



جامعة 8 ماي 1945 قالمة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون عام

قسم العلوم القانونية والإدارية

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

## انقضاء الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري

تحت إشراف

الدكتور: حميد شاوش

إعداد الطلبة:

1/ شوقي عياش

2/ محمد أمين بن سديرة

### تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	د. محمد علي حسون	08 ماي 1945 قالمة	أ محاضر أ	رئيسا
02	د. حميد شاوش	08 ماي 1945 قالمة	أ محاضر أ	مشرفا ومقررا
03	د. إلهام فاضل	08 ماي 1945 قالمة	أ محاضر أ	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2018/2019

## شكر وتقدير

نحمد الله ونشكره على فضله وامتنانه وآلاءه، أن وفقنا إلى سبل البحث والمعرفة ويسرهما لنا.

ونتقدم بالشكر والامتنان للدكتور عبد الحميد شاوش الذي بذل جهده ولم يبخل علينا بعبائه وتولانا بالنصح والرعاية المتواصلين، والذي نأمل أن يكون في ميزان حسناته، فله منا فائق الاحترام والتقدير والعرفان.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى كل أساتذة كلية الحقوق قسم العلوم القانونية الإدارية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل ومد يد العون من إتمامه.

إلى هؤلاء جميعاً

لكم منا أسمى عبارات الشكر و التقدير.

## الإهداء

إلى من أمرني الخالق بطاعتها وكبرني على إرضائهما ، إلى ينبوع الحنان والدتي العزيزة .

إلى الشمعة التي احترقت كي تنير لي طريقي، إلى المنبر الذي بفضلته استبصرت دربي والدي الغالي

حفظه الله وأطال في عمره .

إلى من جمعني الله بها على كتابه زوجتي الفاضلة.

إلى بناتي وقرت عيني مريم، أسماء، إيمان وهبة الرحمان تمنياتي لهن بالنجاح والمستقبل.

إلى إخوتي وأخواتي .

إلى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي

إلى كل من ساندي ومد يد العون ووقف بجانبني خلال فترة الدراسة.

أهدي لكم هذا العمل المتواضع.

لكم مني أطيب التحيات وأزكى العبارات.

شوقي عياش

# الإهداء

أجمل ما أنعم به الله سبحانه وتعالى علينا العلم وأجمل ما في العلم أن يختتم بثمرة لذا أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

إلى وطني الحبيب الجزائر

والديّ الكريمين أطال الله سبحانه وتعالى في عمرهما وأمدهما بالصحة والعافية والهناء

إلى إخوتي الأعزاء حفظهم الله ووفقهم لما فيه خير في الدنيا والآخرة

إلى كل الأصدقاء والزملاء

إلى كل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد

وأخيرا نرجو أن نكون قد وفقنا الله في انجاز العمل وأعطيناها حقه.

**بن سديرة محمد أمين**

## قائمة أهم المختصرات:

### أولاً: باللغة العربية

- ج ر ج ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- د م ج: ديوان المطبوعات الجامعية.
- ط: طبعة.
- ص: صفحة.
- د س ن: دون سنة نشر.
- ق إ م إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

### ثانياً: باللغة الأجنبية

- E D: Edition
- P: Page

مقدمة

## مقدمة:

أدت التطورات التي شهدتها الدولة وتدخلها في شتى مناح الحياة الاقتصادية والاجتماعية إلى ازدياد أهمية الموظفين العموميين باعتبارهم عصب الدولة وأداتها ووسيلتها البشرية التي تسهر على تنفيذ سياستها العامة وسير مرافقها بانتظام واطراد بهدف إشباع الحاجات العامة للمواطنين.

ويعتبر الموظف العام الأداة البشرية للدولة لتسير مرافقها العامة فهو يحظى بمجموعة من الحقوق الأساسية والضمانات الكفيلة لأداء هذه المهمة على أحسن وجه، وبالمقابل هو مكلف بأعباء فرضتها عليه الوظيفة العامة وهي جملة من الواجبات التي ينبغي عليه احترامها تحت طائلة المسائلة التأديبية - دون الإخلال عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية - أي إخضاعهم لنظام تأديبي مراعيًا في ذلك للمبادئ التي تحكم الوظيفة والتي تتردد بين اعتباريين بما يكفل التوازن بين منطوق الضمان بالنسبة للموظفين وفاعلية العمل الإداري.

