المؤرخة في 16/07/2006

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

المبحث الثاني

انقضاء الدعوى التأديبية بالفصل بغير الطريق التأديبي

يعتبر الفصل بغير الطريق التأديبي إحدى الوسائل الإدارية المختصة لإنهاء علاقة الموظف بالإدارة، فهي رخصة منحها المشرع لها دون اتباع إجراءات التأديب، ولأهمية وخطورة سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي يتعين علينا تحديد مفهومه ومن ثم التطرق إلى أسسه، وكذلك ذكر أسبابه وحالاته، وه ما سنتعرف عليه من خلال المطالب الثلاثة التالية :

المطلب الأول : مفهوم الفصل بغير الطريق التأديبي وأسس

هناك عدة تعاريف للفصل بغير الطريق التأديبي منها المفهوم الضيق، المفهوم الواسع، كما أنّ له مجموعة من الأسس يرتكز عليها منها ماهي قانونية وكذلك أسس دستورية بالإضافة إلى مجموعة من الأسس المرفقية والمنطقية، وهذا ما سنتعرف عليه في هذا المطلب، و عليه قسمناه إلى فرعين:

الفرع الأول : مفهوم الفصل بغير الطريق التأديبي

أولاً : المفهوم الضيق

يقول أنصار هذا الاتجاه أنّ سلطة الفصل الغير التأديبي هي قرار صادر بأنّها الخدمة لإلغاء الوظيفة أو إلغاء العمل المتصل لهذه الوظيفة، و في تعريف آخر جاء فيه ما يلي : سلطة قطع علاقة العامل العام بالوظيفة العامة وذلك بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام حسن و سير الوظيفة العامة الإدارية بانتظام وذلك دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ تأديبياً أو جريمة تأديبية تستوجب العقاب التأديبي¹، وبالنظر لهذه التعاريف نجد أنّها عرفت الفصل الإداري بمفهوم ضيق بحيث ينحصر في القرار القاضي بإنهاء علاقة الوظيفة دون أن يكون للموظف أي دخل أو ارتكاب أي خطأ تأديبي يستوجب توقيع العقوبة مع قصره على حالتين هما :إلغاء الوظيفة أو إلغاء العمل المتصل بهذه الوظيفة بحيث لا تتسع إلى بقية الحالات التي يعرفها نظام الفصل الغير تأديبي إضافة إلى تركيز هذه التعاريف على الحالات التي يتناولها هذا الفصل الإداري دون إعطاء تعريف لطبيعة هذا الفصل الغير لتأديبي و هي بذلك تصدر على المطلوب.

ثانياً : المفهوم الواسع

تناول هذا الاتجاه في الفقه الفرنسي تعريف الفصل الغير تأديبي في أوسع نطاق وأكثر شمولاً إلى جانب الفقه المصري، بحيث عرف الفصل الغير تأديبي بأنه القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة قبل بلوغ السن أو الأقدمية اللازمة للتمتع بالحق في المعاش أو، القرارات التي لم تراعى فيها الإجراءات التأديبية مثال ذلك عدم الكفاءة المهنية أو عدم اللياقة الصحية أو إلغاء الوظيفة.

ثالثاً : موقف المشرع الجزائري من مفهوم الفصل بغير الطريق التأديبي

¹ - عمار عوابدي، مجلة الشرطة، سلطة الفصل الإداري في الوظيفة العامة كمظهر من مظاهر السلطة الرئاسية، العدد 20، فيفري 1983، ص 1

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

اكتفى المشرع الجزائري بالإشارة إلى الحالات التي تجوز فيها إنهاء خدمة الموظف بغير الطريق التأديبي محتذيا في ذلك المشرع المصري .
و باستقراءنا للنصوص التشريعية للوظيفة العامة و قانون العمل نجد أنها عدت حالات الفصل بغير الطريق التأديبي ،حيث نصت المادة 132 من المرسوم 59/85 على أن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف هو ما تنص عليه المادة 92 من القانون رقم 12/78 ... "و بالرجوع إلى نص المادة 92 من القانون 12/78 -ق.أ-ع-ع.الذي جاء فيها ما يلي : "إن حالات انتهاء علاقة العمل هي :....

1 الإلغاء القانوني.

2 انتهاء علاقة العمل عند انتهاء عقد العمل ذي المدة المحددة.

3 الاستقالة.

4 التسريح ذو الطابع التأديبي .

5 العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التنظيم (عدم اللياقة الصحية).

6 التسريح لتخفيض عدد المستخدمين...".

كما نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 على ما يلي : " تنتهي مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بإحدى الطريقتين الآتيتين :

1 بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين ... " ، وجاء في نص المادة 28 الفقرة 1 منه على ما يلي : "إذا قررت السلطة التي يمارس لديها الإطار الدائم وظيفة عليا اقتراح إنهاء مهامه وجب عليها أن تعلمه بذلك : لا يجوز لأحد أن يترك وظيفته أو يعفى منها قبل تبليغه القرار الفردي الذي ينهي مهامه¹.

ونصت المادة 30 منه الفقرة الثانية بما يلي : " ... 2 / يوضع العامل الذي يمارس وظيفة عليا المقبول للإحالة على التقاعد فورا في هذه الوضعية . " كما نصت المادة 32 من نفس المرسوم على ما يلي : " إذا ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أحد العمال أو ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه فإنه يحتفظ بمرتبه مدة سنة ثم يوضع بعدها في حالة عطلة خاصة كما تنص عليه المادة 30 أعلاه "².

كما جاء أيضا في المادة 41 من المرسوم 59/85 على ما يلي : " يتم تثبيت المترنين في مناصب عملهم إثر انقضاء المدة التجريبية التي يمكن تجديدها عند الاقتضاء أو ينزلون أو يسرحون بعد إخبارهم مسبقا لمدة 15 يوما "³.

ومن خلال قراءتنا للنصوص السابقة يمكن أن نحدد الحالات التي تنتهي بها علاقة الموظف بالإدارة بغير الطريق التأديبي في التشريع الجزائري كالاتي :

¹ - انظر المواد 27-28 ، من الأمر 226/90 ، المؤرخ في 25/07/1990 ، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ج.ر العدد 13 ، المؤرخة في 28/07/1990 .

² - انظر المواد 30-32 ، من الأمر 226/90 ، المؤرخ في 25/07/1990 ، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ج.ر العدد 13 ، المؤرخة في 28/07/1990 .

³ - أنظر المادة 41 ، من المرسوم 59/85 ، المؤرخ في 23/03/1985 ، المتضمن قانون الوظيفة العامة ، ج.ر العدد 13 المؤرخة في 24/03/1985 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

1 الفصل لعدم القدرة

أ الفصل لعدم الكفاءة المهنية

ب الفصل لعدم اللياقة الصحية

2 الفصل لإلغاء الوظيفة أو إلغاء الهيكل الذي كان يعمل فيه الموظف

3 فصل كبار الموظفين في الدولة

الفرع الثاني : أسس الفصل بغير الطريق التأديبي

نظرا لخطورة سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي كان من الضروري إخضاعها إلى أسس منطقية وأخرى دستورية و قانونية و هي كالاتي :

أولا : الأساس المنطقي و المرفقي

استنادا إلى مبدأ سير المرفق العام بانتظام و باضطراد ممكن للإدارة أن تختار من يعمل لديها، وهي التي تقدر صلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة العامة و الاستمرار في تولي عملها بالشروط التي تحددها سلفا ولا يملك من ثم اختياره للتوظيف في الإدارة ، تعديل أي من الشروط التي توضع للالتحاق بالوظيفة العامة التي تخضع للعلاقة التنظيمية أو اللائحية . وللإدارة انطلاقا من هذا التنظيم الحق في الاستغناء عن من اختارته في الوقت الذي تشاء، وبظهور الدور الحديث للدولة المتدخلة ظهرت قيود و ضوابط مفروضة على الإدارة في ممارستها لهذه السلطة نتيجة وظيفة الدولة الحديثة المتدخلة التي لم تعد تقتصر على المرافق التقليدية ، بحيث أصبح من ضمن واجباتها أن تكفل لمواطنيها العمل المناسب.¹

ثانيا : الأساس الدستوري

1 دستور 1989

نصّ هذا الدستور في المادة 74 الفقرة 7 منه على ما يلي : " يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور بالسلطات و الصلاحيات الآتية :

... يعين في الوظائف المدنية و العسكرية في الدولة ... يعين سفراء الجمهورية و المبعوثين فوق العادة إلى الخارج وينهي مهامهم ..."، و كذلك منح رئيس الحكومة هذه السلطة أي سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي في المادة 81 الفقرة 5 من دستور 1989 على ما يلي : "يمارس رئيس الحكومة زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور الصلاحيات الآتية ... يعين في وظائف الدولة دون المساس بأحكام الفقرتين 7- 10 من المادة 74".²

2 - دستور 1996

- مغاوري محمد شاهين ، القرار التأديبي و ضماناته و الرقابية القضائية بين الفاعلية و الضمان ، دار الكتاب

¹، 1986، ص 125

² - انظر المواد 74 و 81 ، من دستور 1989 ، المؤرخ في 1989/02/23 ، الصادر بالمرسوم الرئاسي، 89-18، الجريدة الرسمية العدد 234 المؤرخة في 1989/02/29 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

قد نصّ في المادة 77 الفقرة 5 على ما يلي : " ... يعين رئيس الحكومة و ينهي مهامه ... " و لقد جاء في نص المادة 78 من دستور 1996 ما يلي : " يعين رئيس الجمهورية في الوظائف و المهام الآتية :

أ – الوظائف و المهام المنصوص عليها في الدستور.

ب – الوظائف المدنية و العسكرية في الدولة.

ج – التعيينات التي تتمّ في مجالس الوزراء.

د – رئيس مجلس الدولة.

ه – الأمين العام للحكومة .

و – محافظ بنك الجزائر.

ز – القضاة.

ح – مسؤولو أجهزة الأمن.

ط – الولاة.

و يعين رئيس الجمهورية سفراء الجمهورية و المبعوثين فوق العادة إلى الخارج أو ينهي مهامهم كذلك¹

ثالثا : الأساس القانوني

سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي هي سلطة أصلية منحت للإدارة مستمدة من المبادئ العامة للقانون الإداري ، و سبب ذلك أنّ علاقة العامل بالإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح ، و مركز الموظف فيها هو مركز قانوني عام بحيث يجوز تغييره في أي وقت ، و لما كانت الوظيفة تكليفا للقائم بها ، يمارس بمقتضاه الاختصاصات المنوطة به ، و هذا التكليف يتطلب من الموظف أن يكون صالحا مؤهلا للقيام بأعبائه ، فإنّ بقاءه فيها ليس حقا ينهض على مرتبة الحقوق الدستورية ، ولا يقاس على حق الملكية مثلا ، كما أنّه يستند أساس إلى القوانين والأوامر و المراسيم المتعاقبة بخصوص تنظيم الوظيفة العامة و علاقات العمل².

المطلب الثاني : أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي

إنّ الهدف من اتخاذ الإدارة الفصل بغير الطريق التأديبي هو ترقية الوظيفة العامة و منحها لمن يستحقها و هذا للحفاظ على سير المرافق العامة بطرق قانونية و مشروعة ، و هذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب ، و عليه قسمناه إلى فرعين :

الفرع الأول : التطهير الإداري

عرفنا أنّ الإدارة تتسع سلطاتها في حالة الضرورة التي تشتمل على حالة الظروف الاستثنائية أو حالة الطوارئ و تخرج بذلك من نطاق المشروعية إلى الشرعية الاستثنائية ، ومنها أنه عندما يظهر عدم كفاية نظام الردع والعقاب المقرر في الشريعة العامة للوظائف

¹ - انظر المواد 77 و 78 ، من دستور 1996 ، المؤرخ في 1996/12/01 ، الصادر بالمرسوم الرئاسي ، 96-438 ، الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخة في 1996/12/08 .

² - مغاوري محمد شاهين ، المرجع السابق ، ص 260 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

، فتوجد تبعا لذلك أنظمة استثنائية تخالف الأحكام القانونية المعمول بها في ظل الظروف الاستثنائية ، و تعرف هذه الأنظمة القانونية الاستثنائية في مجال الوظيفة العامة بإسم قوانين التطهير الإداري ، و لقد عرف هذا النظام القانوني في الجزائر باسم مرسوم 53/93 الذي جاء في ديباجته أنه : "بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 02/93 المؤرخ في 06 يناير سنة 1993 و المتضمن تمديد مدة حالة الطوارئ" .

الفرع الثاني : الفصل بسبب التطهير الإداري في الجزائر

صدر أعقاب إلغاء المسار الانتخابي في الجزائر ووصول حزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ، و إعلان حالة طوارئ في البلاد ،مرسوما تنفيذا رقم 54/93 الذي يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين و على عمال المؤسسات العمومية¹ الذي جاء في مقتضياته "بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 02/93 المؤرخ في 6 فبراير 1993 و المتضمن تمديد مدة حالة الطوارئ .

جاء في مادته الأولى ما يلي : "يحدد هذا المرسوم بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين التابعين للهيئات والإدارة العمومية ، و على عمال المؤسسات العمومية ، وبغض النظر عن الأحكام القانونية الأساسية التي يخضعون لها و دون الإخلال بالحقوق النقابية المعمول بها " .

ويتضح من النص أعلاه أنّ هذا المرسوم جاء بأحكام خاصة و استثنائية انطلاقا من الحالة الاستثنائية أو حالة طوارئ المعلنة في البلاد ورغم وجود الأحكام القانونية الأساسية للتأديب التي يخضع لها الموظفين في الظروف العادية.

وهذه الأحكام الخاصة تمثلت أنه بمجرد حدوث مخالفة أو الاطلاع عليها تقوم الجهات المعنية المختصة بتنفيذ الإجراءات المقررة للفصل على وجه السرعة ، وفي ذلك ما جاء في نص المادة العاشرة (10) الفقرة الأولى والأخيرة منها كالتالي :

الفقرة الأولى : " ينبغي لمسؤولي الهيئات و الإدارات العمومية و كذلك مسؤولي المؤسسات العمومية أن يسهر على احترام مستخدميهم لأحكام هذا المرسوم ، أما الفقرة الثانية فجاء ما يلي : " ... و يتعين عليهم من جهة أخرى ، بمجرد أن يبلغوا بحدوث مخالفة أو عند اطلاعهم عليها ، أن ينفذوا الإجراءات المقررة لفصل بسرعة في الأفعال المسجلة المبلغ عنها " ² .

ولقد تناولت المواد من 2 إلى 9 من المرسوم التنفيذي أعلاه واجبات خاصة و استثنائية غير تلك المنصوص عليها في التنظيمات الوظيفية العادية ، ورتبت عليها عقوبات استثنائية أيضا و من هذه الواجبات ما يلي :

1 - واجب الإخلاص للدولة و مؤسساتها و ذلك من خلال التقيّد بالدستور كما يلزم بواجب الإخلاص في تنفيذ سياسة الحكومة أو تطبيقها.

¹ - المادة 1 ، من المرسوم 54/93 ، المؤرخ في 16/02/1993 ، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و عمال المؤسسات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 11 ، المؤرخة في 17 /02 /1993 .

² - انظر المادة 10 ، من المرسوم 54/93 ، المؤرخ في 16/02/1993 ، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و عمال المؤسسات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 11 ، المؤرخة في 17 /02 /1993 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

2 – واجب التحفظ إزاء المجادلات السياسية أو الإيديولوجية و يتمثل ذلك في التحفظ خارج المصلحة بالامتناع عن عمل أو سلوك أو تعليق من شأنه أن يتعارض مع وظيفته و سيتتبعه ذلك حظر كل موقف أو عمل أو حديث أو خطاب بقصد إلحاق الضرر بالدولة و مؤسساتها و تعريض عمل السلطات العمومية للخطر ، أو تفضيل نشاط أي جمعية أو مجموعة بلا مسوغ قانوني.

3 – كما يحظر عن المستخدمين المذكورين أعلاه كل نشاط حزبي داخل الهيئة أو المؤسسة التي تشغلهم.

أما العقوبات المقررة لمن يخالف الواجبات في المواد المذكورة أعلاه فإنه سيكون محل تطبيق و توقيع لعقوبة تأديبية دون الإخلال بالعقوبات المدنية و الجزائية ، و هذه العقوبات التأديبية تطبق على الموظف المخالف دون اتباع إجراءات تأديبية و الضمانات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة وخاصة منها المرسوم 59/85 و القانون 06/82 و المرسوم 82/302 ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم التنفيذي 54/93 أعلاه فيما يلي : " بغض النظر عن أحكام التنظيم الجاري به العمل ، يمكن كل عمل أو إهمال يرتكبه شخص من الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه ، قصد عرقلة القوانين و التنظيمات أو عمل السلطات العمومية ، و ممارسة سلطة الدولة أو الواجبات المحددة في هذا المرسوم ، دون الإخلال بالعقوبات المدنية و الجزائية المنصوص عليها في التشريع المعمول به ، أن يتعرض صاحبه لما يأتي :

- التوقيف لمدة تتراوح من خمسة عشر (15) يوما إلى ستة (6) أشهر.

- النقل الفوري.

- التنزيل في الرتبة.

- العزل .

- يمكن جمع العقوبات الثلاثة الأولى المذكورة أعلاه مع بعضها "1

أما الضمانات المقررة في هذا المرسوم التنفيذي فتختصر في الآتي :

- صدور قرار العقوبة معللاً من السلطة المختصة أو المفوضة .

- إعلام الموظف كتابيا بالمخالفات المسجلة عليه و كذا العقوبات التي يتعرض لها .

- للعون المعني أن يقدم شروحا كتابية للهيئة المعنية ، في خلال 15 يوما يوضح فيها موقفه من المآخذ المسجلة عليه.

- للعون 15 يوما لتبليغه كتابيا بقرار العقوبة ، أن يوجه طعنا إلى السلطة الرئاسية المصدرة للقرار و لهذه الأخيرة مدة 30 يوما عن أكثر تقدير للبحث في الطعن ، و سكوتها بعد هذا الأجل يعد موافقة ضمنية لقرار العقوبة وللموظف الحق في الطعن القضائي طبقا للإجراءات المقررة في ذلك .

¹ - انظر المواد 2-9 ، من المرسوم 54/93 ، المؤرخ في 16/02/1993 ، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و عمال المؤسسات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 11 ، المؤرخة في 17 /02 /1993 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنّ الطعون الإدارية المذكورة في المادة 12 من المرسوم التنفيذي – الطعون الإدارية منها أو القضائية – ليس لها أثر ، و بالتالي تكون العقوبة نافذة لمجرد التبليغ الكتابي للقرار التأديبي وهذا خلافا لما ذهب إليه نص المادة 25 الفقرة الثانية من المرسوم 10/84 الذي يحدّد اختصاص اللجان المناوبة الأعضاء حيث جاء فيما يلي : " ... يكون الطعن المرفوع في الأجل المنصوص عي أعلاه أثر تعليق العقوبة الصادرة، و هذا أيضا ما يميز النصوص الواردة في المرسوم التنفيذي 54/93 المرتبط بحالة الظروف الطارئة من حيث استثنائية نصوصه بأحكام خاصة عن النصوص الوظيفية التأديبية المطبقة في الظروف العادية، كما أنّ القضاء الإداري الجزائري (مجلس الدولة) لم يقر باستفادة الأشخاص الذين كانوا محل اعتقال بسبب انتمائهم إلى الحزب المحل(الجهة الإسلامية للإنقاذ) مؤسسا قضاءه على المادة 16 من المرسوم 59/85 الذي يقضي بأنّه لا يمكن دفع أي راتب شهري إذا لم يقبله أداء خدمة¹ ، ونرى أنّ القضاء الإداري الجزائري أقرّ بعدم أحقية الموظف الذي تم احتجازه و اعتقاله و تمت تبرئة ساحته الجزائية من مجلس البطالة لاستعادة الرواتب الشهرية عن الفرقة التي كان فيها معتقلا ، و كان حريا لمجلس الدولة ، و خاصة و أنّ الاحتجاز و الاعتقال كان بسبب لا دخل به للموظف و أنّ عدم مواصلته للعمل لم يكن بمضحي إرادته ، و إنّما كان رغما عنه ، مما يجعله ذا أحقية في الاستجابة له ليس بالرواتب الشهرية لأنّ المادة 16 تتطلب العمل يقبله الأجر و إنّما في التعويضات عن الفترة التي حرم منها عن العمل إلى جانب التعويض عن الاعتقال الذي تتكلف الدولة بتعويضه².

المطلب الثالث : حالات الفصل بالطريق الغير تأديبي

للفصل بغير الطريق التأديبي عدة حالات، منها إلغاء الوظيفة العامة وكذلك فصل كبار الموظفين في الدولة بالإضافة إلى الفصل الذي يكون بسبب عدم القدرة البدنية أو الكفاءة المهنية، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال الفروع الثلاثة التالية :

الفرع الأول : الفصل بغير الطريق التأديبي بسبب إلغاء الوظيفة في القانون الجزائري

القاعدة العامة أنّ الوظيفة العامة توفر للموظف ضمانات أساسية و حقوق مكتسبة في ضمان الموظف على ذمة الوظيفة ، بل نذهب إلى القول أكثر من ذلك أنّه من الأسباب الأساسية في تفضيل الفرد للوظيفة العامة على العمل الخاص ، هو استقرار المراكز القانونية

- انظر المادة 16، من المرسوم 59،/85 المؤرخ في 23/03/1983، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد 13، المؤرخة في 1985/03/24.

²- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية و الإدارية)، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2006-2007، ص 374.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

، و يؤكد هذا المعنى ما جاء به في نص المادة 17 من المرسوم 59/ 85 ، على أنه : " يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار و الأمن في وظيفتهم ¹ ".
على أساس أنّ الوظيفة العامة القائمة على النظام المغلق الذي يعتبر الوظيفة مهنة أو حرفة التي يتفرغ لها الشخص طيلة حياته ، وهو ما يستدعي أن يتوفر للموظف ضمانات ضرورية ضد الفصل التعسفي ، و هذا في الواقع ما يميز الوظيفة العامة ذات السلك المهني عن الوظيفة العامة ذات النظام المفتوح ، و بشكل خاص عن نظام العمل في المشاريع الخاصة للنظام القانوني الخاص ، و هذا لا يعني ضرورة الذهاب إلى إعطاء الحق المطلق للموظف بالبقاء في عمله الوظيفي بحيث لا يمكن له تركه بمضحي إرادته أو إرادة الإدارة ، إذ أنّ الوظيفة العامة لا يمكن اعتبارها كالخدمة العسكرية ، و استثناء من ذلك أنه لا يمكن للموظف أن يتمسك بقاعدة الحق المكتسب في حالة إلغاء الوظيفة الدائمة أو المؤقتة بسبب تشريعي .

أولا : الوظائف الدائمة

كما هو معلوم للمفاهيم الأساسية للوظيفة العامة (المغلق و المفتوح) أنّ الشخص في النظام المغلق الذي يقوم على العلاقة اللائحية التنظيمية، و حتى يصبح موظفا عاما لا بد من توافر شرط الدائمة في الوظيفة و الأداء للعمل غير العارض ، و من هنا نجد أنّ هذا الشرط ينقسم إلى عنصرين :

1 - الوظيفة الدائمة : و تعتبر عامل موضوعي يتعلق بالعمل الذي يساهم به الموظف في تحقيق النشاط المرفقي وطبيعته .

2 - شغل الوظيفة بصفة غير عارضة : أمّا هذا العنصر فهو شخصي يتصل بالجانب الزمني في التزام العامل بصفة غير عارضة بأداء العامل و مدة ارتباطه بالإدارة ² .

و يترتب على هذا الشرط نتائج هامة فيها تحديد نطاق الموظفين العموميين ، و تحديد نظامهم القانوني أي بمختلف الفئات و الأنظمة ، كما تتجلى أهميته أيضا في تحديد الاختصاص القضائي الذي ينعقد له للنظر في المنازعات التي تتعلق بالموظفين العموميين و يتجلى هذا الشرط في نص المادة 50 الفقرة الأولى من القانون الأساسي العام للعامل 12/78 الذي جاء فيه ما يلي : " تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة كقاعدة عامة " ³ . كما أكدت المادة 17 من المرسوم 59/85 بالنص على أنه : " يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار و الأمن في وظيفتهم و لقد جاء في المادة 3 من المرسوم 59/85 تحديد القطاعات التي يمكن أن يعتبر عمالها موظفون عموميون على النحو التالي :

¹ - انظر المادة 17 ، من المرسوم 59/85 ، المؤرخ في 1985/03/23 ، المتضمن قانون الوظيفة العامة ، ج.ر العدد 13 ، المؤرخة في 1985/03/24 . .

² - حامد الجمل ، الموظف العام فقها وقضاء ، الجزء الأول ، 1969 ، ص 126 .

- انظر المادة 50 ، من القانون الأساسي العام للعامل 12/78 ، المؤرخ في 1978/08/5 ، الجريدة الرسمية 32 ،
³ المؤرخة في 1978/08/06 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

أ – الموظفون الإداريون التقنيون العاملون في المؤسسات و الأجهزة و المنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني باستثناء المنتخبين منهم .

ب – رجال القضاء مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة المتعلقة بهم و حركات نقلهم و انضباطهم، و مسار حياتهم المهنية

ج – لا يعتبر الموظف عاما من عيّن في إحدى قطاعات النشاط الأساسي في الدولة إلا بعد فوات المدة القانونية اللازمة لوضعه تحت التمرين وأداءه بنجاح و صدور أداة قانونية بترسيمه ، حينئذ يكون في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية بالمؤسسة و الإدارة، ويترتب على العلاقة التنظيمية اللائحية التي تحكم الموظف بالإدارة أن هذه الأخيرة يمكن لها أن تعدل في المرفق أو تلغيه، فيما يستتبع معه إنهاء مهام الموظفين الذين يعملون به، نتيجة لقطع العلاقة القانونية بين الموظف و الإدارة عن طريق إلغاء الوظيفة¹.

و نفرق في هذا الشأن بين :

*الموظف العام و هو الذي عرّفته المادة الأولى من القانون الأساسي للوظيفة العامة و كذا المرسوم 59/85 كما هو مبين أعلاه فإنّه باستقرائنا للنصوص الوظيفية أعلاه لا نقرّ على نص صريح أو ضمني يتناول الفصل بسبب إلغاء الوظيفة أو إعادة هيكلة المرفق العام .

*المستخدم في القطاع العام الاقتصادي : أو ما اصطلح على تسميته بالعامل في القانون الأساسي العام للعامل أعلاه، و الذي يخضع في علاقته مع المؤسسة المستخدمة إلى العقد غير محدد المدة كقاعدة عامة، فإنّه يمكن الفصل لتخفيض عدد العمال أو إلغاء الوظيفة .

*كبار الموظفين ولقد خصّ المشرع الجزائري هذه الفئة من الموظفين بنظام خاص يحدد مركزهم القانوني في حالة إلغاء الوظيفة أو الهيكل : ابتداء من شروط التحاقهم بالوظيفة العليا إلى انتهاء مهامهم في المرسوم 222/90 على النحو التالي :

- شروط الالتحاق بالوظيفة العليا : إضافة إلى الشروط العامة الواجب توافرها في أي شخص يرغب في الالتحاق بالوظيفة العامة هناك شروط خاصة يجب توافرها في الشخص الذي يمارس وظيفة عليا لما لهذه الوظيفة من مهام تختلف عن مهام التنفيذ التي يمارسها باقي الموظفين التنفيذيين و هذه المهام هي وظائف الإدارة أو التنسيق أو الرقابة أو التنشيط أو التخطيط أو التمثيل أو الدراسات وذلك على مستويات عالية في الدولة .

ولقد جاء في المادة 21 الفقرة الثالثة من المرسوم 226/90 ما يلي : " 1 ،... 2،... 3 أن يكون قد مارس العمل مدة خمس (5) سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية ..."، كما نصت المادة 24 الفقرة الأولى من نفس المرسوم على أن : " يستمر العامل المدعو لممارسة وظيفة عليا في الانتساب إلى رتبته

- انظر المادة 3، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد 13 المؤرخة في 1985/03/24.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

الأصلية ، و يحتفظ فيها إن اقتضى الأمر بحقوقه في الترقية حسب المدة الأحسن له وذلك خارج النسب التي تنص عليها أحكام القانون الأساسي الخاص بها..."¹ وبقراءتنا للنصين أعلاه يتبين أنه من شروط الالتحاق بالوظيفة العليا للدولة :

* أن يكون قد مارس العمل في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية مدة خمس (5) سنوات على الأقل

* يستمر الموظف المدعو لممارسة وظيفة عليا في الاحتفاظ بوظيفته الأساسية .

- طرق إنهاء مهام الموظف الذي يعمل في وظيفة عليا للدولة :

جاء في الفصل الرابع من المرسوم 226/90 بعنوان انتهاء المهام في مادته 27 الفقرة

الأولى ما يلي : "تنتهي مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بأحدي الطريقتين الآتيتين :

1 - بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين ،... " ، كما نصت المادة 29 الفقرة السادسة على : "يشتمل القرار الفردي الذي يتضمن إنهاء المهام على البيانات الآتية : (1،... (2،... (3،... (4،... (5،... (6،... إذا كان إنهاء المهام حاصلًا في إطار أحكام المادة 32 أدناه... " و بالرجوع إلى نص المادة 32 من نفس المرسوم التي قضت بما يلي : " إذا ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أحد العمال أو ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه فإنه يحتفظ بمرتبه مدة سنة ، ثم يوضع بعدها في حالة عطلة خاصة كما تنص المادة 30 أعلاه .

وينجم عن إلغاء الهيكل إنهاء مهام الإطار الدائم في الوظيفة العليا المرتبطة بهذا الهيكل... " مما تقدم يتضح أنّ الفصل بسبب إلغاء الوظيفة في الجزائر إنّما ينحصر في الأشخاص أو الإطار التي تمارس وظيفة عليا في الدولة وأنّ الفصل إنّما يقتصر على الوظيفة العليا التي انتدب إليها الإطار انتدبا ، و بمجرد إنهاء مهامه في الوظيفة العليا يوضع في حالة عطلة خاصة مع احتفاظه بمرتبه المرتبط بالوظيفة العليا لمدة سنة ثم يعاد إدماجه في رتبته الأصلية .

والخلاصة أنّ المشرع الجزائري لم يعطي للإدارة إمكانية الفصل بسبب إلغاء الوظيفة في الوظائف العامة التنفيذية و إنّما حصر ذلك الفصل بسبب إلغاء الوظيفة العليا للدولة فقط دون أن يتعدها ، مع ضمانة الاحتفاظ بالوظيفة الأصلية التي انتدب منها ، مع بقائها رهن السلطة العليا لمدة سنة محتفظا بمرتب الوظيفة العليا و في حالة الاستغناء عنه نهائيا يعاد إدماجه في وظيفته الأصلية ، و هذا ما نصت عليه المادة 9 من المرسوم 59/85 في الفقرة الثالثة و الرابعة بما يلي : " لا يدوم التعيين في هذه المناصب إلا قدر المدة التي يستخدم فيها

¹ - أنظر المادتين 21 و 24 ، من المرسوم 226/90 ، المؤرخ في 1990/07/25 ، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ، ج.ر العدد 31 ، المؤرخة في 1990/07/28 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

العامل المعني في المنصب المذكور تبقى رتبة العامل الذي يشغل منصبا عاليا مرتبطة بمنصب عمله الأصلي " ¹.

الفرع الثاني :فصل كبار الموظفين بغير الطريق التأديبي في التشريع الجزائري

سبق و أن عرفنا حالات أو أحوال الفصل بغير الطريق التأديبي للقانون المقارن و في التشريع الجزائري ومن بينها حالة فصل كبار الموظفين ،أو فصل العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة .

وقبل التطرق إلى أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي يتعين علينا استعراض الشروط أو القواعد الخاصة التي يجب توافرها في كبار الموظفين للالتحاق بالوظيفة العليا على النحو التالي :

أولا :شروط التعيين

- 1 – يجب أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية على النحو الذي يحدده التشريع و التنظيم الجاري يهما العمل .
 - 2 – أن يثبت تكويننا عاليا أو مستوى من التأهيل مساويا لذلك .
 - 3 – أن يكون قد مارس العمل مدة خمس (5) سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات و الهيئات العمومية .
- وهذا الشرط الأخير منطقي تقتضيه طبيعة الوظائف العليا في الدولة ، بأن تكون لدى العامل الذي يشغلها الخبرة اللازمة والتي قدرها المشرع بخمس (5) سنوات على الأقل ،و إن كنا نراها غير كافية لممارسة التوجيه والإشراف و التنسيق و غيرها ² .
- فكان أحرى به أن يضع حدا أدنى للسن كشرط لممارسة الوظائف العليا التي تتطلب الحكمة و الخبرة بالإضافة إلى حصر مدة خمس (5) سنوات على الوظائف العادية وكان من الأفضل أن يخصها بالممارسة في الوظائف العليا.

ثانيا :فصل العامل الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة :

تسيطر على الوظائف العليا الاعترافات السياسية ،بحيث تشكل المعيار الأساسي و الضابط الذي يحكم هذه الوظائف ، و لهذا يترك أمر التعيين فيها و الفصل بذات الوسيلة ومن ذات السلطة طبقا لما جاء في المادة 27 من المرسوم 226/90 ما يلي : "تنتهي مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بإحدى الطريقتين الآتيتين :

¹ - انظر المادة 9 ،من المرسوم 59/85 ، من المرسوم 59/85 ، المؤرخ في 23 /03/1985 ، المتضمن قانون الوظيفة العامة ، ج.ر العدد 13 المؤرخة في 1985/03/24

² - محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص 365.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

1 - بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين

2 - بطلب من المعني¹

والذي يهمننا في هذا السياق الطريقة الأولى و هي الفصل بمبادرة السلطة التي لها صلاحية التعيين ، و على ذلك فإنّ العامل السياسي يهيمن و بشكل واضح على عملية تعيين كبار الموظفين و فصلهم و أهم هذه الاعتبارات السياسية أن يكون محل ثقة و اعتبار و بفقدانهما يكون محل للعزل.

ثالثا-مظاهر الثقة و الاعتبار

إنّ العامل الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة يجب أن يتحلّى بالثقة و الاعتبار التي كانت أساس اختياره و أن يلتزم بالحرص على المصالح العليا للأمة و المحافظة عليها وأن يكون قادرا على القيام بوظائف الإدارة والتنسيق أو الرقابة أو التنشيط أو التخطيط أو التمثيل أو الدراسات على مستوى الوظيفة العليا التي يشغلها .

حيث تنص المادة 13 من المرسوم 226/90 على ما يلي : " يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يتحلّى و لو خارج ممارسة مهامه بسلوك يناسب أهمية تلك المهام ، و عليه ان يمتنع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة إليه . "

ومن ثم فإنّه يتوجب على أصحاب هذه الوظائف العليا ما يسمى بواجب التطابق مع وجهات نظر الحكومة علاوة على باقي الالتزامات المفروضة على الموظفين الآخرين، فالعمل الإداري يجب أن يتطابق مع المبادئ والمثل التي تستند عليها فلسفة النظام الاجتماعي والسياسي والاقتصادي ، فإذا ثبت عدم الالتزام وعدم الملائمة الشرعية والإيديولوجية والسياسية للنظام الإداري يجوز في هذه الحالة فصل الموظف الذي يشغل وظيفة عليا إداريا وبغير الطريق التأديبي بالرغم من توافر الشروط الفنية و العلمية له .

كذلك من مظاهر فقدان الاعتبار الذي يؤدي إلى فصل كبار الموظفين إذا خالف القانون أو ارتكب جرائم تؤدي إلى مساءلته جزائيا، أو ضمن تطبيق العقوبة التبعية أو التكميلية للعقوبات الجنائية و هذا ما نصت عليه المادة 31 من المرسوم 226/90 فيما يلي : " إذا أنهيت مهام عامل يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أعيد إدماجه في رتبته الأصلية و لو كان زائدا عن العدد المطلوب ، دون المساس عند الاقتضاء بالعقوبات التأديبية أو الجزافية التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل ."²

ومن ثم فإنّ السلطة السياسية التي تملك صلاحية التعيين في الوظائف العليا للدولة تتمتع بسلطة تقديرية في إصدار قرار الفصل لشاغلي الوظائف العليا بسبب فقدانهم لاعتبارات الثقة الخاصة إلى جانب الأخطاء التأديبية والجزائية التي يرتكبها هؤلاء الموظفون .

¹ - انظر المادة 27 ، من المرسوم 226/90 ، المؤرخ في 1990/07/25 ، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ج.ر العدد 31 ، المؤرخة في 1990/07/28

² - انظر المادتين 13-31 ، من المرسوم 226/ 90 ، المؤرخ في 1990/07/25 ، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ج.ر العدد 31 ، المؤرخة في 1990/07/28 .

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

رابعاً: أثر فصل كبار الموظفين على انقضاء الدعوى التأديبية في القانون الجزائري
أما المشرع الجزائري فقد خالف ما استقر عليه الفقه والقانون المقارن ، حيث جاء في المادة 31 من المرسوم التنفيذي 226/90 ما يلي : "إذا أنهيت مهام عامل يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أعيد إدماجه في رتبته و لو كان زائداً على العدد المطلوب ، دون المساس عند الاقتضاء بالعقوبات التأديبية أو الجزائية الني ينص عليها التشريع الجاري به العمل"¹.
ويتضح من النص أعلاه أنّ المشرع الجزائري قد أخذ بما دأبت عليه معظم القوانين التي تنص على أنّه في حالة الفصل بغير الطريق التأديبي فإنّه يضع حداً للمتابعة التأديبية ومن ثم تنقضي الدعوى التأديبية ، ونص المادة 31 يخرج عن هذا الإجماع ويقر بالمتابعة التأديبية أو الجزائية بالرغم من الفصل الغير التأديبي الذي تعرض له العامل الذي شغل وظيفة عليا في الدولة .

ونحن نرى أنّ النص أعلاه جانبه الصواب لما قضى بالمتابعة التأديبية بالرغم من إنهاء مهام العامل الذي يشغل وظيفة عليا لعدة اعتبارات ، و عليه فإننا نهيب للمشرع الجزائري أن يعيد النظر في نص المادة 31 من المرسوم 226/90 بحصر الجزاء ثم الفصل بغير الطريق التأديبي حتى مع ارتكاب العامل الذي يشغل وظيفة عليا لأخطاء تأديبية تستوجب الفصل التأديبي لأنّ الفصل لا يرد على الفصل ، ولما كان من المسلم به عدم جواز توقيع جزاءين عن فعل واحد خاصة إذا ما استند هذين الجزاءين من النظام التأديبي الواحد و هو النظام الوظيفي ، وعليه فإنّه من فصل بغير الطريق التأديبي لا يجوز مجازاته بأي جزاء آخر بعد ذلك.²

الفرع الثالث : الفصل الغير تأديبي لعدم القدرة في القانون الجزائري

أولاً : الفصل لعدم اللياقة الصحية أو البدنية في الجزائر

1- القواعد العامة:

ولما كانت القوانين تحدد الشروط العامة للتوظيف ومن ثمّ لا يجوز التوظيف في حالة فقدان أحد هذه الشروط، وهذا ما نصت عليه المادة 25 من الأمر 66-133- "... لا يجوز توظيف أي شخص إذا لم يتوافر على شروط (اللياقة البدنية)"³، و تطبيقاً للمادة أعلاه صدر المرسوم 66-144 بتاريخ 1966/06/02 الذي جاء في مادته الأولى ما يلي : "لا يعين في وظيفة عمومية من لا يقدم للإدارة".

¹ - انظر المادة 31 ، من المرسوم 226/90، المؤرخ في 1990/07/25، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ج.ر العدد 31، المؤرخة في 1990/07/28.

² - محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص 271.

¹ - انظر المادة 25 ، من الأمر 133/66، المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن قانون الوظيفة العامة ، ج.ر العدد 146. مؤرخة في 1966/06/08.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

ولقد نصّت المادة 45 الفقرة الأولى من الأمر أعلاه على ما يلي: " تحدد بلائحة من لوائح الإدارة العامة حالات الإحالة على الاستيداع و شروطها و مدتها وكذا القواعد المنظمة لعودة الموظفين ذوي الشأن إلى وظائفهم عند انقضاء فترة الاستيداع.¹

ولقد نصت المادة 20 من المرسوم رقم 310 لسنة 1959 على ما يلي: الموظف الذي يحصل خلال 12 شهرا متتالية على إجازات مرضية مدتها الكلية ستة (6) أشهر ولا يستطيع عند انتهاء إجازته الأخيرة العودة إلى عمله، إما أن يحال إلى الاستيداع وإما أن يحال إلى التقاعد بناء على طلبه إذا ثبت عدم لياقته بصفة نهائية.

كما يجوز الفصل على إثر استنفاد في الإجازات المرضية و قيام العجز، وبهذا الصدد نصت المادة 23 من الأمر رقم 310 لسنة 1959 أعلاه على أنه: " عندما يرى رئيس مصلحة بناءا على شهادة طبية أو على تقرير من الرؤساء المباشرين للموظف، أنّ المذكور قد أصبح في الوضع المبين في المادة 36 من الأمر الصادر في 4 فبراير 1959 جاز لهذا الرئيس طلب توقيع الكشف الطبي على صاحب الشأن بالشروط المنصوص عنها في الفقرة الثالثة وما بعدها من المادة 22 من الأمر رقم 310/ 1959 "

وتستطيع الإدارة إحالة الموظفين إلى التقاعد قبل بلوغهم سن القانونية للإحالة إلى المعاش بسبب العجز الجسماني بعد استشارة لجنة الإعفاء من الخدمة، على أن يكون العجز ناشئا عن عاهة أو مرض من شأنه أن يجعل الموظف غير قادر بصورة نهائية على ممارسة أي وظيفة معادلة لدرجته.

تخضع في ذلك كله إلى رقابة القضاء الذي يبسط رقابته على فحص وتحليل طبيعة العمل الذي يمارسه صاحب الشأن و لمجلس الدولة مراقبة رابطة السببية بين العاهة و الخدمة كما يراقب صحة أعمال لجنة الإعفاء من الخدمة، و صحة التقدير الذي انتهت إليه اللجنة وصحة الوجود الفعلي للعاهات و الآثار المترتبة عليها.

2 - شهادة طبية صادرة عن طبيب محلف في الطب العام يثبت خلو المعني من أي مرض أو أي عاهة لا تتلاءم مع مهام الوظائف، وتثبت علاوة على ذلك بعد الفحص الجاري الموجه بصورة خاصة اكتشاف أمراض عقلية أو إصابات بالسرطان أو التهاب النخاع السنجابي(الشلل) لم يكشف أية أعراض مرضية.

ب - شهادة صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من إصابته بالسل أو شفائه النهائي منه.

وأيضا جاء في نص المادة 31 الفقرة الرابعة من المرسوم 85/ 59 الآتي: " لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية ، إلا إذا توافر فيه ما يلي:.....4- أن تتوفر شروط السن و اللياقة البدنية المطلوبتين لممارسة الوظيفة...."¹

¹ - انظر المادة 45 ،من المرسوم 144/66 ، المؤرخ في 02/06/1966،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ،ج.ر. العدد545 المؤرخة في 08/06/1966.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

وكما أسلفنا أنّ اشتراط القدرة البدنية يعد شرطاً لازماً ابتداءً لتولي الوظائف كما هو شرط لاستمرار في ممارسة وظيفته و بفقدانه يفقد الموظف بصلاحياته في الاستمرار فيها. يثور التساؤل حول ما إذا عين الموظف و كان على قدرة بدنية جيدة ثم أصيب بعجز جسماني جزئياً أو كلياً؟

هناك اعتبارات في هذا الموضوع؟

أ- الاعتبار الإنسانية: إذا كان الموظف قد سخر حياته لخدمة الإدارة و بذل كل ما يستطيع من أجل التنمية الإدارية وخدمة المواطنين ، ثم أصيب بمرض، في هذه الحالة تقضي الاعتبار الإنسانية أن لا تنقطع الصلة نهائياً بين الموظف والإدارة لأن ذلك يشكل أمراً خطيراً بالنسبة للموظفين الجدد

ومن هنا صدرت التشريعات الاجتماعية التي تؤمن حياة المواطن الاجتماعية في حالة العجز عن العمل

ب - الاعتبار القانونية: تنص القوانين على شرط اللياقة الصحية كأحد الشروط الأساسية اللازمة للتعيين واللازمة أيضاً للاستمرار في الوظيفة.

وإذا كان الإدارة حق إنهاء خدمة العامل لعدم اللياقة الصحية في حالة المرض، إلا أنّ سلطتها ليست مطلقة وإنما ترد عليها قيود عديدة تتعلق بإجراءات جوهرية يجب اتباعها في حاله مرض العامل وإلا كان قرارها غير مشروع .

ولهذا كانت قواعد اللياقة البدنية تحكمها النصوص التشريعية كمايلي:

حيث نصّ القانون الأساسي العام للعامل في مادته 92 من الفقرة 5 على أنّ " انتهاء علاقة العمل في حالة العجز الكامل عن العمل".

وتطبيقاً لذلك صدر القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات متضمناً الإشارة إلى توافر شرط اللياقة البدنية فنصّ في المادة 13 الفقرة 4 من المرسوم 85-59 على مايلي: " لا يحق أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المطلوبتين للممارسة الوظيفة."²

كما نص على شرط اللياقة الطبية بالمخالفة لنصوص قانون الوظيفة العامة 133/66 في المادة 38 كمايلي: " يجب على كل مترشح أن يقدم قبل توظيفه ملفاً يشتمل على شهادة طبية تثبت بأنّ المعني غير مصاب بأية علة تتنافى و ممارسه مهامه".