ويهدف التأديب إلى حسن سير آليات الإدارة وانتظام نهج عملها، وهو ما يجعل رسالة التأديب الأساسية هي الإصلاح والتقويم ورفع كفاءة الأداء، وبذلك تختلف عن رسالة أي نظام عقابي آخر، تحقيقًا للفعالية الإدارية والذي لا يعني مجرد الردع لأن هذا الهدف هو من الأهداف الأساسية في قانون العقوبات.

وعلى هذا الأساس اختلفت الأنظمة التشريعية في تحديد الجهة التأديبية المختصة تبعًا للهدف الذي تسعى إلى تحقيقه، مراعيًا كل منهم المبادئ التي تحكم النظام الوظيفي منها من أسند الاختصاص إلى السلطة الرئاسية مغلّبًا بذلك اعتبارات المصلحة العامة للجهاز الإداري تحقيقًا لمبدأ فاعلية العمل الإداري، وهو نظام تبنته الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا، ومنها من غلب منطوق الضمان فعهد بالسلطة التأديبية في غالبيتها إلى هيئة قضائية، مما يؤدي إلى القول بأن التأديب أصبح يُضفى عليه الطابع القضائي إلى الحد الذي يقترب في هذا الشأن من النظام الجنائي.

وهناك نظام ثالث حاول التوفيق بين مبدأي الفاعلية والضمان فعهد بسلطات التأديب إلى جهة إدارية تشاركها فيها المجالس التأديبية في توقيع العقوبات الجسيمة، كما مكن القضاء من بسط رقابته على جميع القرارات التي تتخذها الإدارة، وهو ما يعرف بالنظام التأديبي شبه القضائي.

فمن حق الإدارة مُساءلة الموظف الذي يكون قد ارتكب خطأً تأديبياً تُحرك على إثره دعوى تأديبية والتي تعتبر حق لحماية الواجبات والالتزامات التي فرضها المجتمع الوظيفي من أي إخلال ومساس بمقتضيات الوظيفة.

وتنتهي الدعوى التأديبية بصدور قرار تأديبي أو حكم بات متى طعن في هذا القرار، غير أنه قد يصيبها عارض دون الوصول على غايتها الطبيعية ويكون بعدة أسباب وطرق.

ويُقصد بانقضاء الدعوى التأديبية انتهاؤها ولا يجوز تحريكها، والمشرع الجزائري لا يفرق بين الانقضاء والسقوط، كما أن العمل قد جرى على استعمال الوصفين.

انطلاقاً من تعدد أسباب انقضاء الدعوى التأديبية ووجودها متناثرة في أغلب القوانين فإنه يمكن صياغة الإشكالية التالية:

### ما مدى توفيق المشرع الجزائري في تحديد حالات وأسباب انقضاء الدعوى التأديبية؟

للبحث في هذه الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مفهوم الدعوى التأديبية وعلاقتها بالدعوى الجزائية؟
- ماهي الأسباب التي تقتضي بموجبها الدعوى التأديبية؟

من أجل الإلمام بجوانب الدراسة والإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية المطروحة اعتمدنا على المنهج التحليلي الذي تمكنا بموجبه من تحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع خاصة قانون الوظيفة العامة وبعض المهن كمهنة المحاماة ومهنة الموثق، والمنهج الوصفي نظراً لان الموضوع له جانب فقهي خاصة الفصل الأول فيما يتطلب في سرد بعض المعلومات والتعاريف الفقهية والاطلاع والوقوف على إرادة ومقاصد المشرع الجزائري.

والاستعانة بالمنهج المقارن خاصة المصري والفرنسي فيما يفيد البحث في الدعوى التأديبية.