وهذا النص اخذ بعين الاعتبار الظروف الإنسانية حيث لا يقتضي عقلاً أن يحرم الشخص المصاب بمرض لا يتعارض و طبيعة الوظيفة من الالتحاق بها .

¹ - المادة 31، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد 13 المؤرخة في 24/03/1985.

² - المادة 13، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد 13 المؤرخة في 24/03/1985.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

ومن ثم نجد أن المشرع الجزائري قد وفق عندما ربط شرط التعيين بالقدرة البدنية اللازمة لممارسه الوظيفة ودون اشتراطه شهادة معينة كالتطب العام أو شهادة الأمراض الصدرية التي من شأنها أن تحرم الشخص من الالتحاق بأية وظيفة. و تحسبا لظهور أمراض جديدة تتعارض مع تولي الوظائف العامة.

3 - النظام القانوني لإنهاء بسبب عدم اللياقة الصحية

نحدد في هذا الموضوع نطاق سريان النظام القانوني لإنهاء الخدمة بسبب عدم اللياقة الصحية وفقا للتنظيم التشريعي الذي ورد في القانون الأساسي العام للعامل و المراسيم التطبيقية له وفقا للنصوص الجديدة لقانون الضمان الاجتماعي .

أ- الأمراض المؤقتة:

للموظف الحق في عطل مرضية خارج نطاق العطل العادية والاستثنائية، و يتقاضى الموظف الأجر في حالة المرض بشرط اتباع الشروط الشكلية التي تنص عليها القوانين للحصول على العطل، فليس من حق العامل المتغيب عن العمل بدعوى المرض، إلا بعد تقديم شهادة طبية تسلمها مؤسسة استشفائية أو أطباء محلفون أو طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة.

كما نص قانون الضمان الاجتماعي في مادة 64 على أنه: " لا يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي أن تقرر مع تحملها المصاريف لإجراء فحوص طبية على المؤمنين لهم بواسطة الطبيب ، كما يمكن لها أن تجري مراقبة على المؤمنين لهم بواسطة أحد ممثليها، إذا امتنع المؤمن له عن هذه الفحوص الطبية أو المراقبة المطلوبة، أو عندما لا يمثل للاستدعاء تسقط حقوقه في الأداءات السابقة بالنسبة للفترة حيث أعيقت المراقبة. تحدد الشروط التي تجرى بها المراقبة على المؤمنين لهم اجتماعيا عن طريق التنظيم."¹

ويثور التساؤل عن حدود الإدارة في فصل العامل إذا انقطع عن العمل بسبب المرض؟ القاعدة العامة أنّ الانقطاع عن العمل دون إذن يعتبر سببا لإنهاء الخدمة. ولكن إذا كان هذا الانقطاع عن العمل بسبب عارض في حالة المرض خارج التغيبات الخاصة المدفوعة الأجر فإنه يشترط في هذه الحالة اعتماد الشهادات الطبية ومراقبة الفحوص الطبية حسب القوانين السارية، وعلى ذلك فإنّ اتباع هذه الشكلية تحول دون إجراء إنهاء الخدمة ولو ثبت قيام العامل ببعض الأعمال خلال العطلة لأنّ هذه الأعمال لا تنفي صفة المرض، وأكثر من ذلك فقد ذهب كل من الفقه والقضاء المصري إلى الحكم بعدم فصل العامل ولو لم يقدم ما يثبت المرض إذا أبدى الأمل رغبته في التمسك بالعمل خلال فترة سنة من تاريخ الانقطاع وإن كان ذلك دون مسائلة العامل تأديبيا في هذه الحالة.

- انظر المادة 64، من الأمر 11/83، المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن قانون الضمان الاجتماعي ، ج.ر. العدد 1792، المؤرخة في 1983/07/05

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

وفي ذات الاتجاه نص المشرع الجزائري في المادة 64 المذكورة أعلاه على أنه إذا تغيب العامل تسقط حقوقه المالية عن فترة التغيب إذا لم يمتثل لإجراء الفحص الطبي أو المراقبة التي تفرضها هيئة الضمان الاجتماعي، وخلافا للقانون المصري فإن تغيب العامل دون سبب مبرر يمنح الإدارة سلطة إنهاء خدمته على أساس هجر الوظيفة.

ب - الأمراض المزمنة

ويقصد بهذه الأمراض التي تصيب العامل بعجز دائم و تحول دون التحاقه بالعمل أو الاستمرار فيه وقد نصت المادة 92 الفقرة 5 من القانون الأساسي العام للعامل على: " أن حالات إنهاء علاقة العمل هي:.... العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التنظيم"¹ ويحق للعامل في حالة الإصابة بالأمراض المزمنة الحصول على عطلة مدفوعة الأجر وفقا للشروط التالية:

* يخضع المريض لرقابة هيئة الضمان الاجتماعي بعد تقديم ما يثبت مرضه لجهة الإدارة وفي هذه الحالة إذا كان المريض يحتاج إلى فترة علاج لمدة تتجاوز ستة أشهر على هيئة الضمان الاجتماعي إجراء فحوص دورية بالتعاون مع الطبيب المعالج .
* امتناع الموظف المريض عن كل نشاط غير مرخص.

ويستحق العامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي ثابت طبيا الحق في التعويض وفي عطلة مدفوعة الأجر مدتها ثلاث سنوات ،ويجوز في حالة استثنائية العمل لمدة سنة على الأقل أن يحصل على أجل جديد مدته ثلاث سنوات.

في حالة انتهاء العطلة طويلة الأمد و تقرير الطبيب المختص بعدم القدرة على استئناف العمل أو إذا أصيب بعجز بدني كامل يعوقه عن الاستمرار في العمل ، في هذه الحالة تنتهي علاقة العمل قانونا بين الموظف و الإدارة وبناءا عليه تصدر السلطة الإدارية المختصة بإنهاء خدمته .

ج- الأمراض المهنية:

* **تعريف** :عرف قانون الضمان الاجتماعي في المادة 63 الأمراض المهنية بما يلي: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص" و على ذلك يمكن أن نعرّف المرض المهني بأنه ذلك الذي يصيب العامل أثناء و بسبب الخدمة و يشترط فيه ما يلي:

- أن يكون العامل قد أصيب بالمرض أثناء فترة الخدمة فإذا مرض بعد انتهاء تاريخ الخدمة أي فترة التقاعد أو الاستقالة لا يعتبر مرض مهنيا.

- أن يكون المرض بسبب الأعمال أو الوظائف التي يقوم بها داخل العمل مباشرة وبطريق غير مباشر ومعنى ذلك إذا كان نو علة قبل التحاقه بالعمل الذي أدى إلى زيادة حدة

¹ - المادة 92، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد 13 المؤرخة في 1985/03/24.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

المرض لا يعد ذلك مرضا مهنيا ،ولا يمكننا أن نعتبر ذلك المرض الطارئ من ضمن الأمراض المهنية.¹

* تحديد الأمراض المهنية:

نظم المشرع في قانون الضمان الاجتماعي الأمراض المهنية فنص على تحديدها بقائمة بموجب تنظيم،و يتم إعداد هذه القوائم بعد أخذ رأي اللجنة الطبية وفي هذه الحالة يجب التصريح بالأمراض المهنية في كل مؤسسة أو أصحاب الأعمال الخاضعة لقانون الضمان الاجتماعي من أجل تكفل هيئة الضمان الاجتماعي إلى تأمين هذه الأمراض كما نصّ المشرع على تطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية

د - التعويض:

للحصول على التعويض يجب التصريح بالمرض المهني وتقديم طلب إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال فترة زمنية تتراوح من خمسة عشر(15) يوما يوما إلى 03 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمريض.

ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح فورا إلى مفتش العمل. وحسنا فعل المشرع عندما اتخذ تدابير وقائية بشأن حوادث العمل والأمراض المهنية في المادة 73 على أنه: " تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات الأخرى المختصة في هذا المجال بالعمل على النهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل ومن هنا أنشئ صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية بالمشاركة مع الهيئات المهنية و صندوق الضمان الاجتماعي".²

ويجدر بنا ذكر قائمة بالأمراض المزمنة وفقا للقانون المنظم لذلك كالتالي :
جاء في المادة 20 من القانون رقم 11/83 إحالة تحديد قائمة العلل الطويلة الأمد إلى التنظيم.

وقد صدر فعلا المرسوم الذي يحصر هذه الأمراض المزمنة تحت رقم 27/84 المؤرخ في 11 / 02/ 84 محدد الأمراض التي من شأنها أن تمنع العامل من ممارسة نشاطه المهني في المادة 21 الفقرة الثانية و هي :

- 1- السل بجميع أشكاله .
- 2 الأمراض العصبية النفسية الخطيرة.
- 3- الأمراض السرطانية.
- 4 - أمراض الدم.

- انظر المادة 63، من الأمر 11/83، المؤرخ في 02/07/1983، المتضمن قانون الضمان الاجتماعي ، ج.ر العدد 1792 ،¹المؤرخة في 05/07/1983.

- انظر المادة 73، من الأمر 11 / 83 ، المؤرخ في 02/07/1983، المتضمن قانون الضمان الاجتماعي ، ج.ر العدد 1792 ،²المؤرخة في 05/07/1983.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

- 5 - الخراج للمفاوي.
 - 6 - ارتفاع ضغط الدم .
 - 7 - أمراض القلب والأوعية الدموية الآتية:
 - الذبحة الصدرية .
 - سداد نسيج القلب العضلي.
 - تجسير الشريان التاجي .
 - تعويض الصميم بجهاز استخلاف.
 - الصميم التحلل.
 - أمراض تصلب الشرايين المتقدمة .
 - التهاب شريان الأطراف السفلية .
 - إصابة الوعاء المخي والسحائي أو المخي السحائي.
 - اضطراب توازن دقات القلب مع الحافز.
 - 8- الأمراض العصبية الآتية :
 - تصلب في شكل أمراض دموية.
 - تزامن أمراض خارج الصفات الهرمي .
 - كساحات الأطراف السفلية و الفوالج .
 - صرع الفص الصدغي ، والصرع الميوكلوتيكي المتدرج اللاحق للجروح .
 - 9- الأمراض العضلة أو العصبية العضلية الآتية:
 - التهاب الأعصاب.
 - الضمور العضلي الحلزوني المتدرج .
 - التهاب العضلات.
 - العضلات.
 - 10- أمراض الدماغ.
 - 11- أمراض الكلى.
 - 12- أمراض المفاصل المزمنة الالتهابية أو المنحلة الآتية :
 - التهاب المفاصل الروماتزمي.
 - الاعتلالات المفصلية الخطيرة.
 - 13- التهاب ما حول المفاصل الروماتزمي الأصلي.
 - 14- القراض الخمامي المنشور.
 - 15- حالة العجز عن التنفس المزمن الناتجة عن انسداد أو انحصار.
 - 16 – شلل الأطفال السابق الحاد.¹
- 4 - الطبيعة القانونية للقرار الصادر بالفصل لعدم اللياقة البدنية:
يثور التساؤل حول طبيعة القرار الصادر بفصل الموظف بسبب عدم اللياقة البدنية ؟

¹ - انظر المادة 21، من المرسوم رقم 84-27، المؤرخ في 11/02/1984، المتضمن كليات تطبيق العنوان الثاني من المرسوم 11/83، المؤرخ في 1983، والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المؤرخ والمتمم.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

إنّ عجز العامل البدني وعدم قدرته على الاستمرار في العمل ولو بعد حصوله على جميع العطلات العادية والاستثنائية لا يعني انقطاع العلاقة القانونية التي تربطه بخدمته ولو قدم طلبا للإحالة على التقاعد.

وحتى صدور القرار من الجهة الإدارية المختصة بإنهاء خدمته فإنّ العلاقة القانونية تظل قائمة حتى صدور القرار.

وبالنظر إلى نص المادة 59 التي تنص على أنّه: "تنتهي أيضا علاقة العمل في الحالات الآتية، طبقا لأحكام التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي... العجز الكلي عن العمل..."¹، ونجد أنّ هذه المادة قد أحالت موضوع الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية إلى قانون الضمان الاجتماعي الذي تناول تنظيم هذه المسألة وفقا لمايلي:

أ- المنازعات:

ويقصد بها في مجال الضمان الاجتماعي ما يلي :

*- المنازعات العامة.

*- المنازعات الطبية.

*- المنازعات المتعلقة بالنشاط الطبي.

وقد حدد القانون اختصاص المنازعات العامة بما يلي:

* جميع الخلافات غير الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وأيضا المنازعات التقنية أي المادية الخاصة بالنشاط الطبي .

* المنازعة الطبية يقصد بها كل الخلافات الخاصة بالحالة الطبية للمستفيدين أو ذوي الحقوق من الضمان الاجتماعي² .

ب- الاعتراضات:

الاعتراض على القرارات والمنازعات التي سبق ذكرها ترفع إلى لجنة الطعن الأولى كإجراء إجباري قبل إحالة النزاع إلى القضاء وكذلك كإجراء تسوية بين المتخاصمين يحتمل معه إنهاء النزاع، غير أنّنا من جهة أخرى عكس ذلك، حيث أنّ هذا الإجراء لا يستقيم مع طبيعة هذه المنازعات لأنّها تنسّم بأنّها إجراء إلزامية أو إجبارية وبمقتضاه لا يجوز للمستفيد من الضمان الاجتماعي اللجوء إلى القضاء قبل الاعتراض أمام لجنة الطعن الأولى.

ج- لجنة الطعن الأولى :

تنشأ هذه اللجنة في كل هيئة للضمان الاجتماعي و تتشكل من العناصر التالية :

*-ممثلين عن العمال المؤمن لهم.

- انظر المادة 59، من الأمر 83 / 11، المؤرخ في 02/07/1983، المتضمن قانون الضمان الاجتماعي، ج.ر العدد 1792 المؤرخة في 05/07/1983.

- انظر المادة 3-5، من الأمر 83 / 11، المؤرخ في 02/07/1983، المتضمن قانون الضمان الاجتماعي، ج.ر العدد 1792 المؤرخة في 05/07/1983.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

*- ممثلين عن أصحاب العمل.

*- أمين يتولى أمانة اللجنة يتم اختياره من أحد أعضاء هيئة الضمان الاجتماعي. وتتولى هذه اللجنة مهمة البث في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئة الضمان الاجتماعي.

د: إجراءات الطعن

*- يرفع الاعتراض أمام لجنة الطعن الأولى خلال مدة شهرين من تاريخ الإشعار بالقرار المعترض عليه ويجب أن يتم ذلك إما برسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام وإما بواسطة طلب يتم إيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع، ومعنى ذلك أنّ هذه الإجراءات الشكلية لازمة لقبول الاعتراض وعدم احترام ميعاد الشهرين يترتب عليه سقوط حق المستفيد ويعني ذلك القول بعدم إمكانية التقدم إلى القضاء وفقا للمادة 6 من قانون الضمان الاجتماعي التي تنص على أنّ: " ترفع الاعتراضات التي تلحق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة إلى لجنة الطعن الأولى حتى تؤسس ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي وذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة".¹

لأنّ إجراء الطعن إلزامي كمرحلة تمهيدية في حالة الفشل في إنهاء النزاع واللجوء إلى القضاء.

*- في حالة تقديم الاعتراض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي يتم وقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلى حين البث فيه نهائيا.

*- تبث لجنة الطعن الاعتراض المقدم إليها خلال فترة شهر تتجدد من تاريخ استلام العريضة.

*- يتم تبليغ قرار لجنة الطعن إلى أطراف النزاع كما تبلغ محاضر القرارات إلى سلطة الوصاية خلال فترة 15 يوما.

ثانيا :الفصل الغير التأديبي لعدم الكفاءة المهنية

ظلت الجزائر تطبق القوانين الفرنسية بموجب المرسوم الصادر في 31 ديسمبر 1962 باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية و النظام العام والآداب و ظل الوضع كذلك حتى صدور أول قانون ينظم الوظيفة العامة في الجزائر وهو الأمر 66/ 133 والمراسيم التطبيقية له.

ويجدر بنا أن نتناول بالبحث عن الفئات المعنية من الموظفين بالفصل لعدم الكفاءة المهنية في ظل القوانين المتتالية.

أ- الشخص المتمرن على ذمة الوظيفة لأول مرة في ظل قانون الوظيفة العامة 66/ 133 تكاد تجمع كل القوانين على ضرورة. أداء الشخص الذي يجتاز المسابقة بنجاح أو بناء على

- انظر المادة 06، من الأمر 83 / 11، المؤرخ في 02/07/1983، المتضمن قانون الضمان الاجتماعي ، ج.ر العدد 1792 المؤرخة في 05/07/1983.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

اختيار وظيفي أن يؤدي فترة للتمرين أو التربص حتى يتسنى للإدارة تقدير مدى صلاحيته ولقد نص قانون الوظيفة العامة 66/ 133 في مادته 29 على أن:

"الترسيم مشروط:

- بالقيام بتمرين تكويني مدته الأدنى المحددة بموجب القوانين الأساسية الخاصة لا تقل عن سنة.

- وتسجيل اثر انتهاء من هذا التمرين في قائمة القبول في الوظيفة التي تعدها اللجنة إما بناء على نتيجة الاختبارات المختارة وإما بناء على تقرير رئيس المصلحة وإما بناء عليهما معا.

وعلى اثر الانتهاء من التمرين، فإن الترسيم تقرره السلطة التي لها حق التعيين، و التي تستطيع بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء إما أن تقرر تمديد التمرين، وإما تسريح المتمرن".¹

كما يتعين على الإدارة أن تتأكد من إمكانية إحالة الموظف على التقاعد إذا كان يستوفي الشروط القانونية المنصوص عليها في ميدان الإحالة على المعاش أو تخفيض رتبته بما يناسب مؤهلاته المهنية وإذا وافقت اللجنة المتساوية الأعضاء على فصله يمنح له تعويضا يساوي نصف الأجر الأخير الذي تقاضاه مضروبا في عدد السنين التي إشتغل خلالها بالإضافة إلى المنحة العائلية.²

كما قضت التعليمية رقم سبعة (7) لسنة 1969 و أنه طبقا للمادة 68 من قانون الوظيفة العامة، التي تقضي بأن عدم الكفاءة المهنية الخارج عن أي تصرف خاطئ يمكن أن يكون سببا في إعادة ترتيبه في منصب أقل أو أحالته إلى المعاش (التقاعد)، أو فصله، غير أن هذه التدابير لا تكسي طابع العقوبات التأديبية، على أن تكون محاطة بالضمانات المنصوص عليها في المواد 56، 57 (استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وتبليغ الملف)

ويتضح في النصوص القانونية ما يلي:

أ- بالنسبة للموظف تحت الاختبار لأول مرة.

*- يوضع تحت التمرين لفترة مدتها الدنيا لا تقل عن سنة لتثبيت من صلاحية الموظف لتحمل أعباء الوظيفة.

*- و أن يسجل ضمن قائمة القبول في الوظيفة التي تعدها اللجنة إما بناء على نتيجة الاختبارات المختارة وإما بناء على تقرير الرئيس السلمي في المصلحة، وإما بناء عليهما معا، أثر الانتهاء من هذا التمرين.

¹ انظر المادة 29، من الأمر 66/133، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد 46، المؤرخة في 1966/06/08.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

*- السلطة المختصة بالتعيين هي المسؤولة عن تقرير صلاحية الموظف أو عدم صلاحيته فإذا ثبتت عدم صلاحيته، فيتقرر ما يلي إما :
- إحالته إلى المعاش إذا كان مستوف للشروط القانونية لذلك.
- تخفيض رتبته بما يتناسب و مؤهلاته المهنية.
- أو فصله نهائيا من الخدمة بعد موافقة اللجنة المتساوية على ذلك ، وهذا الفصل لا يعد من قبل الفصل التأديبي ويمنح له تعويضا يساوي نصف الأجر الذي كان يتقاضاه مضروبا في عدد السنين التي اشتغل خلالها، بالإضافة إلى المنح العائلية.
ويلاحظ أيضا أن النصوص القانونية أعلاه لم تميز بين الموظف المتمرن لأول مرة، عندما نصت على إمكانية إحالته إلى المعاش إن كان مستوفيا للشروط اللازمة لذلك، وهذا الأمر لا يكون إلا بالنسبة للموظفين الذين انتدبوا إلى وظيفة جديدة كما سيأتي الحديث عن ذلك في حينه.

ثم إنّ المشرع الجزائري اكتفى بتحديد المدة الدنيا للتمرين دون أن يحدد المدة القصوى للانتهاء من هذا التمرين، وهو ما يعطي للإدارة السلطة التقديرية الواسعة و الخطيرة في أن واحد، في إبقاء الموظف تحت الاختبار المدة التي تقدرها هي وحدها ولا معقب على رأيها هذا حتى وإن كان ينطوي على تعسف في استعمال سلطتها اتجاه موظف في مركز غير ثابت ولا قادر، ما عدا ذلك فإن الضمانات الإدارية المقررة لذلك فهي كافية و كفيلة لحماية الموظف تحت الاختبار من شطط الإدارة و تجاوزها لحدود سلطتها التي منحها إياها القانون والتنظيمات الإدارية.

وتجدر الملاحظة حول القوانين السالفة الذكر أنها جاءت متوافقة و متطابقة تماما مع التشريع الوظيفي الفرنسي.¹

الموظف المتمرن على ذمه الوظيفة في ظل المرسوم 59 /85 النصوص القانونية:

جاء في نص المادة 40 الفقرة 1 ما يلي: " يقضي المتمردون فترة تجريبية تحدد مدتها في القوانين الأساسية الخاصة طبعا للقوانين والتنظيمات المعمول بها... " أما المادة 41 الفقرة 1 فقضت بما يلي : "يتم تثبيت المتمرّنين في منصب عملهم اثر انقضاء المدة التجريبية التي يمكن تجديدها عند الانقضاء أو ينزلون أو يسرحون بعد إخبارهم مسبقا لمدة خمسة عشر (15) يوما " و نصت المادة 47 من المرسوم أعلاه على ما يلي: " لا يخول تسريح أحد المتمرّنين الحق في أي تعويض "

يتضح من خلال النصوص القانونية أعلاه ما يلي:

أنّ المرسوم أعلاه 59/ 85 أكد على تحديد الفترة التجريبية على أن تتولى القوانين الخاصة ذلك التحديد ولقد صدر فعلا المرسوم التنفيذي رقم 89 الفقرة 1/224 الذي جاء في مادته السادسة(6) ما يلي : "مع مراعاة الأحكام الخاصة ببعض الأسلاك المحدد في هذا

- انظر المواد 40-47، من الأمر 59/85 ، المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن قانون الوظيفة العامة ، ج.ر العدد13، المؤرخة في 1985/03/24.¹

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

المرسوم يعين المترشحون الذين يوظفون حسب الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي متمرنين يقرر من السلطة التي تستخدمهم"

أما المادة السابعة منه فقد نصت بما يلي: "عملا بأحكام المادتين 40 -41 من المرسوم 59/85... يخضع المتمرنون لفترة تجريبية تحدد على النحو التالي:

- 3 أشهر للعمال الذين يشغلون مناصب مصنفة في الأصناف من 1 إلى 9 .

- 6 أشهر للعمال الذين يشغلون مناصب في الأصناف من 10 إلى 13 .

- 9 أشهر للعمال الذين يشغلون مناصب المصنفة في الأصناف من 14 إلى 20 يتوقف تثبيت العمال على تسجيلهم في قائمة تأهيل تضبطها بناء على تقرير مسبب من المسؤول السلمي، لجنة تحدد صلاحيتها وتنظيمها و عملها وفقا للتنظيم المعمول به وتحديد مدة التربص وفقا للنصوص أعلاه.

- تميز التشريع الوظيفي الحالي عن القوانين السابقة أعلاه لا من حيث قصر المدد المحددة للأصناف الثلاثة بحيث نجد المدة القصوى تسعة (9) أشهر بينما المدة الدنيا للتربص في القوانين الوظيفية 66 / 133 أعلاه محددة مدتها الدنيا بستة (6) أشهر دون أن يحدد المدة القصوى ذلك.¹

غير أنّ القانون الحالي لم يتضمن الضمانات التي كرسها القانون 66 / 133 وخاصة في ما يتعلق بالتعويض في حالة الفصل غير التأديبي يساوي نصف الأجر الأخير الذي تقاضاه مضروبا في عدد السنين التي اشتغل خلالها بالإضافة إلى المنحة العائلية.

غير أنّ هذه الضمانة ومن تفحصنا لها نجد أنّها تخص الموظف المنتدب إلى وظيفة جديدة ويؤدي فترة التمرين للالتحاق بها نهائيا. وذلك من خلال التعويض الذي يتقاضاه الموظف المفصول ، وعبارة "مضروب في عدد السنين التي اشتغل خلالها" ، وهي عبارة تدل على أن الموظف اشتغل عددا من السنين كموظف عام هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن عبارة "نصف الأجر الأخير" ولم يقل شبه الأجر لأنّ هذا الأخير هو الذي يتقاضاه الموظف المتمرن، أمّا الأجر فإنما ما يتقاضاه الموظف المثبت، وعلى ذلك فإننا نقول أنّ قانون الوظيفة العمومي 66 / 133 جاء مبهما ولم يوضح مصير العامل الذي يتمرن لأول مرة.

أمّا القانون الحالي فإنه فصل في الأمر بحيث أنّ الموظف تحت الاختبار لأول مرة يكون كالاتي:

- أن العامل الذي يؤدي فترة التمرين بنجاح يتم تثبيته بقوة القانون في منصب عمله.

- انظر المادتين 6-7 ، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن قانون الوظيفة العامة ، ج.ر العدد 13، المؤرخة في 24/03/1985.¹

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

- في حالة عدم نجاحه في الفترة المحددة للتربص، فإنه يمكن تجديد هذه المدة حسب كل وظيفة محل التربص (3، 6، 9) أشهر وفقا لمقتضيات مصلحة الإدارة أو ينزل إلى وظيفة أقل من الوظيفة التي كان يتمرن فيها.

- أو يسرحون (أي يفصلون) بعد إخبارهم مسبقا بمدة 15 يوما.

والإدارة في كل هذه المراحل تتمتع بالسلطة التقديرية المطلقة .

-أن فصل المتمرن من الإدارة لا يخول له الحق في أي تعويض.

والعامل المتمرن لا يمكن اعتباره موظفا عاما بالمعنى الفني الدقيق للكلمة إلا إذا تم تثبيته أو ترسيمه في منصب عمله ، وحينها يصبح في وضعية قانونية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها.

على أن يخضع الموظف المتمرن لذات الواجبات التي يخضع لها الموظفون المرسمون غير أنهم لا يستفيدون من الحق في الانتداب أو الاستيداع على غرار الموظفين المثبتين.¹

1- فصل الموظفين المرسمين في ظل قانون 133/ 66

وهم الموظفون المنتدبون قانونا من سلكهم الأصلي ورتبهم الأصلية لقضاء المدة التجريبية قصد ترقيةهم أو إعادة تأهيلهم طبقا لما أشارت إليه المادة 4 الفقرة الأولى على أن: "الموظفين المتمرنين الذين يكونون موظفين مرسمين حين تعيينهم بصفة متمرنين ينفصلون عن سلكهم الأصلي ويحتفظون بهذه الصفة بالمرتب المطابق للرقم الاستدلالي الذي أحرزوه في سلكهم الأصلي".²

وإن فترة التمرين الواجب أدائها من هؤلاء الموظفين يجب ألا تقل عن سنة وفي حالة عدم أداء فتره التمرين بنجاح فإن السلطة التي لها حق التعيين أن تقرر تمديد التمرين أو إحالتهم إلى المعاش إذا كان مستوفي لشروط الأقدمية المقررة في تشريع التقاعد. و في حالة إذا ما لم تتوفر في المتمرن شروط الأقدمية ينزل في وظيفة أقل من أن يحتفظ برقم استدلاي يساوي أو أقل بقليل من المنصب الذي كان يتمرن فيه، وإذا استحالت هذه الحالة الأخيرة فإنه يفصل بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

على أن يتقاضى الموظف المفصول تعويضا يساوي نصف الأجر الأخير الذي تقاضاه مضروبا في عدد السنين التي اشتغل خلالها بالإضافة إلى المنح العائلية.

وبتحليل النصوص أعلاه يتبين لنا ما يلي:

1 - أن الموظفين الرسميين تحت التمرين في ظل قانون 133/ 66 أعلاه هم منتدبون قانونا من سلكهم الأصلي ورتبهم الأصلية قصد ترقيةهم أو إعادة تأهيلهم .

¹ - محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص 372.

- انظر المادة 4، من الأمر 133/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد 46، المؤرخة في 08/06/1966.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

- 2- وأن فترة التمرين التي يخضع لها يجب ألا تقل عن سنة كحد أدنى يتم على إثرها تثبيت الموظف في منصب عمله الجديد من طرف السلطة صاحبة التعيين بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.
- 3- أن الموظف المتمرن المتربص إذا لم يؤدي فترة التدريب بنجاح و كان مستوفيا لشروط الأقدمية المقررة في قوانين التقاعد يحال على المعاش .
- 4- كما يمكن للإدارة أن تمدد فترة التمرين حسب المدة المقررة لكل منصب.
- 5- أو تنزله إلى وظيفة أقل من الوظيفة التي كان يتمرن فيها على أن يحتفظ برقم استدلاي يساوي أو أقل بقليل من المنصب الذي كان يتمرن فيه
- 6 – إذا استحال عملية التنزيل فإنه يفصل بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء مع تمكينه من تعويض يساوي نصف الأجر الذي تقاضاه مضروبا في عدد السنين التي اشتغل خلالها بالإضافة إلى المنحة العائلية .
و أن هذا الفصل يخرج عن الفصل التأديبي و لا يكتسي طابع العقوبات التأديبية.¹

2 – فصل الموظفين المرسمين في ظل المرسوم 59/85 الحالي أ – النصوص القانونية :

تنص المادة 40 من المرسوم أعلاه على ما يلي : " يقضي المتمرنون فترة تجريبية تحدد مدتها في القوانين الأساسية الخاصة طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها . أما المتمرنون الذين لهم صفة الموظفين فينتدبون قانونا من سلكهم ورتبهم الأصليين لقضاء المدة التجريبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة"، أما نص المادة 41 فجاء فيه ما يلي: " يتم تثبيت المتمرنين في مناصب عملهم إثر انقضاء المدة التجريبية التي يمكن تجديدها، أو ينزلون ،أو يسرحون بعد إخبارهم مسبقا بمدة 15 يوما. غير أن المتمرنين الذين لهم صفة الموظفين يعاد إدراجهم في سلكهم الأصلي إذا لم يتم تثبيتهم في منصب عملهم الجديد."²

يتضح من خلال المادة أعلاه أن الموظف المرسم تحت الاختبار لا يتم فصله في جميع الأحوال وإنما التجديد له في مدة التربص في حالة عدم أداء فترة التمرين بنجاح أو ينزل إلى وظيفة أقل أو يعاد إدراجه في سلكه الأصلي دون تعويض، وبإجراء مقارنة بسيطة من القانونين، الوظيفة العامة 66/ 133 و القانون الحالي 85/ 59 يلاحظ أن القانون الحالي

¹ - محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ،ص380.

² - انظر المادتين 40-41 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن قانون الوظيفة العامة ، ج.ر العدد13، المؤرخة في 1985/03/24.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

أسقط وضعية الإحالة على المعاش و ما تجدر الإشارة إليه أنه لم يقرر الفصل أو التسريح لهذه الفئة من الموظفين كما فعل قانون الوظيفة العامة 66 / 133 .

ونحن نرى أنّ ما ذهب إليه المرسوم الحالي 85 / 59 من عدم إقراره للفصل بغير الطريق التأديبي الموظفين المرّسمين تحت الاختبار هو الأصوب بحيث لا يعقل أنّ الموظف الذي يشارك في دورة تدريبية للترقية في وظيفة أعلى، ولم يتمكن من أداء تلك الفترة بنجاح أن يسرح نهائيا من الوظيفة العامة، بل الراجح والمنطق أنّ الموظف لا يمكن أن يضار بالمشاركة في الالتحاق بوظيفة أرقى ولم يثبت مقدرته وجدارته لذلك أن يحرم من وظيفته الأصلية التي كان يشغلها.

ولنا ملاحظات حول تقارير الكفاءة المهنية كالتالي:

الإشكالية التي تطرح حول ما إذا ثبت الموظف بعد نجاحه في فترة التمرين ثم اتضح بعد ذلك عدم كفاءته المهنية فما الحكم القانوني؟ لهذا يمكننا أن نميز بين حالتين:

أ - إذا أصيب الموظف بعجز جسماني يعرقل أداء المهام الوظيفية على الوجه الأكمل لها، في هذه الحالة تنتهي الخدمة .

ب - إذا كان نقص الكفاءة بسبب عدم قدرته الشخصية على مواصلة التطورات الحديثة والأساليب المتعلقة بالتقدم العلمي، في هذه الحالة يجوز إنهاء علاقته بهذه الوظيفة و لو لم يرتكب أي خطأ.

ويقول الأستاذ ليوناردوايت: "أنّ تقارير الكفاءة تعد من أكثر الأمور التي تثير النقد في إدارة شؤون العاملين نظرا لأنّ هذه العملية لا تركز على أسس محددة المعالم ومتماثلة ورغم تاريخ الإدارة الطويل لم تستطع الوصول إلى نظام ناجح في هذا الخصوص يتقاضي أوجه النقص التي تعرض هذه العملية لكثير من الانتقادات."

وانتهاء الوظيفة في هذه الحالة يتعارض مع الضمانات الأساسية في مفهوم الوظيفة العامة وفي ذات الوقت يثور التعارض بين واجب الإدارة في الإبقاء على الموظفين غير الأكفاء وفي إنهاء مهامهم الوظيفية، أي تحقيق المعادلة بين منطق الضمان والفاعلية اللذان تسعى الإدارة جاهدة في تحقيقهما.

والأصل أنّ دائمية الوظيفة هي الطابع الذي تصطبغ به الوظيفة العامة والاستثناء هو الفصل لأن الموظف لم يرتكب أي إخلال وإنّما عدم كفاءته المهنية هو سبب خارج عن إرادته ، بل نذهب إلى القول أكثر من هذا أنّ الإدارة لها دخل كبير في عدم تكوين عمالها باستمرار حتى تواكب التطور الذي تشهده الإدارة العامة في العالم.¹

ولنا في هذا الشأن ملاحظات على مسلك المشرع الجزائري حيث جعل القاعدة الأصلية للتعيين عن طريق ما يلي :

- 1 - المسابقة على أساس الاختبارات.
- 2 - المسابقة على أساس الشهادات.
- 3 - الاختبارات المهنية.

¹ - محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص383.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

4 - الاختيار بالأقدمية بعد توافر خبرة مهنية كافية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين.

وقد جعل شروط التأهيل من بين الاستثناءات التي يمكن أن تلحق بمناصب العمل في الحالتين التاليتين:

أ - لإحداث سلك جديد.

ب - توفير بعض الاحتياجات الاستثنائية الخاصة ببعض الأسلاك التي تحدد قائمتها حسب الحالة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار مشترك بين السلطة المركزية التي لها صلاحية التعيين و الإدارة المختصة، ومن هنا نرى أنّ التأهيل جاء على سبيل الاستثناء وفي ظروف محددة وفقا للنص التشريعي .

وكان من الأجر بالمشروع أن يهتم بتطوير أساليب الكفاءة وفقا للتقنيات الحديثة في الإدارة العامة، حيث تعتبر أحد الوسائل الرئيسية في رفع الكفاءة الإنتاجية للموظفين باعتبارها ترمي إلى إحداث تغييرات في نظام الإدارة و معدلات الأداء ومن ثم كان من الضروري لرفع معدلات الإنتاج والارتقاء بالخدمات أن تعمل على تحقيق ما يلي :

* تنمية الموظفين فكريا و عمليا .

* تمكين الموظفين من الإطلاع على أحدث ما وصل إليه العلم في مجال مختلف الاختصاصات .

* حصر المشاكل الحالية التي تعرقل من أداء الخدمة على أكمل وجه.

* يمكن أن نصل إلى الهدف المنشود في هذا المجال باتباع ما يلي:

- التبادل العلمي عن طريق البعثات الداخلية والخارجية و تشجيع مبادرات الموظفين الذين يعملون على تحسين مستواهم الفكري بالحصول على الشهادات العليا.

-إعداد مخططات تدريبية على مستوى كل مجموعة أو صنف من الوظائف بحيث لا يرقى الموظف على أساس الأقدمية وإنما على أساس مبدأ الجدارة واختيار الأحسن لتولي المناصب العليا.

- إنشاء مكتبة علمية في كل إدارة تلبى الاحتياجات الضرورية من نظم المعلوماتية و المراجع التي تزود الموظفين بكل ما هو جديد، و في هذا المجال ما هو معمول به في تطبيق نظام الإعلام الآلي حتى تكون هناك سرعة في الأداء.¹

وتنتهي كل ذلك إلى أنّ الموظف بعد ترسيمه لا بد أن يسير متوازيا مع حجم التطور العلمي بما يؤدي إلى تخفيض حالات إنهاء الخدمة بسبب عدم الكفاءة ،حيث يعتبر ذلك مؤشرا جيدا على تطور الدولة أو تخلفها.²

3-فصل الأعوان العموميين المتعاقدين و الأعوان المؤقتين

عرفنا أنّ الموظفين الرسميين هم الفئة الأكثر استقرارا من غيرها من الأعوان المتعاقدين و الأعوان المؤقتين كما عرفنا أيضا أنّ الضمانات التي تحظى بها الفئة الأولى بسبب الفصل لعدم الكفاءة المهنية هي أوسع نطاقا من غيرها.

¹ - محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص386.

² - المرجع نفسه ، ص387.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

غير أنّ هناك فرق بين الموظف المتعاقد والموظف المؤقت على النحو التالي:
أ- الأعران العموميون المؤقتون:

ويقصد بهم الأشخاص الذين يعيّنون بصفة مؤقتة لمدة محددة في إحدى وظائف الدولة و لقد تناول المرسوم 133 /66 المتضمن أحكام الموظفين المؤقتين، حيث جاء في هذا المرسوم جواز تعيين موظفين مؤقتين من ذوي الاختصاص الوطنيين والأجانب، وذلك للاستعانة بهم في الأعمال الفنية أو لتنفيذ المهام الخاصة محددة الأجل على أن يتم تعيين هذه الطائفة كمستشارين فنيين أو مكلفين بمهام ، وذلك بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المختص والوزير المكلف بالوظيفة العامة، وذلك لمدة تتراوح من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر قابلة للتجديد بنفس الشروط.¹

غير أنّ المرسوم 276/ 86 نص في مادته الثالثة على ما يلي: "يبرم عقد الالتزام الأصلي لمدة أقصاها سنتان(2)... و يمكن تجديده لفترات أخرى لا تزيد مدة كل واحدة على سنة..." ، أما حالة الإنهاء أو الفسخ إنّما يمكن لأحد الطرفين المتعاقدين أن يفسخ العقد بشرط إشعار الطرف الآخر بثلاثة أشهر قبل ذلك، ويختلف الأمر بالنسبة للمتعاقد الأجنبي في قطاع التربية أو التعليم أو التكوين فلا يجوز له أن يفسخ العقد إلا بعد انتهاء السنة الدراسية ،على أن يتقاضى تعويضا في حالة ما إذا فسخت الهيئة المستخدمة في غير الأسباب التأديبية والمهنية.

وبالرجوع إلى المادة الخامسة من المرسوم أعلاه الفقرة الثانية التي جاء فيها ما يلي:"يفسخ العقد بقوة القانون دون إشعار مسبق ولا تعويض في الحالات الآتية: 1، 2 – إذا ثبت قصوره المهني ... "ومن ثم فإن المرسوم كرّس الفصل بسبب عدم الكفاءة المهنية للأجانب المتعاونين دون إشعار مسبق و دون تعويض.

أمّا بالنسبة للوطنيين فإنّ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 فيفري 1993 نصّ على أنّ توظيف الأعران المؤقتين يقتصر فقط على شغل مناصب عمل المنظمات وأعران الأشغال اليدوية العادية والحراس.

كما أنّ المنشور رقم 480 /ك خ.98 المتعلق بتوظيف الأعران المؤقتين أكد على أنّ توظيف الأعران المؤقتين لا يمكن أن يتم من بين الأعران الذين لهم مستوى تأهيلي يتناسب ونشاطات المصلحة للأصناف من 4 إلى 7 ، و لقد سمح القرار الوزاري المشترك المشار إليه أدناه على إمكانية الحصول على رخص استثنائية لتوظيف مستخدمين مؤقتين وإداريين، ووفق الشروط المحددة في المادة 6 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 مارس 1993 وهذا من طرف الإدارات المركزية والمصالح غير المركزية التابعة لها والمؤسسات العمومية المكلفة بإنجاز العمليات واسعة النطاق.

- الأمر 133/66، المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد46، المؤرخة في 1966/06/08¹.

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

غير أنه بالرجوع إلى القرارات والمناشير المذكورة أعلاه نجد أنها لا تنص على الكيفية التي يتم بها إنهاء مهام الأعوان المؤقتين باستثناء ما جاء في المرسوم 133/ 66 من أنه يجوز إنهاء عمل العون المؤقت في أي وقت دون تعويض أو إخطار مسبق.

ب - الأعوان المتعاقدون

وهم الأشخاص الذين لا ينخرطون في إحدى الوظائف الدائمة و لقد نصت المادة 74 من القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائري لسنة 1966 على أنه يمكن أن يتم بصفة استثنائية تعيين الموظفين المتعاقدين في وظائف دائمة.¹

ولقد صدر المرسوم 136/ 66 في 2 جوان 1966 الذي يتضمن القواعد التي تحكم حياة العون المتعاقد ابتداء من شروط التعاقد والأجر ومدى تمتعه بالحقوق بالإجازات ، كما نصّ على حالات فسخ العقد الذي يعتبر عقدا إداريا وتخضع المنازعة في شأنه إلى الغرفة الإدارية، ثم أعقبها مجموعة من المراسيم ، ومنها المرسوم 46/ 86 المحدد وبصفة انتقالية شروط توظيف وتسيير مستخدمي المؤسسات العمومية، في انتظار صدور القوانين النموذجية والنصوص التطبيقية للمرسوم 59/ 85 الذي جاء في مقتضى مادته الثالثة ما يلي: "يجوز للمؤسسات والإدارات العمومية عند غياب مترشحين ممن تتوفر فيهم المؤهلات والشهادات المطلوبة في القوانين الأساسية للسلك المستقبل عندما يتطلب جهاز التشغيل أو ضرورة المصلحة تشغيل المتعاقدين... على أن يتم تشغيلهم في إطار المراسيم رقم 136/ 66 أعلاه وكذا رقم 115/81 المؤرخ في 6 جوان 1981. بعدما يتم تحديد قوائم الوظائف المفتوحة المتعاقدين."

ثم أعقبه في صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 3 جوان 1986 المحدد لقائمة الوظائف المفتوحة للمتعاقدين، ثم جاء المنشور رقم 6980 مؤرخ في 14/ 10/ 1986 الذي جاء فيه ما يلي: " ما دامت طريقة التوظيف المفضلة تظل هي المسابقة، فإنه لا يمكن أن يلجأ إلى توظيف المتعاقدين إلا للاستجابة لحاجة معينة ولفترة محددة أو لنشاط عارض يكون موصوفا بدقة ومحددا في الزمان."

ويتضح مما جاء في المنشور أعلاه الحرص الكبير على أنه لا يتم اللجوء إلى أسلوب التعاقد إلا استثناء وبشروط و ضوابط حددها المنشور أعلاه بما يلي :

"وكقاعدة عامة لا يتم توظيف المتعاقدين ' إلا في حالتين :

1 - غياب مترشحين ممن تتوفر فيهم المؤهلات والشهادات المطلوبة في القوانين الأساسية للسلك المرجعي وبصفة أخص يتعلق الأمر بتوظيف معيدي الجامعة ومعاهد التعليم العالي ، وكذا مستخدمي التعليم في التكوين المهني.

لا يمكن توظيف المستخدمين الإداريين بصفة متعاقدين ما عدا في الولايات المذكورة في القائمة وحسب النسب المحددة في المادة 9 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 3 جوان 1986.

¹ - انظر المادة 74، من الأمر 133/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد 46، المؤرخة في 08/06/1966

الفصل الأول : الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

2 - عند عدم إنشاء سلك الاستقبال في المؤسسات أو الإدارات المعنية لتمكين التوظيف بصفة (موظف متربص) حالة المهندسين التقنيين، الأعوان التقنيين ، ...إلخ.
على أن يكون كل اقتراح لتوظيف المتعاقدين مرفوقا بكشف للمناصب المالية الشاغرة.
ولقد نصت المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 222/ 93 على ما يلي: " يمكن بصفة استثنائية توظيف أشخاص بالتعاقد يملكون كفاءة ثابتة في ميدان الوقاية و الأمن و تتوفر فيهم الشروط المحددة في المادة أعلاه في المناصب المنصوص عليها في هذا المرسوم."¹

¹ - انظر المادة 7 ، من المرسوم 222/93، المؤرخ في 1993/10/02، المتضمن القانون الأساسي لأعوان ورؤساء فرق الوقاية و الأمن ويضبط مرتباتهم، ج.ر العدد 13. المؤرخة في 1993/10/16

الفصل الثاني :

الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء
الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

بعدما تناولنا في الفصل الأول الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، سنتطرق في هذا الفصل إلى اسباب أخرى تؤدي إلى سقوط هذه الدعوى ومنها الأسباب أو الطرق القضائية التي تتمثل في صدور حكم قضائي بات صادر من المحكمة الإدارية القاضي بزوال أثر هذه الدعوى، بالإضافة إلى صدور قرار تأديبي نهائي من الإدارة التي لها صلاحية التأديب الذي يكون من آثاره القانونية سقوط الدعوى التأديبية. كما نجد الطرق غير القضائية التي تتمثل في تقادم هذه الدعوى وذلك بمرور مدة زمنية يتم احتسابها من تاريخ المعاينة حسب ما ذكره المشرع الجزائري، كما يعد تنازل الإدارة ورجوعها عن القرار التأديبي الذي أصدرته والذي يعرف بسحب القرار التأديبي سببان لانقضاء هذه الدعوى تلقائياً.