إن لموضوع انقضاء الدعوى التأديبية أهمية حيوية هامة، ليس فقط من الناحية العلمية المتمثلة في قلة الدراسات المتكاملة في التشريع الوظيفي الجزائري، وإنما للأهمية العملية أيضاً، والتي تتمثل في جمع

أغلب طرق انقضاء الدعوى التأديبية ووضعا بين أيدي رجال القانون والباحثين والموظفين خاصة لتمكينهم من الاطلاع عليها وبيان كيفيات انقضائها.

تهدف الدراسة إلى التعرف على أغلب الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري، من خلال فحص مختلف القوانين المتعلقة بهذا الموضوع خاصة قانون الوظيفة العامة. أهم ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع أسباب موضوعية وأخرى ذاتية، حيث تتمثل الأسباب الموضوعية في أن له أهمية من الناحيتين العلمية والعملية على اعتبار يمس شريحة الموظفين خاصة، وأن عدم الوقوف بشكل واضح على أسباب انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع التأديبي الجزائري يؤدي بنا إلى دراسة هذا الموضوع بشيء من التفصيل والوقوف على مختلف جزئياته خاصة وأن المشرع الجزائري في مجال التأديب لم يتكلم عن انقضاء الدعوى التأديبية باستثناء الإشارة إلى سبب واحد وهو التقادم في الدعوى التأديبية في بعض القوانين دون الأخرى.

ومحاولة منا الإسهام قدر الإمكان في جمع مختلف الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية ووضعها بين أيدي رجال القانون أو الجهات المعنية المختلفة والاستفادة في المجالين العلمي والعملية التي تكاد تتعدم فيه تطبيقات هذا الموضوع.

أما الأسباب الذاتية لاختيار هذا الموضوع فنكمن في اهتمامنا بمجال التأديب في الوظيفة العامة إضافة إلى أن هذا الموضوع يتماشى مع تخصصنا قانون عام معمق من جهة، ومن جهة أخرى الرغبة في إجراء دراسة حول هذا الموضوع نظرا لأهميته من الناحيتين العلمية والعملية.

تم تحديد مجال الدراسة، وحصرها في انقضاء الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري خاصة قانون الوظيفة العامة الحالي وبعض قوانين المهنية على غرار مهنتي المحاماة الموثق، وبالتالي تم استبعاد القطاع العمالي على اعتبار أنه يخرج من مجال الاختصاص.

ونظرا إلى تعدد أسباب انقضاء الدعوى التأديبية، فإن الدراسة اقتصرت على أهم أسباب انقضاء الدعوى التأديبية، وبالتالي لم نتطرق إلى الطرق الأخرى كانقضاء بإلغاء النص أو القانون، الانقضاء بالفصل بغير الطريق التأديبي، والانقضاء بالعزل من الوظيفة كعقوبة تبعية أو تكميلية، نظرا للدرجة العلمية التي نصبوا إليها.

رغم الأهمية التي تميز موضوع انقضاء الدعوى التأديبية، فإنه لم يحظَ بالدراسة بصورة مستقلة وخاصة من قبل الباحثين الجزائريين، ولا توجد إلا بعض الدراسات والبحوث منها:

- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2006/2007، قامت هذه الدراسة بالتطرق إلى مختلف طرق انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ومقارنتها بمختلف الأنظمة التشريعية الأخرى، حيث تشكل هذه الدراسة مادة أولية يمكن الاعتماد عليها لمناقشة وتحليل الموضوع.

أثناء قيامنا بهذه الدراسة واجهتنا الصعوبات التالية:

- قلة المراجع والدراسات في هذا المجال ونذره الكتب المتخصصة.
- صعوبة اقتناء الكتب والمراجع من المكتبات الجامعية نظرا للإضرابات المتكررة من طرف موظفو المكتبات طوال فترة إعداد المذكرة تزامنا مع بداية الحراك الشعبي في 22 فيفيري 2019 إلى يومنا.

لدراسة هذا الموضوع من كل جوانبه سنقسمه تقسيما ثنائيا من حيث الفصول والمباحث، تناولنا في الفصل الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية، والذي تم التعرض إليه هو الآخر في نقطتين، الأولى بالتطرق إلى انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار إداري نهائي في المبحث الأول، وأما الثانية كانت بالتطرق إلى أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بصدور حكم قضائي بات وذلك من خلال المبحث الثاني، أما في الفصل الثاني فركزت الدراسة على الانقضاء بالطرق غير العادية أين تم التعرض إلى انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة في المبحث الأول، وأخيرا في المبحث الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون.