وإنطلاقاً من هنا فإننا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين :

- المبحث الأول : الطرق القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري.
- المبحث الثاني : الطرق غير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري.

المبحث الأول:

الطرق القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

تنقضي الدعوى التأديبية بكل سبب قانوني يحول دون دخولها في حوزة صاحب الولاية التأديبية، ودون استمرارها في حوزته.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

والأصل في الدعوى التأديبية أن تنقضي بصدور قرار أو حكم فيها، وهذا هو السبب الطبيعي لانقضائها.¹ وعليه فإننا سنتطرق في هذا المبحث لانقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني فسنتعرف فيه على انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي.

المطلب الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات:

تنقضي الدعوى التأديبية بصدور حكم قضائي بات، فمتى صدر حكم في الدعوى التأديبية من القضاء التأديبي، حاز هذا الحكم قوة الشيء المحكوم، فقد نصت المادة 52 من قانون مجلس الدولة المصري على أنه " تسري في شأن جميع الأحكام القواعد الخاصة بقوة الشيء المحكوم فيه" على أن الأحكام الصادرة من محاكم مجلس الدولة تتمتع بحجية الأمر المقضي فيه فضلا عن التمتع بقوة الأمر المقضي. شأنها شأن سائر الأحكام القطعية فتكون حجية فيما قضت به، و يعني ذلك افتراض صحة الحكم في كل ما تضمنه عنوان الحقيقة.²

وسنشرح في الفرعين التاليين حجية الحكم القضائي، و حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة.

الفرع الأول: حجية الحكم القضائي:

والنتيجة العملية لحجية الشيء المحكوم فيه هو الدفع بعدم جواز النظر في الدعوى التي سبق الفصل فيها وسنفرق بين حجية الأمر المقضي، و قوة الأمر المقضي.³

أولاً: المقصود بحجية الأمر المقضي :

حجية الأمر المقضي صفة تلحق بالحكم القضائي القطعي الصادر من محكمة مختصة، و يترتب على هذه الصفة احترام المحاكم له بعدم البحث في ذات الموضوع من جديد، و التسليم بما قضى به الحكم بين الخصوم. ولحجية الأمر المقضي أمران أحدهما إيجابي و الثاني سلبي.

1- الأمر الإيجابي:

ويتمثل هذا الأمر في احترام القاضي لما قضى به الحكم، بل و للخصم المقضي له أن يتمسك بهذا الأمر لصالحه.

ويترتب على الحكم نتائج المرجوة منه، فلا يجوز للقاضي أن يهدر ما ورد بالحكم أو يعود ليناقد ما قضى به.

¹ - محمد ماجد ياقوت، شرح إجراءات التأديب، المرجع السابق، ص 98.

² - محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 411.

³ - محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص127.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

2- الأمر السلبي:

ويتمثل في عدم جواز رفع ذات الدعوى مرة أخرى سبق الفصل فيها، حتى ولو قدمت بشأنها أدلة جديدة لم تطرح من قبل¹.

ثانيا: المقصود بقوة الأمر المقضي:

هوصفة لا تثبت إلا للحكم النهائي، و هذا الأخير لا يكون نهائيا إلا إذا كان صادرا في حدود الاختصاص النهائي للمحكمة، أو استنفذ طرق الطعن العادية، وإن كان قابلا لطرق الطعن الغير العادية (الالتماس، النقض).

ويكون الحكم ابتدائيا حائزا لقوة الأمر المقضي به، و لكن تفوت مواعيد المعارضة فيه و الطعن و عليه بالاستئناف، أو يتنازل عنها المحكوم ، و عندئذ يكتسب الحكم قوة الأمر المقضي، و يصبح نهائيا رغم عدم الطعن عليه.

والحكم الابتدائي يكتسب حجية الأمر المقضي حتى ولو كان غيابيا، فالحجية تلحق بالحكم بمجرد صدوره ولكنها تزول عنه بإلغائه بالمعارضة في حالة صدوره غيابيا، أو بإلغائه بالاستئناف بالنسبة للحكم، كما تزول عنه بنقضه أو بقبول التماس إعادة النظر فيه.

أما تأييد الحكم الابتدائي استئنافيا هنا أضيفت إلى الحجية قوة الأمر المقضي ، فكل حكم يحوز قوة الأمر المقضي يكون حتما حائزا لحجية الأمر المقضي و العكس غير صحيح، و هناك درجة ثالثة للحكم أو القرار وهي درجة البيوتوتة، وهي أقصى درجات الحصانة للحكم القضائي، و تمنح للأحكام التي لا تقبل الطعن بالنقض أو إلتماس إعادة النظر، أو كانت قابلة لهما لكن فانتت مواعيدها أو رفض الطعن، فأصبح الحكم باتا لا يقبل الطعن بأي وجه من الوجوه المذكورة.⁽²⁾

الفرع الثاني:حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة:

تحوز الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء حجية عينية مطلقة بالنسبة للكافة وليس فقط فيما يتعلق بأطراف الدعوى، وهذا الحكم نتيجة منطقية لطبيعة دعوى الإلغاء العينية، و لكون الدعوى مخاصمة للقرار الإداري في حد ذاته.³

وقد يقتصر أثر الحجية على الخصوم في الدعوى متى صدر الحكم بشأنها، و على ذات النزاع الذي فصل فيه محلا وسببا، و تسمى الحجية على هذا النحو المفيد بالحجية النسبية نظرا لأن الحجية النسبية تنطبق على شروط الدعوى الشخصية ، أما الحجية العينية المطلقة متعلقة بحكم الإلغاء.

أولا الحجية النسبية:

الحجية النسبية تتطلب لإعمالها 3 شروط و هي :

¹ - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 41.

² - المرجع نفسه، ص 22.

³ - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 23.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

وحدة الخصوم- وحدة الموضوع- وحدة السبب.

1- شرط اتحاد الخصوم: و طبقا لهذا الشرط لا تسري الحجية إلا في مواجهة الخصوم في الدعوى، والعبرة في تحديد الخصوم بصفته القانونية لا بصفته الطبيعية، فإذا كان أحد الخصوم مثلا في الدعوى عن طريق نائب أو وكيل فإنّ الحكم لا يسري في مواجهتهما، و إنّما يسري في مواجهة الأصل.

والحجية النسبية تتعلق أساسا بالأحكام القضائية التي ترفض الطعن بالإلغاء، فإن حجيتها مقصورة على طرفيه، ذلك لأنه قد يكون صائبا بالنسبة للطاعن و خاطئا بالنسبة لغيره.

كما أنه إذا قدم الموظف طعنا بإلغاء ترقية موظف آخر على أساس أنه أحق منه بالترقية، فرفض طعنه فإن هذا القضاء لا يمنع من أن يكون الموظف الذي رفض قد تخطى شخصا آخر بغير حق.¹

ولا يجوز في هذه الصورة أن يعتبر الحكم حجة على هذا الأخير إذا طلب إلغاء القرار.

2- شرط اتحاد المحل أو الموضوع:

ويتمثل في الطلبات التي يقدمها الخصوم في الدعوى و تفصل المحكمة ، سواء كانت طلبات أصلية أو عارضة، وإذا تجاوزت المحكمة قصد المدعى من طلباته استطرقت إلى مالم يثر نزاعا بشأنه ، فإن ما يستتراد إليه الحكم من ذلك لا يجوز حجية الشيء المحكوم فيه، ولا يمنع من إعادة طرحه على القضاء.

3- شرط اتحاد السبب:

والسبب في الحكم هو: المصدر القانوني لحق المدعي عليه، أو هو القاعدة التنظيمية التي يؤسس المدعى عليه دعواه، أو الواقعية المادية أو القانونية التي تنشئ مركزه أو حقه عنها، و شرط اتحاد السبب يكمل شرط الخصوم والموضوع في تحقيق النسبية. إذا أنّ مؤداه-أي شرط السبب- أن تكون الدعوى الجديدة مجرد تكرار للدعوى السابقة في كل عناصرها.²

ثانيا: الحجية المطلقة:

بالرجوع لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 و المؤرخ في 23 فيفري 2008³، و كذا القوانين الخاصة بإنشاء مجلس الدولة و المحاكم الإدارية في الجزائر، فإنّه

¹ - محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 122.

² - محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق ، ص 123.

³ - القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21 ، المؤرخة في 2008.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

لا وجود لنص يتعلق بالحجية المطلقة و لا الحجية النسبية في المواد الإدارية في التشريع الفرنسي.

أما التشريع المصري فقد تكفل القانون المتعلق بتنظيم مجلي الدولة المصري في مادته 20 من القانون رقم 1959/55 بالنص عليه بما يلي: " تسري في شأن الأحكام جميعا القواعد الخاصة بقوة الشيء المحكوم فيه، على أن أحكام الإلغاء تكون حجة على الكافة". حيث أنّ الحكم الصادر بإلغاء القرار الإداري يجوز حجية مطلقة و هذا ما استقرت عليه أحكام القضاء الفرنسي¹.

المطلب الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي:

تنقضي الدعوى بالفصل فيها متى صدر قرار أو حكم في الدعوى واستنفذ جميع طرق الطعن تنقضي الدعوى التأديبية، وبهذا القرار أو حكم يستنفذ الغرض من الدعوى التأديبية وهو الفصل في الوقوع المخالفة التأديبية ونسبتها إلى المتهم وإقرار حق المجتمع الوظيفي في معاقبته، ومن ثم تنقضي الدعوى التأديبية بتحقيق هذا الغرض الذي نشأت من أجله². وعلى ذلك تنقضي الدعوى التأديبية بصدور قرار تأديبي نهائي هو الذي يصدر ويتخذ صفة تنفيذية دون حاجة إلى تصديق سلطة أعلى، وصفة النهائية في القرارات تنتفي إذا ما أوجب القانون الالتجاء بشأنها إلى سلطة أعلى، ولكنه لا تنقضي إذا جاز القانون المنظم لها الالتجاء إلى نفس مصدر القرار أو سلطة أعلى للمتظلم منه، فالقرار النهائي هو القرار الذي لا يجب بحكم القوانين المنظمة له استئنافه أو مناقشته أمام سلطة إدارية أعلى أو بعبارة أخرى هو القرار الذي يكون نافذا بمجرد صدوره دون حاجة إلى التصديق عليه من سلطة أخرى، ولا يمنع من تحقيق نهائية القرار أن يكون في استطاعة الجهة التي أصدرته سحبه، كما أنه يجوز الطعن عليه بالإلغاء³.

وسنفضل من خلال الفرعين التاليين الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي ومدى حجية القرار التأديبي النهائي.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي:

لقد اختلف الفقهاء حول طبيعة القرارات التأديبية ما إذا كانت إدارية أم قضائية ويعود سبب هذا الاختلاف في اعتقادنا إلى طبيعة النظام التأديبي المتبع في هذه الدولة أو تلك، فبالنسبة للدولة التي تأخذ بالطابع الشبه القضائي للتأديب، مثلا استقر الفقه والقضاء على اعتبار القرارات التأديبية هي القرارات إدارية تأديبية تتصف بالقضائية في بعض الحالات، والخطأ التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملا من الأعمال

¹ - محمد الأخضر بن عمران ، المرجع نفسه، ص 124.

² - محمد ماجد ياقوت، شرح إجراءات التأديب ، المرجع السابق ، ص96.

³ - محمد ماجد ياقوت، شرح إجراءات التأديب، المرجع السابق ، ص99.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

المحرمة عليه سواء كان العامل يطلق عليه وصف موظف عام أو بالنسبة للعاملين الذين يخضعون لعلاقات العمل الفردية، ويجب أن ينطوي على سبب يبرره.¹ أما تعريف القرار الإداري بصفة عامة هو الذي يقوم على السبب الذي يمثل الحالة الواقعية أو القانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني ، وهو محل القرار ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار وهو الأمر الذي يتطلب معالجة أركان القرار التأديبي.²

أولاً: ركن الغاية في القرار الإداري:

ويقصد به الهدف الذي يسعى هذا القرار إلى تحقيقه والغاية عنصر نفسي داخلي لدى مصدر القرار فالهدف من إصدار قرار تعيين موظف هو لتحقيق استمرار سير العمل في المرفق الذي تم تعيينه فيه والهدف من إصدار الضبط الإداري هو حماية النظام العام. وغاية كافة القرارات تتمثل في تحقيق المصلحة العامة للمجتمع ، فإذا انحرفت الإدارة في استعمال سلطتها هذه بإصدار قرار لتحقيق أهداف تعارض مع المصلحة العامة فإن قرارها يكون مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها، و يعد هذا العيب من أسباب الطعن بالغاء التي ترد على القرار الإداري.³

وللقضاء الإداري أن يبسط رقابته للتحقق من قيام القرار على سببه حقا و صدقا، أي من حيث الواقع والقانون وأن الإدارة إنما قصدت به تحقيق الصالح العام ، أما عبئ الإثبات فيما إذا أساءت الإدارة استعمالها للسلطة أو انحرفت بها، فالأصل في تصرفاتها أو قراراتها أنها تهدف تحقيق الصالح العام وعلى من يدعي العكس إثبات ذلك.⁴

ولقد ذهب القضاء الإداري إلى أن عبئ الإثبات يقع على المدعى، الذي عليه أن يقدم الدليل القاطع على عيب إساءة استعمال السلطة ، سواء من الظروف التي لا يستتبعها القرار، أو من الحوادث التي أدت إليه أو لازمته أو ارتبطت به، و يكفي في هذا الصدد أن يستعين الموظف بكل وجوه الإثبات، بما في ذلك ملف خدمته و أعماله في الإدارة ، للتدليل على أن قرار الفصل جاء مشوباً بسوء استعمال السلطة.⁵

ثانياً: ركن السبب في القرار الإداري:

سبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق القرار و تدفع الإدارة لإصداره فالسبب عنصر خارجي موضوعي يبرر للإدارة التدخل بإصدار القرار و ليس عنصراً نفسياً داخلياً لدى مصدر القرار.

¹ - محمد الأخضر عمران، المرجع السابق، ص 107.

² - محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2005، ص 84.

³ - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 87.

⁴ - فاطمة فاطيمة، المرجع السابق، ص 17.

⁵ - المرجع نفسه، ص 19.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

فالأصل أنّ الإدارة غير ملزمة بتسيب قراراتها استنادا إلى قرينة المشروعية التي تفترض أنّ القرارات الإدارية تصدر بناء على سبب مشروع و على صاحب الشأن إثبات العكس أمّا إذا أفصحت الإدارة عن هذا السبب من تلقاء ذاتها فإنّه يجب أن يكون صحيحا و حقيقيا ما لم تكن الإدارة ملزمة بذكر سبب القرار قانونا.¹

وقد استقر القضاء على ضرورة توفر شرطين في سبب القرار الإداري:

* أن يكون سبب القرار قائما و موجودا حتى تاريخ اتخاذ القرار، و يتفرغ من هذا الشرط ضرورتان الأولى أن تكون الحالة الواقعية أو القانونية موجودة فعلا و إلاّ كان القرار الإداري معيبا في سببه. و الثاني يجب أن يستمر وجودها حتى صدور القرار فإذا وجدت الظروف الموضوعية لإصدار القرار إلا أنّها زالت قبل إصداره فإنّ القرار يكون معيبا في سببه و صدر في هذه الحالة.

* أن يكون السبب مشروعاً: و تظهر أهمية هذا الشرط في حالة السلطة المقيدة للإدارة، عندما يحدد المشرع أسبابا معينة يجب أن تستند إليها الإدارة عند إصدار قراراتها، فإذا استندت الإدارة في إصدار قراراتها إلى أسباب غير تلك التي حددها المشرع فإنّ قرارها يكون مستحقاً للإلغاء لعدم مشروعية السبب.²

ثالثاً: السبب في القرار التأديبي:

إنّ القرار التأديبي المتخذ ضد الموظف سواء في قطاع الوظيفة العامة، أو في العامل في قطاع العاملين في المؤسسات الاقتصادية يتعين قيامه على سبب يبرره.

ويعرف السبب في القرار التأديبي على أنّه ذلك الذنب الإداري أو المخالفة التأديبية، التي تستوجب تأديب العامل أو الموظف و توقيع الجزاء عليه.

وفي ذلك قضت المحكمة التجارية العليا المصرية بأنّ سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً و سلباً أو ايتانه عملاً من أعمال المحرمة عليه.³

فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بنفسه بدقة و أمانة أو يخل بالثقة في أو يسلك سلوكاً معيباً ينطوي على تقصير أو إهمال في القيام بواجباته أو خروج على مقتضيات الوظيفة أو الإخلال بكرامتها أو يخرج عن حدود الأدب بالنسبة لرؤسائه أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه الوظيفة من استقامة.

¹ - محمد الصغير بعلّي، المرجع نفسه، ص 40.

² - مازن راضي ليلون، الوجيز في القانون الإداري، ط الخامسة، دار المطبوعات، مصر، 2004، ص ص 166، 165.

³ - محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 110.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

- وجوب تسبیب القرار التأديبي و لم لم يوجد نص: إنَّ تسبیب القرار التأديبي لازم حتى و لو لم ينص القانون على ذلك.¹

ومرد هذا الانزام، أنّ قرار التأديب ينطوي على عقوبة و من ثم فهو قرار و صبغة قضائية إذ يفصل في موضوع يختص به فهي موضوع يختص به القضاء أصلا.

ولذلك يجب تسبیبه ، أي معرفة أسبابه و توضيحها وفقا للأصول المقررة في التأثيم و العقاب، سواء في المجال الجنائي أو التأديبي.

وفي ذلك يقول مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 004827 في الحیثة (08) "حيث أنّ الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين منظمة مهنية وطنية و هي تتخذ عقوبات تنظيمية دون استشارة سلطة إدارية و من ثمة فإنّ قراراتها تكتسي طابعا قضائيا، و بالنتيجة يمكن الطعن كما هو منصوص في المادة 09 من القانون العضوي 01/98 المذكورة أعلاه أمام مجلس الدولة".

فالقرار التأديبي و لكي يصدر صحيحا منتجا لكافة آثاره، يجب أن يحتوي على الأسباب التي اعتمدها الإدارة للوصول إلى العقوبة التي قرّرتها، بمعنى آخر أن يتضمن السند المادي و القانوني الذي يبرر وجوده و قيامه وإلا اعتبر باطلا فتسبیب القرار التأديبي يعد أهم ضمانة تأديبية، فالتسبیب يضع بين يدي الموظف صاحب الشأن الأسباب التي دعت السلطة التأديبية إلى صدور قرارها و يقصد بالتسبیب " ذكر الأسباب التي قام عليها القرار الإداري و هو بعد البيانات الشكلية في القرار الإداري و بصفة خاصة في المحرر المكتوب".²

و من هذا المنطلق أوجب المشرع الجزائري السلطة التأديبية أن تصدر قراراتها التأديبية مبينة للأسباب حيث تنص المادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية " أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات من الدرجة الأولى، الثالثة... كما تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر..."³

و الحكمة من تقرير القرار التأديبي فهي تكمن في التحقق من أن سلطة التأديب قد إطلعت على وقائع الخصومة و جميع المستندات و الأوراق المقدمة إليه و النظر بعين البصيرة لما أبدى الموظف المتهم من دفوع و ما قدمه من طلبات تحقق دفاعه عن نفسه و

¹ - محمد الصغير بعلي، ، المرجع السابق، ص 111.

² - محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، رسالة لنيل درجة ماجستير ، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005، ص 136.

³ -انظر المادة 165 ،من الأمر 03/06، المؤرخ في 03/06/2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 2006/07/16.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

تبعد عنه التهمة و تبرئه منها و بالشكل التي يوفر الاطمئنان للموظف المعنى بالتأديب و يبعد عنه مضلة الشك.¹

ولقد أوضحت المحكمة الإدارية المصرية العليا الفرق بين السبب و التسبب حيث تقول " تجب التفرقة بين وجوب تسبب القرار الإداري كإجراء شكلي يتطلبه القانون و بين وجوب قيامه على سبب يبرره صدقا و حقا كركن من أركان انعقاد، فإن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها إلا كان معيبا بعبء شكلي، أما إذا لم يوجب القانون تسبب القرار فلا يلزمها ذلك كإجراء شكلي لصحته، بل و يحمل القرار على الصحة كما يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح، و ذلك حينما يثبت العكس إن كان ذلك كذلك إلا أن القرار الإداري سواء أكان لازما تسببيه كإجراء شكلي، إلا أنه يجب ان يقوم على سبب يبرره و إن كان يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح حتى يثبت عكسه"، فالسبب هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، و إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه.

أما التسبب يقتضي أن يتضمن القرار بجانب الجزاء الواقعة أو الوقائع التي أدت إلى توقيع الجزاء بما يكفل الاطمئنان إلى صحة ثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء التي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها و اقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة بما يفيد توافر الركن المادي في المخالفة التأديبية و قيام القرار على سبب المبرر له حيث تعتبر الواقعة أو الوقائع من عناصر التسبب.²

الفرع الثاني: مدى حجية القرار التأديبي النهائي:

إنّ القرار التأديبي إنّما يخضع لقاعدة عامة للنظام القانوني الذي تخضع له سائر القرارات الإدارية- أي النظرية العامة للقرارات الإدارية- و من ثم فإنّ القرار الإداري التأديبي بوصفه عملا قانونيا من شأنه أن يحدث أثرا قانونيا، من تعديل في التنظيم القانوني، و لا شك أنّ هذا الأثر القانوني له قوة إلزامية قبل الأشخاص أي العمال المخاطبين له مما يعني إلزامهم بتنفيذها لأحكام هذه القرارات التأديبية و ليس لهم الاعتراض عليها، و إن كان الحق في الإلتجاء إلى القضاء لمناقشة مشروعيتها و طلب إلغائها ووقف تنفيذها.³

أما القرارات التأديبية التي تفصل في موضوع المسائلة التأديبية و التي تعتبر النهاية الطبيعية للفراغ من المسائلة التأديبية ، فيجب أن تتوافر على شروط خاصة نراها تميزها عن غيرها من القرارات الإدارية العادية:

¹ - اسماعيل حفيظة ابراهيم، (الضمانات التأديبية المقررة للموظف العامة في مواجهة سلطة التأديب)، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، جامعة الزاوية كلية الحقوق، العدد السادس، ص 197.

² - محمد بن صديق احمد الفلاتي، المرجع السابق، ص ص 136، 137.

³ - قامة فاطمة، المرجع السابق، ص ص، 19، 20.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

- 1- إن القرارات التأديبية التي تصدر في حق العمال يجب أن تكون مسببة كالأحكام لما لها من طبيعة قضائية خلافا للقرارات الإدارية العادية ، فالأصل فيها أن الإدارة غير ملزمة كقاعدة عامة بتسبيب قراراتها إلا إذا ألزمتها القانون بذلك في حالات خاصة.
- 2- أنّ القرارات التأديبية و نظرا لإلزامية إجراء التسبيب فيها فإنه بالنتيجة يلزم أن تكون مكتوبة و قد تكون غير مكتوبة كما هو الحال في القرارات الإدارية الضمنية عند سكوت الإدارة.
- 3- تتمثل في وجوب و إلزامية اتخاذ القرار التأديبي من السلطة المخولة بذلك عند قيام العامل بالخطأ الجسيم من الدرجة الثالثة خاصة تحت طائلة تحمل المسؤولية المباشرة أي الرئيس تبعات هذا الفعل و تحبس عليه.
- 4- القرارات التأديبية تصدر من جهات إدارية أو غير إدارية كما هو الحال في القرارات التأديبية التي تصدر عن أرباب العمل المستخدمين في المؤسسات الخاصة وفي القطاع العام التجاري و الصناعي باستثناء تلك التي تصدر في حق أو ضد المسؤولين المسيرين و العمال المحاسبين، و على ذلك فإنّ القرارات التأديبية على النحو الذي شرحناه تشكل النهاية الطبيعية للفراغ من المساءلة التأديبية.¹

المبحث الثاني:

¹ - محمد بن صديق احمد الفلاتي ، المرجع السابق، ص ص، 136، 137.

الطرق الغير قضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

بعدما ذكرنا الطرق القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري في المبحث الأول، سنتناول في هذا المبحث الطرق غير القضائية لانقضاء هذه الأخيرة، وهذا من خلال عدة حالات أو اسباب نذكر منها تنازل الإدارة عن الدعوى التي رفعتها ضد الموظف العام، أو سحبها للقرار التأديبي الذي أصدرته عند مخالفة هذا الأخير للقانون، كما سنتطرق إلى التقادم الذي يعد سببا في إنقضاء الدعوى التأديبية، وهذا ما سيتم تناوله في المطالب الثلاثة التالية:

المطلب الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها:

من خلال عرض إجراء السحب مما سبق ذكره توصلنا الى أنّ سلطة السحب مقيدة بشرطين أساسيين ينبغي توافرها لإعمالها:

* الشرط الأول " أن يكون القرار محل السحب قرارا فرديا مخالفا للقانون.

* الشرط الثاني : أن يجري السحب خلال ميعاد الطعن القضائي بالإلغاء.

وهناك نوع ثالث من إجراءات السحب يتم بناء على تنازل جهة الإدارة عن الدعوى، وقد ثار الجدل عما إذا كان من حق الإدارة، أن تتنازل عن الإتهام المعروف على المحكمة التأديبية، و عما إذا كان طلب التنازل المقدم منها إلى المحكمة من شأنه أن يفقد و تنقيد به هذه الأخيرة أم لا.

و تنازع على هذه الوضعية اتجاهاً هما:

- الاتجاه القائل بعدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد رفعها.

- الاتجاه القائل بجواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد رفعها.¹

و سيتم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع ، الفرع الأول : عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها الفرع الثاني : جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد رفعها، و الفرع الثالث نخصه لموقف المشرع الجزائري عن تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية.

الفرع الأول: عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها:

يقول هذا الاتجاه أنّ نظام الوظيفة العامة، و من ثم النظام التأديبي للموظفين العموميين يتميز بالطبيعة الأمرة التي هي من النظام العام، و عليه ليس صحيحا ما يقال أنّ القانون الجنائي يستهدف حماية مصالح الجماعة، بينما النظام التأديبي في الوظيفة العامة يستهدف حماية مصالح أخص من هذه المصالح، هي مصلحة المرافق العامة أو حماية الوظيفة العامة

¹ - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 52.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

فالقانون الجنائي مثله مثل النظام التأديبي يحمي مصالح الجماعة، مستهدفا تحقيق حسن سير المصالح العامة للجماعة.

وهناك اتجاه يقول أنّ الذي يحمي مصالح الأمة هو أداء الموظفين العموميين لواجباتهم على أكمل وجه وبصفة أساسية ، ولذلك فالجريمة التأديبية لها خطر الجريمة الجنائية، و أحيانا هي أشد خطر منها، لأنها تمس بصفة أساسية الدولة التشخيص القانوني للأمة أو المجتمع ، و ليس لازما أن تمس فردا معينا.¹

بينما معظم الجرائم الجنائية تمس حقوق و حريات فرد مجني عليه أساس و هي تمس المجتمع و بالتالي نتيجة للمساس بالمجني عليه، لحماية المجتمع من أثر المساس بما هو مقدس فيه من حقوق أو حريات بالفعل الإجرامي للجاني، وبناء على ذلك فإن سلطة العقاب التأديبي تمارسها الدولة بصفقتها التشخيص القانوني للجماعة على النحو الذي يحدده نظام الوظيفة العامة ، سواء وضعته السلطة الرئاسية تحت الرقابة القضائية، أو شاركتها فيه المحاكم التأديبية أو اللجان الخاصة.

ونتيجة لذلك فالعقاب التأديبي ليس حكرا ولا حقا مطلقا للسلطة الرئاسية تستخدمه، أو لا تستخدمه، أو لها مطلق الحرية في التنازل عنه و عن الدعوى التأديبية التي تنظم لتوقيعه، و لذلك لو تهاونت السلطة الرئاسية المختصة في العقاب ، تحقيقا للمسؤولية التأديبية لموظف ما ، أمكن تحريك هذه المسؤولية عن طريق الشكوى للسلطة الأعلى أو للنيابة الإدارية أو غيرها من الجهات المعنية.²

ومن البديهي أنّ الدعوى التأديبية تستند إلى حق و هو حق المجتمع الوظيفي في عقاب كل من يخرج على واجبات وظيفته و مقتضياته و هذا الحق مصدره القانون الذي نص على الواجبات الوظيفية المناسبة والعقوبات على مخالفتها أو الخروج على مقتضياتها، و أنّه عند وقوع مخالفة تأديبية يلجأ المجتمع الوظيفي بإعتباره فئة من الفئات التي تتكون منها الهيئة الاجتماعية أو الدول عن طريق النيابة الإدارية إلى القضاء التأديبي لمعرفة المتهم تأديبيا وتوقيع الجزاء عليه .

وعلى ذلك فالنيابة الإدارية باعتبارها ممثلة للمجتمع الوظيفي في المطالبة بالدفاع عن كيان الوظيفة العامة التي هي عنصر من عناصر الدولة، لا يجوز لها أن تخرج عن حدود تمثيلها للمجتمع الوظيفي، و إلا كان تصرفها باطلا ، و على هذا الأساس فإنه لا يجوز للنيابة الإدارية ترك الدعوى التأديبية بعد رفعها إلى القضاء التأديبي فإذا تركت الدعوى التأديبية بعد رفعها يكون تحريك الدعوى أو رفعها إلى القضاء التأديبي بالتصالح مع الموظف المتهم تأديبيا سواء بشروط أم بغير شروط.³

¹ - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص53.

² - محمد الاخضر بن عمران، المرجع السابق، ص208.

³ - محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص433.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

الفرع الثاني : جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها:

يتلخص هذا الرأي الذي يتزعمه بعض الفقه الفرنسي و المصري و كذا أخذت به بعض التشريعات الغربية ومنه على الخصوص القانون التأديبي الفدرالي بألمانيا الغربية الصادر في 1952/12/28 حيث جاء في مادته 52 ما يلي: " حتى تحرير تقرير الاتهام و هو الإجراء الذي الدعوى التأديبية بالدائرة التأديبية الفدرالية ، فإنّ الإدارة باعتبارها السلطة المختصة بتحريك الإجراء التأديبي الرسمي يكون لها الحق في أن تقوم بقطع سير الإجراء التأديبي إذا ما قدرت بالنسبة لنتائج التحقيق أو لأي سبب آخر ، أنّ هذا الإجراء ملائم في الحالة التي هي بصدها ويكون لها في هذه الحالة أن ترفع من الجزاءات التي يحق لها توقيعها، و هي الإنذار و اللوم و الغرامة، كما أنّ لهذه السلطة أن تقطع سير هذا الإجراء إذا قدرت بالنسبة للجريمة التأديبية الموجودة أنه لا يوجد مبرر للجزاءات الأخرى التي يكون من اختصاص الدائرة التأديبية الفدرالية توقيعها كتخفيض المرتب و تخفيض الدرجة".

كما قضت المادة 63 من نفس القانون بأنّه يجب " على الدائرة التأديبية إذا ما تحقق لها وجود الفروض المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 52 من القانون أن تقضي بعدم وجود محل Non Lieu للدعوى وهو ما يقابله انقضاء الدعوى، وأنّ هذه المحكمة لها أن تحكم طبقاً للمادة 63 من القانون أعلاه، إما بالعقوبة أو البراءة أو بعدم وجود محل".

أما القضاء الفرنسي المتمثل في مجلس الدولة، قضى بأنّ للسلطة الرئاسية أن تتنازل عن حقها في العقاب التأديبي على أساس هي التي تملك تقدير مناسب لهذا العقاب.

أما الفقه المصري فقد خالف ما ذهب إليه المحكمة العليا في حكمها المذكور أعلاه، وقال بانقضاء الدعوى التأديبية بناء على تنازل جهة الإدارة التابع لها الموظف المحال إلى المحكمة التأديبية للأسباب التالية:¹

1- من المسلم به فقها و قضاء أن الجهة الإدارية هي صاحبة الاختصاص الأصلي في الإجراء التأديبي المتخذ ضد العامل المخالف بموجب القانون، و من ثم فالإدارة هي التي تقرر ما إذا كانت المخالفة الواقعة تستوجب التحقيق فيها أو إبلاغ النيابة الإدارية عنها لإحالة مرتكبيها للمحاكمة التأديبية كما أنّ لها أن تغض النظر عن هذه المخالفة لظروف مرتكبيها أو الاعتبارات التي أحاطت بوقوعها، و إذا كان هذا من المسلم به فكيف لا يكون رأيها محلاً للاعتبار عندما ترى أثناء سير التحقيق سواء أكان التحقيق بمعرفتها أو بمعرفة النيابة الإدارية أثناء نظر الدعوى أمام المحكمة التأديبية أنّ الغنم الذي سيعود على مصلحة العامل من التحقيق أو المحاكمة التأديبية سيفوق الضرر الذي سيجتنب على الاستمرار في هذا التحقيق أو هذه المحاكمة " وهو في حالة ما إذا ارتكب أحد العاملين من ذوي الخبرة العالية النادرة واقعة عدت مخالفة حكم القانون بادرت جهة الإدارة إلى أن الجهة -الإدارة- عندما

¹ - محمد الاخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 209.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

فكرت في الأمر وجدت أنها لم تحسن التقدير في إبلاغها عن الواقعة نظرا لأنها مع تفاهتها فهي السابقة الأولى لهذا العامل و التي كان يجب عليها ان تغفرها و تعفوا عنه ، و ارتأت الجهة الإدارية أن أي جزاء سيحكم به عن الواقعة على هذا العامل.¹

2- أن المحكمة العليا عندما قضت بجواز نزول جهة الإدارة عن الدعوى بعد رفعها ، إنما أسست حكمها على اعتبارات قانونية بحتة و محقة في ذلك إلا أنها أغلقت الاعتبارات العملية التي قد تستوجب مراعاتها و الأخذ بها طالما أن المصلحة العامة و حسن سير العمل الوظيفي و انتظامه هو الهدف الأساسي من إنشاء النيابة الإدارية و المحاكمات التأديبية الذي يستلزم مراعاته.²

3- أما السبب الثالث فيتمثل في أن الجهة الإدارية هي الخصم الأصيل و ليست النيابة أو أي جهة أخرى فكيف لا يسمح لها بالتنازل عن هذه الخصومة، أي أن تنزل عن مخاصمة الآخر في الدعوى و هو الموظف أسوة بما تأخذ به القواعد المدنية و قانون المرافعات المدنية و التجارية بالنسبة للدعوى المدنية و هي القواعد التي يتعين استلهاً الحكم منه عند عدم وجود نص في القانون التأديبي.

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية:

سبق القول بأن النظام التأديبي المتبع في مجال الوظيفة العامة الجزائري هو نظام شبه قضائي، حيث عهد المشرع الجزائري سلطة التأديب للجهة الإدارية (السلطة الرئاسية) تحت رقابة القضاء الإداري، الذي يعتبر الجهة القضائية للقانون العام في المادة الإدارية، فهو ينظر في جميع الطعون المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية بالإلغاء، الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية، وبالرجوع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 الذي نص على المصالحة القضائية بين الخصوم ، المرفوعة أمام القضاء الإداري وهو ما يعرف بإمكانية التنازل عن الدعوى.

حيث ألغى النص الجديد إلزامية الصلح المنصوص عليه في المادة 169 من القانون 23/90 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ،حيث أصبح الصلح جوازيًا بموجب القانون 09/08 في المادة القضاء الكامل في الدعاوى التي ترمي لطلب التعويض عن الضرر، و لإبطال الصلح الدعاوى التي تخاصم مشروعية القرار (دعوى الإلغاء).³

وبالتالي لا يمكن ولا يتصور التصالح بشأن سند غير مشروع، وهذا ما جاء في نص المادة 970 بقولها : "يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل" و يكون الصلح بناءً على طلب من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم على هذا الإجراء بناءً على نص المادة 972 بقولها : " يتم إجراء الصلح

¹ - محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 210.

² - المرجع نفسه، ص 212.

³ - القانون رقم 09-08، المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21 ، المؤرخة في 2008.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

بسعي من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم"، و إذا تم الصلح يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضرا، و فيه يبين ما تم الإتفاق عليه، و بعد ذلك يقوم بتسوية النزاع بغلق الملف، و يكون هذا الأمر غير قابل لأي صورة من صور الطعن ، و هذا بناء على ما جاءت به المادة 947 بقولها: " إذا حصل صلح يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضرا يبين فيه ما تم الإتفاق عليه، و يأمر بتسوية النزاع و غلق الملف، و يكون هذا الأمر غير قابل لأي طعن."¹

المطلب الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم:

سقوط الحق في إقامة الدعوى التأديبية بمضي المدة، من الموانع المؤبدة التي يمتنع معها إقامة الدعوى على سبيل التأييد، إذ لا يتصور عقد زوال السبب المانع بعد ثبوته، فإذا اكتملت المدة المنصوص عليها للتقادم زالت كل الآثار العقابية للفعل المؤثم، و في مجال الإثبات يصبح على جهة التحقيق أن تثبت فقط من اكتمال مدة التقادم دون أن تكلف المخالف بأن يقدم دليل براءته أو أن ينفي الوقائع و الأفعال المنسوبة إليه ، و التقادم من النظام العام لا يلزم الدفع به حتى يجاب إليه ، و إن جاز الدفع به في أي مرحلة من مراحل التحقيق أو المحاكمة، شأنه في ذلك شأن كافة الدفوع المتعلقة بالنظام العام.²

هذا ويقصد بالتقادم زوال الأثر القانوني لفعل أو إجراء معين بمضي المدة ، و يؤدي سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم إلى انقضاء المخالفة التأديبية و بالتبعية العقوبة التي كان من الممكن أن توقع على الموظف المخطئ بسبب ارتكابه لتلك المخالفة.

ويستند مبدأ سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم إلى المبررات التالية:

1- حيث أن السلطة المنوط بها تأديب الموظف على المسارعة في اتخاذ الإجراءات التأديبية حياله قبل طمس أدلة الاتهام، نظرا لصعوبة إثبات وقوع الجريمة التأديبية بعد مرور وقت طويل على ارتكابها.³

2- يعني ذلك أن جهة الإدارة قد تغاضت ضمنا عن توقيع الجزاء على مرتكبيها.

3- بث الطمأنينة في نفوس الموظفين، بعدم جعل العقاب عن المخالفة بمثابة سلاح يسلطه الرئيس الإداري على رقابهم متى شاء.⁴

وسنفضل في الفروع التالية: الفرع الأول انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، والفرع الثاني سريان مدة التقادم، والفرع الثالث إجراءات قطع التقادم.

الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في التشريع الجزائري :

التقادم بصفة عامة يعني حلول أجل يؤدي إلى اكتساب حق أو فقدان حق، أما في القانون الجنائي فإن مفهومه يعني أنّ سلطة الزجر تفقد الحق في القيام أو الاستمرار في

¹ - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 55.

² - ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية ضماناتها وموانع تحريكها، عقوباتها، و أصداء الجريمة الجنائية عليها، ط الأولى، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية، 2001، ص 26.

³ - عبد الرؤوف عبد المتولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص 328.

⁴ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الاجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف، ط1، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2006، ص 141.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

التعقيب من مضي وقت معين على بداية تاريخ ارتكاب الجريمة وهذه المدة يحددها القانون و يرتب عنها سقوط الدعوى العمومية أو انقضاؤها و لقد أخذ المشرع الجزائري بانقضاء الدعوى العمومية بالتقادم حيث نص في المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية على أسباب انقضاء الدعوى العمومية على سبيل الحصر بقولها: " تنقض الدعوى الرامية إلى تطبيق العقوبة بوفاة المتهم وبالتقادم، والعفو الشامل، و بإلغاء قانون العقوبات، و بصدور حكم حائز لقوة الشيء المقضي...".

ومن استقراء نص المادة 06 أعلاه فإنّ الحالات التي تنقضي بها الدعوى العمومية هي ذاتها الحالات والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية، زيادة على أسباب أخرى في القانون المقارن و القانون التأديبي الجزائري.¹

أمّا عن موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية و سقوطها بالتقادم، فإنّه بالرجوع إلى نصوص المختلفة المنظمة للوظيفة العامة يمكن ملاحظة مرحلتين هما:

- مرحلة عدم النص على تقادم الدعوى التأديبية.

- مرحلة النص على تقادم الدعوى التأديبية.²

أولاً: مرحلة عدم النص على تقادم الدعوى التأديبية:

في هذه المرحلة لم يتعرض المشرع الجزائري لا صراحة و لا ضمناً، لموضوع سقوط الدعوى أو المساءلة أو العقوبة التأديبية بالتقادم ، وأكد ذلك عندما نص في المادة 56 من القانون 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 على أنّ " قيود الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها ، و لا يمنع عن اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة"، وصريح النص يدل على أنّ الأفعال التي يرتكبها الموظف خلال قيام العلاقة الوظيفية و لم تكتشف إلاّ بعد استقالته، يمكن متابعته بسبب تلك الأفعال التي ارتكبها.

وهو الحال كذلك بعد الخروج من الوظيفة ، فمن باب أولى المخالفات التي يأتيها الموظف وتكتشف أثناء قيامه بالخدمة، و لا شك أنّ ذلك كان يشكل تهديدا للموظف، بحيث يظل مهددا بهذا العقاب في أي لحظة زمنية طويلا، وهو من شأنه أن يضر بمصلحة الوظيفة، لما فيه من إشاعة القلق و عدم الاطمئنان بين الموظفين،³ ويبدو أنّ المشرع الجزائري لم يستطع التخلص من الاستقلال من الآثار الفرنسية، وظهر ذلك جلياً في مجال القوانين الوظيفية بعدم أخذه بمبدأ التقادم وبعد تبنيه للنهج الاشتراكي كنظام اقتصادي وإيديولوجي بدا أنّ القوانين تصطبغ و تنسجم مع المرحلة الجديدة، وتكلل ذلك بصدور ميثاق التسيير الاشتراكي، ثم قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا الأخير الذي أصبح لا يفرق بين المؤسسات أيّاً كانت طبيعتها، إدارية أو اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، و قد ظهر ذلك في الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية و العمالية، التي تحكم هذه الفئة من المجتمع بصدور

¹- محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق، ص 136

²- قامة فاطيمة ، المرجع السابق، ص 31.

³- محمد الاخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص137.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

القانون الأساسي العام للعامل 12/78 المؤرخ في 1978/8/5 الذي وحد في مفهومه بين الموظفين و العمال في قانون واحد.¹

ثانيا: مرحلة النص على تقادم الدعوى التأديبية:

لم يأتي المشرع الجزائري على ذكر مبدأ التقادم في القانون الأساسي العام للعامل 12/78 السالف الذكر إنما جاء استجابة في النصوص التنظيمية المطبقة له، وأول هذه النصوص 82/302 الصادر في 1982/09/11 المتعلق بالعلاقات الفردية، وكذا المرسوم 59/85 الصادر في 1985/03/23 المحدد للقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية.

كما أشار إلى التقادم بموجب الأمر 03/06 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظائف العمومي، بالإضافة للقانون العضوي رقم 11/04 و المتضمن للقانون الأساسي للقضاء ، كذا القانون رقم 03/06 المتضمن لتنظيم مهنة المحضر القضائي²، و هذا وقد استحدث المشرع الجزائري لأول مرة و بصريح العبارة انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في القانون رقم 91/04 المؤرخ في 1991/01/08 و المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

*التقادم في القانون رقم 91/04 المؤرخ في 1991/01/08 و المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، و هو يعتبر أول قانون من حيث الزمن ينص و بصريح العبارة على تقادم الدعوى التأديبية و في ذلك تقول المادة 59 من الفصل الرابع تحت عنوان " المجلس التأديبي" ما يلي: "تتقادم الدعوى التأديبية بمرور 3 سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال وينقطع هذا التقادم عند كل عملية من عمليات التحقيق أو المتابعة التي تقوم بها أو تأمر بها الهيئة التأديبية".

وجاء في المادة 127 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة: " الدعوى التأديبية تتقادم بمرور ثلاث سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال و ينقطع هذا التقادم بكل إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة للسلطة التأديبية"³.

الفرع الثاني : سريان مدة التقادم :

يبدأ احتساب مدة التقادم المسقط لحق رفع الدعوى التأديبية من طرف الجهة المختصة من تاريخ المخالفة التأديبية، أي بتمام اكتمال الركن المادي للفعل المعاقب عليه في القانون المعمول به، هذا و تنقطع هذه المدة بأي إجراء يهدف إلى معاقبة الموظف المتابع تأديبيا، و تبدأ مدة جديدة من تاريخ إجراء صحيح من هذا الإجراءات.⁴

¹ - قامة فاطيمة، المرجع نفسه ، ص 32.