## الفصل الأول

انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية

يعتبر التأديب أداة فعالة في يد الإدارة تستعملها ضد الموظف الذي ارتكب خطأ تأديبياً نتيجة ارتكابه أخطاء منصوص عليها في القوانين المختصة بالتأديب أو خروجها عن مقتضيات الوظيفة العامة أو تمس بسمعة الإدارة أو المرفق التابع له.

فعند ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي تتخذ السلطة التي لها صلاحية التأديب - التي تختلف باختلاف النظام المتبع في التأديب، رئاسياً كان أو قضائياً أو شبه قضائي - مجموعة من الإجراءات نتيجة أفعاله الخاطئة<sup>1</sup>، وهذه الإجراءات تبدأ من تاريخ ارتكاب الخطأ وعلم الإدارة به، والتحقق فيه إلى غاية صدور قرار نهائي تأديبي.

ومن بين هذه الإجراءات رفع دعوى تأديبية ضد المخالف، حيث تعتبر هذه الأخيرة وسيلة من الوسائل التي أقرها القانون لحماية حق جماعة أو هيئة معينة.

عندما تُحرك الدعوى التأديبية من الجهة المختصة بالتأديب، تمر بعدة مراحل إلى غاية الوصول إلى مبتهاها وهو صدور قرار إداري نهائي أو حكم بات يؤدي إلى إلغاء هذا القرار أو تأييده وهذا هو الوضع الطبيعي لانقضاء الدعوى التأديبية.

وعليه سوف نتناول انقضاء الدعوى التأديبية بطرق عادية وذلك بالتطرق إلى انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار تأديبي في المبحث الأول، ثم إلى انقضاء الدعوى التأديبية بصدور حكم بات في المبحث الثاني.

---

1- Pierre Bandet, L'action Disciplinaire dans les trois fonction publiques, 2<sup>e</sup> Ed : Berger-Levrault, Paris, 1998, p23.

## المبحث الأول

### انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار إداري

إن الوضع الطبيعي في انقضاء الدعوى التأديبية صدور قرار إداري، يقضي بإدانة الموظف المتابع تأديبياً من طرف السلطة المختصة بالتأديب، ويصدر هذا القرار بالصفة الانفرادية للإدارة دون الحاجة إلى مشاركة الأشخاص المخاطبين بهذا القرار أو بحاجة إلى تصديق من سلطة إدارية أخرى، ويكون نافذاً بمجرد صدوره<sup>1</sup>، ولما كان هذا القرار لا يصدر إلا إذا حركت دعوى تأديبية ضد الموظف وابتاع إجراءات حددها المشرع والتي تعتبر ضماناً له، كان لزاماً علينا التطرق إلى ماهية الدعوى التأديبية في المطلب الأول ثم بعدها نتطرق إلى طبيعة القرار الإداري ومدى حجبه في المطلب الثاني.

## المطلب الأول

### ماهية الدعوى التأديبية

يعتبر التأديب الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية وتفعيل أدائه داخل المرفق العام، وتوقيع عليه جزاءات تتناسب والخطأ المرتكب، وقد تتعسف الإدارة في توقيع هذا الجزاء بما لا يتناسب مع الخطأ، ولهذا عمد المشرع بوضع عدة إجراءات مختلفة حتى لا تتعسف هذه الأخيرة في استغلالها للسلطة الرئاسية عند توقيع العقاب، كما أخضعها لاستشارة بعض الهيئات التي تعمل على التوازن بين حقوق الموظف والمصلحة العامة. وتختلف السلطة التي لها صلاحية التأديب باختلاف النظام المتبع في التأديب، رئاسياً كان أو قضائياً أو شبه قضائي.

وعليه سنتطرق إلى مفهوم الدعوى التأديبية وإجراءاتها من خلال الفرع الأول، ثم إلى الجهة المختصة بالتأديب من خلال الفرع الثاني.

1- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف الإسكندرية، 2004، ص 99.

## الفرع الأول

### مفهوم الدعوى التأديبية وإجراءاتها

الدعوى بوجه عام هي حق اللجوء إلى القضاء للحصول على تقرير حق أو حمايته<sup>1</sup>، وهي من الحقوق الإرادية التي تنشأ جراء الاعتداء على الحق أو المركز القانوني يُخول لصاحبه الحق في الحصول على الحماية القضائية<sup>2</sup>. والحق في الدعوى هو حق مستقل عن الحق الموضوعي، الذي وُجدت الدعوى لحمايته، وتختلف طبيعة ونوع الدعوى من مدنية أو جزائية أو تأديبية باختلاف الحق المطلوب تقريره أو حمايته من حيث الموضوع<sup>3</sup>.

ولما كانت الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية أساسهما واحد من حيث العقاب<sup>4</sup>، لكن يطبق كل منهما في نطاق مختلف عن الآخر، فإننا سوف نبين العلاقة بينهما.

---

1- حسين فريجه، المبادئ الأساسية في ق إ م إ، ط ثانية، د م ج، الجزائر، 2015، ص 13.

2- عمر زودة، الإجراءات المدنية والإدارية (في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء)، ط ثانية، انسيكلوبيديا، الجزائر، 2015، ص 47.

3- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية والإدارية، قسم العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2006/2007، ص 49.

4- يرى دوجي أن أساس العقاب التأديبي هو عقاب جنائي لأن كلا من العقابين يستند إلى سلطة الدولة، وإن كان يمارس بقرارات إدارية وليس بأحكام قضائية، في حين رفض مراسل فالين هذه الفكرة على أساس أن نظام التأديب متميز بكيانه عن قانون العقوبات رغم اصطباغه في كثير من أجزائه بالصبغة القضائية. أشار إليه محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 39 و 40.

بناء على ما سبق سوف نتطرق إلى مفهوم الدعوى التأديبية<sup>1</sup> أولاً، ثم إلى إجراءاتها وأخيراً علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية ثالثاً.

### أولاً: مفهوم الدعوى التأديبية

لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً للدعوى التأديبية، ولم يقف القضاء بدوره أمام هذا التعريف، تاركاً هذه الوظيفة للفقهاء، ونظراً لصعوبة تعريف الدعوى التأديبية فإن الفقهاء لم يتضمنوا إلا آراء قليلة ونادرة<sup>2</sup>.  
بناء على ذلك سنسلط الضوء على بعض الآراء التي قيلت في تعريف الدعوى التأديبية وخصائصها، ثم نبرز نظامها القانوني.

#### أ- تعريف الدعوى التأديبية وخصائصها

سوف نبرز بعض الآراء الفقهية حول تعريف الدعوى التأديبية، نتطرق لخصائصها على النحو التالي:

#### 1- موقف الفقهاء من تعريف الدعوى التأديبية

يرى الفقهاء الإداري بأن الدعوى التأديبية هي: " حق إجرائي مقرر لحماية الواجبات أو الالتزامات التي يفرضها الانتماء إلى جماعة أو طائفة أو هيئة من أي إخلال يقع بين أفرادها، ويمس نظامها، وهذا الحق تباشره الجماعة أو الهيئة بواسطة من يمثلها، وذلك بالالتجاء إلى صاحب الولاية التأديبية وفقاً للشكل المحدد لمطالبته بالتحقيق من ارتكاب مخالفة تأديبية وتحديد المسؤول عنها، وإنزال العقوبة التأديبية عليه"<sup>3</sup>.

---

1- التأديب لغة: معناه التهذيب أي الإصلاح، كما يقصد به العقاب أو المجازاة، مأخوذ من المعجم الوسيط، ط 1988، ص 10، والمنجد، ط 2000، ص 5.

2- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 72.

3- المرجع نفسه، ص 73.