² - قامة فاطيمة ، المرجع السابق ، ص 33.

³ - انظر المادتين 59 -127، الأمر 91/04 ، المؤرخ في 1991/01/08 ، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة ، الجريدة الرسمية العدد 04 المؤرخة في 1991/01/23 .

⁴ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 294.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

هذا و يرى الأستاذ Mourgeon بأنّ الهدف من إنشاء المرفق يظل ثابتا لا يتغير ليس إذا كان منطقيا أن لا يعاقب الموظف عن تصرف يمس هذا الهدف بحجة أنّ الإدارة لم تستعمل حقها في التأديب في وقت معين وكما سبق القول أنّ احتساب مدة التقادم المسقط لحق رفع الدعوى التأديبية ، يبدأ من تاريخ ارتكاب المخالفة، بمعنى قيام الموظف بإتيان الفعل المعاقب عليه قانونا، في السلك أو القطاع الذي يؤدي فيه الخدمة ، هذا و تنقسم إلى مخالفات وقتية و مخالفات مستمرة.¹

أولا : المخالفات الوقتية:

هي مخالفات تتكون من فعل مادي يحدث في وقت واحد حيث ترتكب في فترة زمنية وجيزة، ومثالها: إصدار ترخيص بناء على نحو مخالف للقانون، حيث تقع المخالفة بمجرد إصدار الترخيص، و يبدأ سريان المدة المسقطة للدعوى التأديبية من اليوم التالي لتاريخ ارتكاب الفعل المكون للمخالفة التأديبية وهي إصدار الترخيص والمخالفات الوقتية بالإضافة إلى وقوعها بصورة إيجابية، و هي التي يقدم المخالف على إتيان الفعل المادي المعاقب عليه، حيث يبدأ سريان مدة السقوط بالنسبة لهذا النوع من المخالفات من اليوم التالي لتاريخ ارتكاب هذا الفعل.

وقد تكون أيضا سلبية ويتحقق ذلك حين يتخلف المخالف عن أداء عمل يلزمه القانون بأدائه، و يبدأ سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة لتلك المخالفات، من تاريخ الموعد الذي حدده القانون لأداء التزامه.²

ثانيا المخالفات المستمرة:

تكون المخالفات مستمرة في حالة استمرار المصلحة التي يحميها القانون، كما هو الشأن بالنسبة لمخالفة استعمال المحرر المزور، و يبدأ التقادم بشأنها اعتبارا من تاريخ انتهاء حالة الاستمرار، و ذلك بالكف عن التمسك بالمحرر المزور الذي استعمل من أجله أي باكتمال مقومات المخالفة و المتمثل في انتهاء حالة الاستمرار.³

الفرع الثالث: إجراءات قطع التقادم:

تنقطع مدة التقادم في الجرائم التأديبية، كما هو الشأن في الجرائم الجنائية أيضا بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الإتهام أو المحاكمة، وتبدأ مدة جديدة من تاريخ آخر إجراء صحيح من هذه الإجراءات.

أولا : إجراءات التحقيق:

يقصد بها جميع إجراءات التحقيق التي تبدأ من تاريخ إحالة المتهم إلى التحقيق من السلطة المختصة بالإحالة، والعبرة في ذلك تاريخ الإحالة، و لقد أكدت المحكمة الإدارية

¹ - عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق)، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013/2012، ص 67.

² - عبد المنعم عبد العزيز خليفة، الدفوع الادارية، المرجع السابق، ص 295.

³ - المرجع نفسه، ص 297.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

العليا إلى أنّ حساب مدة التقادم المسقط للدعوى التأديبية يكون من التاريخ الذي نشطت فيه الجهة المختصة إلى إتخاذ إجراءات التحقيق.

وبمجرد تقديم شكوى لا يعتبر إجراء من إجراءات التحقيق التي من شأنها قطع مدة سقوط الدعوى التأديبية، و عليه فقد ذهب في نفس السياق في حكم هام إلى أنّ طلب النيابة الإدارية من الجهة الإدارية تشكيل لجنة فحص المخالفات يعد إجراء من إجراءات التحقيق بقطع ميعاد سقوط الدعوى التأديبية.

ويلاحظ أنّ جميع إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة تعد قاطعة للتقادم و لو لم تتخذ في مواجهة المتهم و اتخذت في مواجهة متهمين آخرين يشتركون معه في المخالفة¹.

ثانيا : إجراءات الاتهام

يقصد بها كافة أعمال التصرف في التحقيق، سواء بإحالة الأوراق إلى المحكمة التأديبية أو بإرسالها إلى الجهة الإدارية المختصة، لإصدار قرارها بالجزاء الإداري، أو بالحفظ أيا كان السبب، فإن كانت الجهة الإدارية هي التي تتولى التحقيق ، فإن إجراءات الاتهام تتمثل في تلك القرارات التي تصدر بها ويسفر عليه تحقينا سواء بإبلاغ النيابة العامة لإقامة الدعوى الجنائية ، أو إبلاغ النيابة الإدارية لإجراء مهامها.

ثالثا: إجراءات المحاكمة:

يقصد بها كل ما يتعلق بسير الدعوى التأديبية أمام المحكمة التأديبية، كالتحقيق الذي قد تباشره المحكمة وإعلان المحال، وسنتطرق لتقادم الدعوى في بعض القوانين منها:

1- التقادم في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي

لقد أقر المشرع الجزائري بالتقادم في هذا القانون في المادة 166 حتى و لو لم ينص عليه بصريح العبارة حيث نص على ما يلي: " يجب أن يحظر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين وفي أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، يسقط الحق المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل"² ، وما يلاحظ من نص المادة أعلاه أن الدعوى التأديبية، تسقط بمضي 45 يوما من تاريخ المعاينة.

2- التقادم في القانون العضوي رقم 11/04 و المتضمن للقانون الأساسي للقضاء

لقد قيد المشرع الجزائري و بموجب القانون المذكور أعلاه، المجلس الأعلى للقضاء بمضي مدة 06 أشهر ليفصل في الدعوى التأديبية، و إلا رجع القاضي لممارسة مهامه بقوة القانون حيث نص على ما يلي في المادة 66: "... يجب على المجلس الأعلى للقضاء أن يبت في الدعوى التأديبية في أجل 6 أشهر من تاريخ التوقيف وإلا يرجع القاضي إلى ممارسة مهامه بقوة القانون."³

3- التقادم في القانون رقم 03/06 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي

¹ - عبد الرؤوف عبد المتولي، المرجع السابق، ص ص، 345، 346.

² - انظر المادة 166، من الأمر 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي ، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 2006/07/16.

³ - أنظر المادة 66، من القانون العضوي رقم 11/04، المؤرخ في 2004/09/06 ، المتضمن للقانون الأساسي للقضاء ، الجريدة الرسمية العدد 57، المؤرخة في 2004/09/08.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

وهذا ما نصت عليه المادة 58 من الامر 03/06 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائين خلال قولها: "تتقدم الدعوى التأديبية بمضي ثلاث (3) سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال فيها، وينقطع سريان هذا التقدم بناء على إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة القضائية أو الجزائية " ويستخلص من هذه المادة أن تقدم الدعوى التأديبية يكون بمضي 3 سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال حيث تفقد السلطة المختصة بالتأديب حق رفع الدعوى التأديبية ضد المتابع تأديبيا بمرور المدة المنصوص عليها في المادة أعلاه ويفلت من العقاب حتى ولو ثبت فيما بعد ارتكابه للمخالفة المعاقب عليها قانونا، شرط أن لا ينقطع الميعاد بأي إجراء من إجراءات التحقيق ، أو المتابعة التأديبية أو الجزائية، بتقرير بالجلسة المحددة وما تصدره المحكمة من قرارات سواء أكانت حضورية أم غيابية فاصلة في الموضوع أو قبل الفصل فيه.¹

ويشترط في الإجراءات القاطعة للتقدم أن تكون صحيحة ، فإذا كان الاعلان باطلا فلا اعتداد بعد ذلك بقرارات التأجيل لهذا السبب²، و يمكن القول في الأخير أن الإجراء القاطع للتقدم يجب أن يرد عن المخالفة المنسوبة للموظف محل المساءلة التأديبية ، و لا يقطع التقدم في هذه المخالفة أية إجراءات تتخذ بصدد مخالفة أخرى حتى و لو كانت منسوبة لهذا الموظف.³

المطلب الثالث : انقضاء الدعوى التأديبية بسحب القرار التأديبي

تتمتع السلطة الإدارية ببدأ المشروعية في اتخاذ قراراتها، إذ تمارس أعمالها في حدود ما يسمح به القانون في جل مجالات تدخلها، إلا أن تحيد الإدارة عن مبدأ سيادة القانون وارد في بعض الأحيان، وهذا ما ينجر عنه المساس بالقرار الإداري بتخلف أحد أركانه، تتدرك عندها الإدارة أخطائها وتقوم بإصلاحها بما أملاه عليها القانون و ذلك من خلال سحب القرار التأديبي أو تعديله.⁴

ويقصد بالسحب هو رجوع الإدارة (سواء مصدرة القرار أو السلطة الرئاسية) في قرار أصدرته عند مخالفة القانون ، و يكون السحب بأثر رجعي، و يكون إنهاء بالنسبة للماضي و المستقبل معا و تملك الإدارة في ذلك وسيلتين أساسيتين: الوسيلة الأولى: تتمثل في إجراء سحب القرارات الفردية الغير مشروعة، على أن يتم ذلك خلال المواعيد المقررة قانونا لسحبها و إلغائها من وقت نشأتها و اعتبارها كأن لم تصدر قط.

الوسيلة الثانية: هي الإلغاء و يتناول القرارات التنظيمية (كاللوائح) حيث يجرى القرار من قوته القانونية بالنسبة للمستقبل.

¹ - أنظر المادة 58، من الأمر 03/06، المؤرخ في 20/02/2006، المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي ، الجريدة الرسمية العدد 14، المؤرخة في 08/03/2006 .

² - عبد الرؤوف عبد المتولي، المرجع السابق، ص 346

³ - ممدوح طنطاوي، الأدلة التأديبية، ط الثانية، دار منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003، ص 195.

⁴ - عبد الرحمان جدي ، المرجع السابق ، ص 26 .

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

كما يتناول القرارات الفردية التي تولد حقوقا أو مراكز قانونية شخصية للأفراد و من هذا المنطلق يمكن التمييز بين الإلغاء و السحب من حيث الشروط الموضوعية و من حيث الآثار.

1- من حيث الشروط الموضوعية:

اختلاف القواعد التي تحكم كل من السحب و الإلغاء فقواعد السحب يحكمها إلى جانب المبدأ السابق والذي يتعلق بالمستقبل، مبدأ آخر يتعلق بالماضي، ألا و هوم مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية، بينما قواعد الإلغاء يحكمها مبدأ عدم جواز المساس بالمراكز الفردية المكتسبة و هو جائز إذا لم يمس و يتعارض مع المراكز الفردية المكتسبة ، أي التي لم تنشئ حقوقا، و من ثم تكون القرارات التنظيمية قابلة للإلغاء دائما لا تنشئ حقوقا و يمكن تعديلها أو إلغائها في أي وقت، على خلاف القرار الفردي المنشئ للحق فلا يجوز إلغاؤه.¹

2- من حيث الآثار:

السحب يزيل القرار و ما ينتج عنه من آثار منذ صدوره، أي بعدم وجوده بأثر رجعي و يعتبر كأن لم يكن، بينما الإلغاء ينصرف أثره إلى إلغاء القرار بالنسبة للمستقبل أو يمنعه من أن ينشأ آثاره الجديدة و دون أن يمس ما أنتجه من آثار من الماضي²، و هذاما سنتطرق إليه في الفروع التالية:

الفرع الأول : الأساس القانوني لسحب القرار التأديبي:

يرجع الفقه أساس السلطة الإدارية في إرجاء السحب للقرار الإداري الفردي المعيب إلى اتجاهين هما:

- الاتجاه القائل بتغليب استقرار المعاملات.
- الاتجاه القائل باحترام مبدأ المشروعية.
- موقف المشرع الجزائري.

أولاً: الاتجاه القائل بتغليب استقرار المعاملات:

وفيه انتهى الفقه و القضاء إلى أنّ السحب، يقوم على أساس توفير الحماية و الطمأنينة القانونية للمراكز القانونية للأفراد و من أنصار هذا الاتجاه العميد هوريو الذي يقول " إذا كانت الإدارة من مصلحتها الاحتفاظ بقدر من الحرية في التحرك، فإنّ من مصلحة الأفراد الاستقرار في مراكزهم و وضعياتهم".

كما يرى الأستاذ عبده محرم أن " السحب هو إجراء يقصد به احترام القانون بالقدر الذي يوفق بين هذا الاحترام و بين استقرار الأوضاع، التي ترتب على القرارات الإدارية"، ولقد أيدّ مجلس الدولة الفرنسي عن القرارات الإدارية بمبدأ المسؤولية واحترام القانون، وهذا من أجل حماية الحقوق الفردية، وتوفير الطمأنينة للأفراد على مراكزهم القانونية، لما في ذلك من تحقيق و تطبيق لمبدأ الفاعلية و الضمان واستقرار للمعاملات وسير المرافق بانتظام و اطراد.³

¹ - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 39.

² - محمد الاخضر بن عمران ، المرجع السابق، ص ص ، 174، 175.

³ - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 41.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

ثانيا: الاتجاه القائل باحترام مبدأ المشروعية

يرجح هذا الاتجاه الذي يتزعمه العميد دوجي الأساس القانوني ، إلى احترام مبدأ المشروعية حيث يعطي للإدارة الحق في سحب جميع قراراتها المعيبة، و انطلاقا من ذلك فإنّ الإدارة ملزمة بتحقيق مبدأ المشروعية وفي ذلك حق الرجوع في قراراتها، أو تصحيح الأخطاء القانونية التي تقع فيها دون التقيد بمدة محددة، ولا يحق لأي شخص أن يشكو من إجراء السحب و على من تضرر أن يلجأ للنقض للمطالبة بالتعويض.

ولم يتوقف العميد دوجي إلى إقرار مبدأ المشروعية كأساس، إنّما ذهب إلى حد القول بأنّ هذا المبدأ ليس له ولا يمكن له، ولا يجب أن يكون له أي إنشاء و يسانده الرأي الأستاذ ديلو بادير بقوله: " لأنّ السحب للقرار الغير مشروع هو الجزاء الحقيقي بعدم مشروعيته، و هو إجراء يمكن أن ينزل به إداريا ما سوف ينزله قاضي الإلغاء إذا ما تصدى له " ¹.

ثالثا: موقف المشرع الجزائري:

قد جاء في التعليم رقم 07 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، في البند الثامن منها تحت عنوان " سحب الجزاء التأديبي " من أنّ الجزاء التأديبي يعتبر كغيره من القرارات الإدارية البحتة، حيث يجوز إلغائها أو تعديلها أو سحبها، و لا يجوز بأي حال من الأحوال سحب القرارات التأديبية التي اتخذت ضد موظف ارتكب خطأ مهنيا استوجب عقابه، لأن إجراء السحب في هذه الحالة يمس بهيبة الدولة و يفقدها مصداقيتها ومن ثم فإنّه لا يجوز للإدارة سحب قراراتها التأديبية الصحيحة، إلاّ إذا كانت غير منسجمة مع المخالفة المقترفة أو كان الجزاء الموقع على الموظف مبالغ فيه، أو أنّ السحب قد تمّ بموجب إجراءات غير كافية و قاصرة ، أو أنه أسس على وقائع غير صحيحة ².

الفرع الثاني: نطاق سحب القرار التأديبي:

لقد ثار خلاف حول تحديد نطاق إجراء السحب و كذا طبيعة القرارات التأديبية محل السحب ، فسحب القرار التأديبي يتعلق أساسا بالجزاء الصادر من الرئيس الإداري و عليه فإنّ القرارات التأديبية تخضع كما تخضع له القرار الإدارية العادية من قواعد ، من حيث تعديلها و سحبها و إلغاؤها و التظلم منها، وبالتالي يجوز سحبها ما دامت قابلة للطعن فيها أمّا الجهة القضائية المختصة ، سواء صدرت هذه القرارات التأديبية عن جهات إدارية بحتة أو من القطاع الذي يخضع مستخدميه للقانون المنظم للعلاقات الفردية ³ ، و سيتم تحديد نطاق سحب القرار التأديبي بالنسبة للقرارات التأديبية الصحيحة و الغير الصحيحة (الغير السليمة).

أولا : سحب القرارات التأديبية الصحيحة:

¹ - محمد الاخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 180.

² - قامة فاطيمة، المرجع نفسه، ص 42.

³ - محمد الاخضر بن عمران، المرجع نفسه، ص 186.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

من المسلم به فقها و قضاء أنّ القاعدة الأصلية في هذا الخصوص أنّه لا يجوز للإدارة سحب القرارات التأديبية التي صدرت صحيحة و سليمة من العيوب ، و ذلك تأسيسا على مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية فضلا عن ضمان استقرار المراكز و الأوضاع القانونية، تحقيقا لمصلحة و أهداف التأديب التي تقتضي أن تكون العقوبة التأديبية زجرا ، للموظف المخطئ في ما فرط في حق الوظيفة العامة عليه ، و ردعا لغيره من الموظفين ممن تسول له نفسه التفريط في حقوق الوظيفة العامة.¹

والاستثناء من هذه القاعدة العامة في سحب القرارات الإدارية الصحيحة الذي جرى عليه الفقه و القضاء المقارن، هو جواز سحب القرارات الصادرة بفصل الموظفين لاعتبارات العدالة، و دواعي الإنسانية ليس غير.

وهذا الاستثناء مقيد بشرط عدم المساس بمركز قانوني نشأ لموظف آخر قد تكون الإدارة قد عينته في وظيفة الموظف المفصول، و لقد جاء في القضاء الإداري الليبي الذي أخذ بهذا الاستثناء حيث تقول محكمة القضاء الليبي بطرابلس " أنّه و إن كان من المقرر فقها و قضاء أنّه يجوز لجهة الإدارة أن تسحب قرار فصل الموظف إذا اقتضت المحكمة ذلك ، و لدواعي إنسانية، إلا أنّ ذلك مشروط بعدم الإضرار بموظف آخر و من باب أولى الموظف موضوع القرار المسحوب"².

ثانيا: سحب القرارات التأديبية غير سليمة:

الأمر مختلف هنا، فالقاعدة المستقرة بالخصوص على عكس سابقتها، فالقرارات التأديبية المعيبة يجوز بل يلزم إلغاؤها لا بالنسبة للمستقبل فقط ، بل بالنسبة للماضي أيضا ، لأن فيها مخالفة للقانون و هذا يوجب على الإدارة الإسراع في تصحيحها عن طريق سحب القرار غير المشروع، و القرار التأديبي قد يكون معيبا بأحد العيوب البسيطة ، فيكون بذلك قابلا للإبطال، و قد يكون معيب بأحد العيوب الجسيمة و بذلك يكون باطلا بطلانا مطلقا ، أي قرار تأديبي معدوم ، و لقد فرّق الفقه و القضاء المقارن بينهما من حيث المدة التي يجوز للإدارة أن تسحب القرار فيها، فقيد القرار القابل للإبطال بمدة ستين يوما (60) ، وهي مدة الطعن القضائي، فإذا لم تستعمل الإدارة سلطتها في سحب القرار المعيب متى انقضت المدة امتنع عليه بعد ذلك السحب، و صار القرار محصنا ضد الإلغاء أو التعديل أو السحب، أمّا القرار المعدوم، فيجب على الإدارة أن تسحبه وقت ماتشاء وكذلك يجوز للإدارة أن تسحب القرار المبني على غش، أو تدليس من صاحب المصلحة، و لقد أخذت المحكمة العليا الليبية بما استقر عليه الفقه و القضاء المقارن حيث تقول في الطعن الإداري رقم (5/15 قضائية) بجلسة 30 يونيو 1962 " إذا أصدرت الإدارة قرار بسحب قرار سابق لأنّه مبني على غش

¹ - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ط الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2006، ص 356.

² - المرجع نفسه ، ص ص ، 356، 357.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

من صاحب المصلحة فيه فإنها بذلك تمارس حقا من المباحات ، ليس للمستفيد أن يتمسك بما يؤذنه له القرار المسحوب من حق لفساد ذلك القرار بما لا يمس تكوينه من تدليس المستفيد وخداعه تطبيقا للقاعدة المستقرة في فقه القانون بأن الغش يفسد كل شيء¹.

الفرع الثالث: ميعاد سحب القرار التأديبي:

من المقرر أنّ سلطة الإدارة في سحب القرار الإداري الباطل الذي تعلق به حق الغير لا تكون إلا خلال الفترة التي يكون فيها القرار مهددا بالإلغاء القضائي وهذه الفترة محددة بستين يوما من تاريخ النشر القرار، أو الإعلان صاحب الشأن به ، أو سحبه إداريا إلى ما قبل صدور حكم في الطعن²، و قد مرت نظرية سحب القرار التأديبي بمرحلتين، و سنتطرق لميعاد سحب القرار التأديبي في القانون الجزائري.

أولا: المرحلة الأولى:

وتوصف هذه المرحلة بمرحلة الوزير القاضي، حيث تميزت بعدم تقيد الجهة الإدارية بميعاد معين لسحب قرارها التأديبي، وفي هذه المرحلة كانت القرارات الإدارية المعيبة تسحب من قبل الوزير المختص نظرا للصفة الأزواجية- بصفته رئيس إداري و قاضي في ذات الوقت- التي يحوزها.

ولقد سجلت نهاية هذه المرحلة و تم هجرها من قبل مجلس الدولة الفرنسي في قضية Codat الصادرة في 13 ديسمبر 1889، و منذ ذلك الحين انخلعت الصفة القضائية عن قرارات السحب الصادرة عن الإدارة³.

ثانيا: المرحلة الثانية:

ولقد أعلن القضاء الإداري الفرنسي سنة 1922 صراحة تخليه عن المرحلة السابقة، و المتمثلة في عدم تقيد سلطة الإدارة بميعاد سحب قراراتها الإدارية المشوبة بعيب عدم المشروعية، حيث قضى في هذه المرحلة بتقييد الإدارة بسحبها لقراراتها المعيبة بالميعاد المقرر لرفع دعوى تجاوز السلطة الإلغاء أثناء نظر القضاء لهذه الدعوى إن تم رفعها أمامه حقا⁴.

ثالثا: المرحلة الثالثة:

بالرجوع إلى مختلف النصوص التي تحكم التأديب، فإنّ لا وجود لنص يحدد ميعاد إجراء السحب بالرغم من وروده- أي إجراء السحب- في التعليمات الوزارية رقم 07، أمّا في القضاء المقارن وخاصة منه الفرنسي والمصري، يلاحظ أنّ سلطة الإدارة في سحب قراراتها الغير مشروعة ، تتحدد على ميعاد الطعن القضائي بالإلغاء و مدة الطعن في كل منهما، إنما تحدد بشهرين تسري اعتبارا من تاريخ نشر أو إعلان القرار حسب الأحوال.

¹- نصر الدين مصباح القاضي، المرجع السابق، ص ص ، 358، 359.

²- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية ، المرجع السابق، ص 614.

³- قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 46.

⁴- المرجع نفسه، ص 47.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

وأما في الجزائر فإنّ ميعاد الطعن بالإلغاء ، تمّ ذكره من قبل المشرع الجزائري في القانون رقم 09/08 المتضمن لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية و بالتحديد في المادة 829 بقولها: " يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر ، و يسري من تاريخ نشر القرار الجماعي أو التنظيمي." فأجال الطعن أمام القضاء الإداري يبدأ سريانه إذن: - من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي. - من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، ويجب تبليغ القرار المطعون فيه. - و قد نص عليه في المادة 831 حيث جاء فيها أنّه " لا يحتج بأجل الطعون المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه ، إلاّ إذا أُشير له في تبليغ القرار المطعون فيه". وبالنسبة للحالة الثانية المتضمنة سريان أجل الطعن أمام القضاء الإداري ، من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي التنظيمي ، فهي لا تطرح إشكال ، لأنّ أمر الطاعن مفترض بمجرد قيام الجهة الإدارية بنشر القرار الذي لا يخص الطاعن بمفرده، إنّما الجماعة أو يكون ذا طابع تنظيمي، و ذلك بكافة الطرق القانونية. - أمّا ضرورة تبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي فقد سبق للقضاء أن اتخذ موقفا شبيها من خلال رقم 160507 المؤرخ في 19/14/1999 و الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة.

تضمن حيثية من جزأين لها أهمية بالغة:

1 - يستخلص من بيانات القرار المعاد أنّ قضاة الدرجة الأولى رفضوا الدعوى طبقا للمادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية، لكن حيث أنّه استقر القضاء، و بما أنّ القرار موضوع النزاع هو قرار فردي كان على المستأنف عليه أن يبلغه للمستأنف تبليغا شخصيا. 2- ملف القضية الحاضرة لا يفيد أنّ هذا الاجراء الضروري قد قام به المستأنف عليه، وإن علم المستأنف بالقرار موضوع النزاع غير كاف بأخذه بعين الاعتبار من أجل احتساب الأجل، و عليه قضى مجلس الدولة بإلغاء القرار، مع صرف الطاعن للتقاضي من جديد حتى لا يحرم من درجتي التقاضي.

إنّ أهمية هذا القرار تكمن في كونه:

1- كرس إلزامية تبليغ القرارات الإدارية تبليغا شخصيا. 2- التخلي عن الأخذ بنظرية عدم اليقين عند احتساب ميعاد الطعن القضائي نفس الموقف أكد عليه قضاء مجلس الدولة من خلال قرار له صادر في الملف رقم 010355 المؤرخ في 16/09/2003 و الذي قضى بأنّ تبليغ قرار إداري عن طريق مصالح الأمن و دون تمكين

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

المبلغ بنسخة منه مع عدم إبلاغه بأجال الطعن، لا يعد تبليغ قانوني فالتبليغ الشخصي لا يراد منه علم المبلغ بالوقائع فحسب ، إنَّما تمكينه من نسخة من القرار¹.

الفرع الرابع : آثار سحب القرار التأديبي:

لقد سبق القول أنّ كلا من الفقه والقضاء يربطان فكرة السحب بدعوى الإلغاء، من حيث الميعاد، حيث اتجه مجلس الدولة الفرنسي إلى ربط السحب بالإلغاء، باستثناء أنّ إجراء السحب لا يجوز حجية الأحكام، بل يقبل الطعن في المواعيد القانونية، وكذلك إنّ القرار الساحب يجوز سحبه هو أيضا²، كما استقر القضاء الإداري المقارن في أحكام الإلغاء ، ينسحب بآثاره على الماضي اعتبارا من تاريخ صدوره، وعلى الإدارة بأن تلتزم بما قضى به الحكم القضائي ، و هي في ذلك مطالبة بالتزامين:

التزام سلبي:

يتمثل في امتناعها عن أي فعل من شأنه أن يمثل اعتداد على قوة الشيء المقضي به.

التزام إيجابي:

يقضي بأن تأتي من الأفعال الإيجابية ما يعتبر امتثال للحكم القضائي و من الآثار المترتب على سحب القرارات التأديبية المختلفة ما يلي:

* سحب القرار التأديبي الصحيح.

* سحب القرار التأديبي المنعدم.

* سحب القرار التأديبي التنظيمي.³

أولا سحب القرار التأديبي الصحيح:

- لا يجوز سحب القرار التأديبي الصحيح لإصدار قرار آخر سيء إلى الموظف المعاقب أو لتوقيع جزاء أشد، إذ أن مشروعية سحب القرار التأديبي تقرر أساسا، لتمكين الجهة الإدارية من تصحيح الخطأ الذي وقعت فيه ويمقتضى ذلك يكون القرار المراد سحبه قد صدر مخالفا للقانون ، أمّا إذا قام القرار التأديبي على سبب صحيح مستوفيا عناصره و أركانه القانونية، فإنّه يمتنع على الجهة الإدارية توقيع جزاء أشد منه و هو ما لا يجوز.

- لا يجوز أيضا سحب القرار التأديبي الصحيح بقصد الإضرار بموقف آخر و المثال على ذلك أن يكون الموظف في ترتيب الأقدمية للموظف المعاقب ، و الذي منعه العقاب التأديبي من ترقية مرتقبة و شبكة الإجراء فتقوم الإدارة بسحب القرار التأديبي مستهدفة الإضرار بالموظف الآخر كي لا يرقى بدلا من الموظف المعاقب تأديبيا .

¹ - عبد الرحمان بربار، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ط الثانية، الجزائر، دار المنشورات ، بغدادي، 2009، ص 436.

² - قامة فاطيمة، المرجع السابق، ص 48.

³ - محمد الاخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 202.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

- جواز سحب قرار الفصل – التسريح- سواء كان صحيحا أو غير صحيح، فإذا كان قرار الفصل مخالفا للقانون فلا جدال في جوازية سحبه تقاديا للإلغاء القضائي و من ثم يتعين على الإدارة أن تبادر إلى سحب قرار الفصل الباطل. ولقد أجاز الفقه مراجعة قرارات فصل الموظفين و سحبهها لاعتبارات تتعلق بالعدالة و الإنسانية، و تؤيد هذا المنحى بكل من القضاء المصري و قضاء مجلس الدولة الفرنسي، حيث جاء في قرار القضاء الإداري المصري: "...إنّ القرار الصادر بفصل المدعى لم تتعلق به مصلحة لأحد الأفراد ، كمالم يتولد عنه لجهة الإدارة مركز ذاتي يمتنع عليها سحب هذا القرار إذا رأت عدم مشروعيته"، فالأصل في هذا النوع من القرارات، أنّها لا تولد حقوقا أو أوضاعا أو مراكز قانونية بالنسبة للغير و أيضا بالنسبة لجهة الإدارة.¹

- أمّا في حالة إذا تولد للغير أوضاعا أو مراكز قانونية فقد استقر القضاء في هذا الشأن بسحب قرارات الفصل الصحيحة و السليمة التي ترتب حقوقا للغير إلاّ أنّه يجوز للإدارة سحبها من خلال المواعيد المقررة للسحب قانونا ، فالحقوق التي ترتبت في تلك الفترة ، تعد من ضمن الحقوق المحتملة، و لا تتصف بالنهاية إلاّ بعد فوات مدة الطعن القضائي، حينها تصبح الحقوق مكتسبة للمستفيد منها و لا يجوز سحبها، والمعمول به هو اشتراط إعادة الموظف إلى وظيفته ، و ألاّ تكون الإدارة قد عينت في الوظيفة الشاغرة موظفا جديدا تعيينا صحيحا² وعلى ذلك لا يجوز إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته ما دامت قد شغلت بموظف آخر بقرار صحيح و سليم ،وعليه فإنّ مصير الموظف الذي سحب قرار فصله يعاد إلى وظيفة مماثلة لوظيفته السابقة، من حيث المستوى والمرتب ودون أن يكون له الحق في التمسك بإعادة توظيفه الأولى.³

ثانيا: سحب القرار التأديبي المنعدم:

ويقصد بالقرار المنعدم هو ذلك القرار الذي يصدر فاقتدا لأحد أركانه القانونية الأساسية كركن المحل أو السبب، و هذا النوع من القرارات لا يحظى بالحماية القانونية ، و الذي أنتج حقوقا مكتسبة و مراكز قانونية ثابتة ، و يجوز للإدارة سحبها في أي وقت متى انكشف لها فقدان أو تخلف أحد أركانها القانونية اللازمة لتوافرها على صحة مشروعيتها.⁴

ثالثا: سحب القرار التأديبي التنظيمي:

ويقصد به ذلك القرار الذي يضم قواعد عامة و مجردة الغرض منها إنشاء مراكز إدارية عامة أو تعديلها أو إلغاؤها، و يجوز سحب هذه القرارات الإدارية دون التقيد بأي موعد ، وللإدارة أن تلغيه سواء بسبب مخالفته للقانون ، أو لمجرد عدم الملائمة، و لا يكون إيقاف مفعوله و آثاره إلاّ في المستقبل ، لأنّه كقاعدة عامة لا يسري على الماضي و إنّما يسري على المستقبل، لأنّه تنظيم خاص بالنسبة للمستقبل، و تأسيسا على أنّه لا يشوبه عيب من العيوب بل صدر سليما، أمّا إذا تعلق الأمر باللائحة المعيبة، فإنّ مجلس الدولة الفرنسي

¹ - المرجع نفسه، ص 207 .

² - قامة فاطيمة ، المرجع السابق، ص 50.

³ - المرجع نفسه، ص 51.

⁴ - محمد الاخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 203.

الفصل الثاني : الطرق القضائية وغير القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

قضى برأي قاطع بتقريحق الإدارة في سحب لوائحها المعيبة، وإهدار آثارها بأثر رجعي وقيدها في هذا الشأن بالمواعيد المقررة للطعن بإلغاء القضائي، أمّا القضاء المصري فقد أقرّ سحب القرارات التنظيمية المعيبة من قبل الإدارة في أي وقت و يرجع بأثره إلى تاريخ صدور تلك القرارات.

خاتمة

إنّ موضوع انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري هو موضوع بالغ الأهمية سواء بالنسبة للإدارة أو الموظف، ومن خلال تحليل هذا الموضوع حاولنا الإجابة عن بعض التساؤلات حتى نزيل الغموض عن طرق انقضاء أو سقوط الدعوى التأديبية التي ترفعها الإدارة ضد الموظف العام عند ارتكابه لخطأ تأديبي أثناء القيام بعمله أو بعد القيام به. وعليه فإننا من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى أنّ الدعوى التأديبية تنقضي لعدة أسباب سواء كانت قانونية أو قضائية أو غير قضائية، فنجد من الطرق القانونية الوفاة كسبب لانقضائها بحيث أنّه بمجرد وفاة الموظف العام فإنّ الإجراءات التأديبية المتخذة ضده تتوقف، وبالتالي فإنّ الدعوى التأديبية تسقط هنا تلقائياً، وكذلك في حالة صدور العفو الشامل عن الجرائم التأديبية من السلطة التأديبية المختصة فإنّ الدعاوى المرفوعة بهذا الخصوص تنقضي، وكما يعتبر شرط الجنسية من الشروط الأساسية للالتحاق بالوظيفة العامة ولهذا يعتبر فقدانه فصل للموظف دون اللجوء إلى الطريقة التأديبية، وهذا كله يدخل ضمن نطاق انقضاء الدعوى التأديبية بالإرادة المنفردة للإدارة، أما انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين فنجد فيه الاستقالة التي لا رجوع فيها وتكون بطلب من الموظف العام كتابياً وبعد قبولها صراحة و قانوناً من الإدارة. ، كما يعد الفصل بغير الطريق التأديبي وسيلة لقطع علاقة العمل بين الإدارة و الموظف وعليه فإنّ الدعوى التأديبية في هذه الحالة تسقط وتنقضي تلقائياً.

وكذلك تنقضي الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري بطرق قضائية، تتمثل في صدور قرار تأديبي من السلطة المختصة بالتأديب ، فيصبح القرار نافذا بمجرد صدوره أو تسقط هذه الدعوى عند صدور حكم قضائي بات حائز لقوة الشيء المقضي فيه، وهناك أيضا الطرق الغير قضائية المتمثلة في التقادم وهو مرور مدة زمنية قدرها المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي في المادة 166 منه بمضي (45) خمسة وأربعين يوماً من تاريخ المعايينة.

ويعد تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية سبباً من أسباب سقوط هذه الدعوى، كما أنّ السحب الإداري للقرار التأديبي من الأسباب الغير قضائية لانقضاء دعوى التأديب وهذا ما جاء في التعليمية رقم 07 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة في البند الثامن تحت عنوان "سحب الجزاء التأديبي" (لا يجوز سحب القرار التأديبي السليم إلا في حالة صدوره في صورة غير منسجمة مع المخالفة المرتكبة ، أو إذا كان الجزاء الموقع على الموظف مبالغ فيه أو أنّ السحب تمّ بموجب إجراءات غير كافية أو قاصرة أو أنّه أسس على واقع غير صحيح).

وهناك أيضا مجموعة من الطرق الأخرى تنقضي بها هذه الدعوى التأديبية لم نتطرق إليها، نظرا إلى القيمة العلمية التي نسعى إليها، ونذكر منها انقضاء الدعوى التأديبية بإلغاء النص أو

القانون الذي استندت عليه الإدارة في إصدارها للقرار التأديبي الهادف لمعاقبة الموظف العام عند ارتكابه لأي خطأ تأديبي، كما يعد العزل من الوظيفة الذي يكون بمثابة عقوبة تبعية أو تكميلية أو نتيجة لحكم قضائي جنائي صادر ضد الموظف العام عند ارتكابه لأي جناية .

من أهم التوصيات التي نرى بأنها كافية لإعطاء هذا الموضوع حقه المستوفي :
✚ تنظيم ملتقيات في الجامعات من أجل الإلمام بجوانب هذا الموضوع للتعمق والغوص في مضمونها وتحليلها.

✚ تكثيف الدراسات والبحوث حول مجال التأديب عامة، وموضوع إنقضاء الدعوى الأدبية خاصة .

✚ ضرورة التقيد بأسباب وطرق انقضاء الدعوى الأدبية ومراعتها وتطبيقها في الحياة المهنية

قائمة المصادر والمراجع

1- الكتب

أ- الكتب العامة

1. حامد الجمل ،الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، 1969 .
2. حمدي القبيلات، القانون الإداري ، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2010.
3. سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2007.
4. شريف يوسف علي خاطر ، الوظيفة العامة " دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة 2006-2007.
5. عبد الرحمان بربار، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ط الثانية، الجزائر، دار المنشورات ، بغدادي، 2009.
6. عبد العزيز خليفة، الاحكام العامة في الدفوع الإدارية، قضاء الأمور المستعجلة في دعاوى التأديبية، دار الكتاب الحديث، مصر.
7. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، دار المركز القومي للإصدارات القانونية 2008، ص 294.
8. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الاجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف ط1، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، 2006.
9. ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2004.
10. مازن راضي ليلون ،الوجيز في القانون الإداري، ط الخامسة، دار المطبوعات، مصر 2004.
11. محمد ابراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا ، دار النهضة العربية،القاهرة 2006.
12. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2005.
13. محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984.
14. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984.
15. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر 2010.

ب- الكتب الخاصة

1. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1979.
2. عبد الرؤوف عبد المتولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004.
3. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع الخاص و دوي القدرات الخاصة، دار الفكر العربية، مصر.
4. محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008.
5. محمد ماجد ياقوت، شرح اجراءات التأديب، ط الثانية، دار منشأة المعارف الإسكندرية.
6. محمد محمود الندا، انقضاء الدعوى التأديبية، ط الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1981.
7. مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته والرقابية القضائية بين الفاعلية والضمان دار الكتاب، 1986.
8. ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية ضماناتها وموانع تحريكها، عقوباتها، و أصداء الجريمة الجنائية عليها، ط الأولى المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001.
9. ممدوح طنطاوي، الأدلة التأديبية، ط الثانية، دار منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003.
10. نزية شلالا، دعاوى المجلس و الهيئات التأديبية، ط الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2007.
11. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ط الثانية، دار الفكر العربي القاهرة، مصر 2006.

2 - الرسائل والمذكرات

1. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، (مذكرة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم القانونية و الإدارية، كلية الحقوق، جامعة باتنة 2006-2007).
2. محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية رسالة لنيل درجة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005.
3. قامة فاطيمة، انقضاء الدعوى التأديبية، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير) كلية الحقوق، جامعة بسكرة 2011.

4. عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق) جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2012/2013.

3- البحوث والمقالات.

- 1- عمار عوابدي ، مجلة الشرطة ،سلطة الفصل الإداري في الوظيفة العامة كمظهر من مظاهر السلطة الرئاسية ،العدد 20، الجزائر، 1983 .
- 2- اسماعيل حفيظة ابراهيم، (الضمانات التأديبية المقررة للموظف العامة في مواجهة سلطة التأديب)، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، العدد السادس، كلية الحقوق، جامعة الزاوية ليبيا .

4- القوانين والمراسيم

أ- الدساتير

- دستور 1989، المؤرخ في 1989/02/23، الصادر بالمرسوم الرئاسي، 89-18، الجريدة الرسمية العدد 234 المؤرخة في 1989/02/29.
- دستور 1996، المؤرخ في 1996/12/01، الصادر بالمرسوم الرئاسي، 96-438، الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخة في 1996/12/08، المعدل بموجب القانون 15/08 المؤرخ في 2008/11/15 المتضمن التعديل الدستوري .

ب- التشريعات

1. القانون الأساسي العام للعامل 12/78، المؤرخ في 1978/08/05، الجريدة الرسمية 32، المؤرخة في 1978/08/06.
2. القانون العضوي رقم 11/04، المؤرخ في 2004/09/06، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، في الجريدة الرسمية العدد 57، المؤرخة في 2004/09/08.
3. القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21 ، المؤرخة في 2008 .
4. الأمر 133/66، المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر العدد 46، المؤرخة في 1966/06/08.
5. الأمر 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتضمن قانون الضمان الاجتماعي ، ج.ر العدد 1792، المؤرخة في 1983/07/05.
6. الأمر 226/90، المؤرخ في 1990/07/25، المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ج.ر العدد 31، المؤرخة في 1990/07/28.

7. الأمر 04/91، المؤرخ في 08/01/1991، المتضمن مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية 04 المؤرخة في 23/01/1991
8. الأمر 01/05، المؤرخ في 27 فبراير 2005، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، رقم الجريدة الرسمية 13 المؤرخة في 28/02/2005.
9. الأمر 02/05، المؤرخ في 27/02/2005، المتضمن قانون الأسرة، ج.ر. العدد 15، المؤرخة في 27/02/2005.
10. الأمر رقم 01-06، المؤرخ في 27 فيفري سنة 2006، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 11، المؤرخة في 2006.
11. الأمر 03/06، المؤرخ في 06/03/2006، المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخة في 08/03/2006.
12. الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائري، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 2006 /07/16.

ج- المراسيم

- المراسيم التنفيذية

1. المرسوم 144/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، ج.ر. العدد 545، المؤرخة في 08/06/1966.
2. المرسوم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984، المتضمن كفايات تطبيق العنوان الثاني من المرسوم 11/83، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.
3. المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن قانون الوظيفة العامة، ج.ر. العدد 13، المؤرخة في 24/03/1985.
4. المرسوم 54/93 المؤرخ في 16/02/1993 المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و عمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 11، المؤرخة في 17 /02 /1993.

5. المرسوم 222/93 المؤرخ في 1993/10/02، المتضمن القانون
الأساسي لأعوان ورؤساء فرق الوقاية و الأمن ويضبط مرتباتهم، ج.ر.
العدد 63، المؤرخة في 1993/10/06.

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العناوين
	البسمة
	الشكر
	الإهداء
أ-ب-ج	مقدمة
04	الفصل الأول: الطرق القانونية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري
06	المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الإرادة المنفردة وإرادة الطرفين (الإدارة والموظف)
06	المطلب الأول انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الإرادة المنفردة
06	الفرع الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة
09	الفرع الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية
12	الفرع الثالث : انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو
17	المطلب الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بإرادة الطرفين (الإدارة والموظف)
17	الفرع الأول : تعريف الإستقالة وشروطها
20	الفرع الثاني : أنواع الاستقالة وأثرها على انقضاء الدعوى التأديبية
25	المبحث الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بالفصل بغير الطريق التأديبي
25	المطلب الأول : مفهوم الفصل بغير الطريق التأديبي وأساسه
25	الفرع الأول : مفهوم الفصل بغير الطريق التأديبي
27	الفرع الثاني : أساس الفصل بغير الطريق التأديبي
29	المطلب الثاني : أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي
29	الفرع الأول : التطهير الإداري
29	الفرع الثاني : الفصل بسبب التطهير الإداري في الجزائر
32	المطلب الثالث: حالات الفصل بغير الطريق التأديبي
32	الفرع الأول : الفصل بغير الطريق التأديبي بسبب إلغاء الوظيفة في القانون الجزائري
36	الفرع الثاني : فصل كبار الموظفين بغير الطريق التأديبي في التشريع الجزائري

39	الفرع الثالث : الفصل بغير الطريق التأديبي لعدم القدرة
----	---

58	الفصل الثاني :الطرق القضائية و الغير قضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري
59	المبحث الأول :الطرق القضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري
59	المطلب الأول :انقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات
59	الفرع الأول :حجية الحكم القضائي
61	الفرع الثاني : حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة
62	المطلب الثاني :انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي
63	الفرع الأول :الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي
67	الفرع الثاني : مدى حجية القرار التأديبي النهائي
69	المبحث الثاني :الطرق الغير قضائية لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري
69	المطلب الأول :انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها
70	الفرع الأول :عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها
71	الفرع الثاني : جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد رفعها
72	الفرع الثالث :موقف المشرع الجزائري من تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية
73	المطلب الثاني :انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم
74	الفرع الأول :انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري
76	الفرع الثاني :سريان مدة التقادم
77	الفرع الثالث :إجراءات قطع التقادم
79	المطلب الثالث :انقضاء الدعوى التأديبية بسحب القرار التأديبي
80	الفرع الأول :الأساس القانوني لسحب القرار التأديبي
82	الفرع الثاني :نطاق سحب القرار التأديبي
83	الفرع الثالث : ميعاد سحب القرار التأديبي
85	الفرع الرابع :آثار سحب القرار التأديبي
88	الخاتمة

91	قائمة المراجع
97	الفهرس