## الفصل الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية

وذهب رأي بأنها: " مطالبة النيابة الإدارية القضاء ممثلاً في مختلف المحاكم التأديبية، لمحاكمة الموظف عن الأفعال أو الأخطاء التي وقعت منه بقصد مجازاته تأديبياً، وذلك بالحكم عليه بإحدى العقوبات التي نص عليها القانون"<sup>1</sup>.

وذهب رأي آخر أن: " الدعوى التأديبية مطالبة جهة التأديب أياً كانت صورتها بمحاكمة الموظف عن الفعل أو الأفعال التي وقعت منه بقصد مجازاته تأديبياً، وذلك بالحكم عليه بإحدى العقوبات التي نص عليها القانون"<sup>2</sup>.

ونلاحظ من خلال التعريفات السابقة للدعوى التأديبية أنه يطغى عليها الطابع القضائي التأديبي، أي وجود جهة قضائية تختص بالتأديب، وهذا ما لا يتماشى مع نظام التأديب شبه القضائي كما هو الحال بالنسبة للجزائر.

وعُرفت كذلك: " بأنها حق إجرائي وموضوعي مقرر لحماية الواجبات أو الالتزامات التي يفرضها الانتماء إلى جماعة أو طائفة أو هيئة أي كانت طبيعة العلاقة التي تحكمها من إخلال يقع من أفرادها ويمس بنظامها، وهذا الحق تباشره الجماعة أو الهيئة بواسطة من يمثلها أو الالتجاء إلى صاحب الولاية التأديبية وفقاً للشكل المحدد قانوناً لإنزال العقوبة عليه تحت رقابة القضاء"<sup>3</sup>.

وقد حاول هذا الرأي أن يبرز الأساس الذي تقوم عليه الدعوى التأديبية، والحق الذي تحميه، ويبين فيه من له الحق في مباشرتها والسلطة التي يلجأ إليها، وما يطالب به أمامها، والهدف الذي تحققها الدعوى، ويبقى هذا التعريف غير دقيق بحكم أنه لم يحدد أية عقوبة توقع على المذنب، وهي ذات طابع تأديبي أم جزائي، ولم يحدد الاختصاص النوعي للرقابة القضائية.

ويمكن تعريف الدعوى التأديبية بأنها حق تمارسه السلطة التي لها صلاحية التأديب، والتي تختلف بحسب النظام التأديبي المتبع، وتباشره تجاه الموظف الذي يكون قد ارتكب خطأ أو جُرمًا تأديبياً وفقاً للإجراءات التي حددها التشريع، وتوقيع العقوبة المقررة والمحددة قانوناً تحت رقابة الجهة القضائية الإدارية المختصة.

1- فؤاد العطار، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، ط 1986، ص 8.

2 - محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 2002، ص 150.

3- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 51.

## 2- خصائص الدعوى التأديبية

من خلال التعريفات السابقة تتضح لنا الخصائص التي تتميز بها الدعوى التأديبية ومن بينها:

**الخاصية الأولى: الدعوى التأديبية حق إجرائي وموضوعي**

إن الدعوى التأديبية من الحقوق الإجرائية: أي أنها عبارة عن سلطة يمنحها القانون للجهة المختصة بالتأديب، وهذا الحق يجد مصدره في القانون المتعلق بالوظيفة العامة بصفة عامة<sup>1</sup>.

والدعوى التأديبية كذلك من الحقوق الموضوعية: أي أنه إذا وقع خطأ أو إخلال بالواجبات من طرف الموظف يصبح هذا الحق في حاجة إلى حماية، فينشأ لحظة ارتكاب الخطأ التأديبي، حق للمجتمع الوظيفي في عقاب الموظف، الذي يعتدي على واجبات الوظيفة أو يخرج على مقتضياتها، وذلك لحماية وصون الوظيفة العامة باعتبارها عنصراً من عناصر الدولة أو لاستيفاء حق المجتمع الوظيفي<sup>2</sup>.

وبمعنى آخر بالنظر إلى فحوى الدعوى وموضوعها تنشأ حماية لهذا الحق والذي يحصل عليها عن طريق دعوى تأديبية تحركها الجهة المختصة بالتأديب.

**الخاصية الثانية: الطابع الطائفي للدعوى التأديبية**

تتميز الدعوى التأديبية بطابعها الطائفي، فهي تُحرك وتُباشر ضد طائفة أو فئة معينة من المجتمع هي فئة الموظفين، أو فئة المهنيين، وتُوقع عليهم جزاءات تأديبية وفقاً للقوانين الخاصة بكل طائفة<sup>3</sup>.

**ب- النظام القانوني للدعوى التأديبية**

يتميز النظام القانوني للدعوى التأديبية عن أي نظام قانوني آخر وهذا ما سوف نوضحه كالاتي:

1 - عمر زودة، المرجع السابق، ص44.

2 - محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص81.

3 - المرجع نفسه، ص76.

## 1- أطراف الدعوى التأديبية

أطراف الدعوى التأديبية في مجال الوظيفة العامة هما: كل من المدعي<sup>1</sup> وهو الجهة الإدارية، والمدعى عليه المتهم تأديبياً، وبالتالي فإن النيابة العامة ليست طرفاً في الدعوى.

أما بالنسبة للدول التي تبنت النظام التأديبي القضائي كمصر، فإن النيابة العامة تعتبر طرفاً في الدعوى التأديبية وليست خصماً فيها<sup>2</sup>، لأنها ليست لديها مصلحة خاصة تهدف إلى تحقيقها من وراء طلباتها، والذي أضفى عليها من حيث الظاهر صفة الخصم وهو قيامها بوظيفة الادعاء<sup>3</sup>.

## 2- الخصومة في الدعوى التأديبية

إن فكرة الخصومة في الدعوى التأديبية محل خلاف بين فقهاء القانون الإداري، حيث ذهب البعض منهم إلى نشأة وقيام هذه الخصومة بين الأطراف في الدعوى التأديبية، مبررين ذلك بأنه على الرغم من أن سلطتي الاتهام والحكم في يد واحدة غالباً، إلا أن اجتماع هاتين السلطتين لهيئة واحدة لا يستبعد قيام المقابلة بين السلطة التأديبية والمتهم بشكل تبدو فيه فكرة المنازعة، وهي عنصر أساسي للخصومة<sup>4</sup>.

بينما يرى آخرون أنه لا تنشأ في الدعوى التأديبية المقابلة بين أطرافها على النحو الذي تبدو فيه فكرة الخصومة، بالإضافة إلى ذلك أنه يثير تطبيق القاعدة القانونية على ما تتضمنه المنازعة، فالسلطة الإدارية تحدد الإخلال الذي وقع من الموظف ويحاول هذا الأخير نفي الاتهام القائم ضده<sup>5</sup>.

1- في مجال المهن الحرة النقابية، النقابة المهنية هي المدعية، أما في مجال العمل قرب العمل هو المدعي.

2- الخصومة: هي مجموعة الإجراءات التي تبدأ من وقت تسليم عريضة الدعوى إلى المدعى عليه، والتي يتم إيداعها لدى أمانة ضبط الجهة القضائية المختصة إلى حين صدور حكم في موضوعها، أو انقضائها بغير حكم في موضوعه، أشار إليها عمار زودة، المرجع السابق، ص 55.

3- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 88.

4- المرجع نفسه، ص 78.

5- Charles Debbach, Procédure administrative contentieuse et procédure civile, Thèse Doctorat en droit, Paris, 1962, P 45.

إن هذا التباين في فكرة الخصومة التأديبية هو نتيجة اختلاف في معنى الخصومة في علاقات القانون الخاص والحكم الصادر فيها عن معنى الخصومة والحكم فيها في مجال العقاب، هو الذي أدى إلى هذا الاختلاف، فالخصومة في علاقات القانون نزاع بين طرفين يكشف فيها حكم القاضي عن الحق.

أما الخصومة في العقاب فهي ادعاء بحدوث واقعة معينة ونسبتها إلى متهم معين يصدر فيها قراراً مُنشأً لحالة جديدة، إلا أن اتساع معنى الخصومة يكفي لوجودها وجود ادعاء يؤدي إلى طرح مسألة قانونية أو واقعة مادية على القاضي من شأنه التسليم بوجود الخصومة في الدعوى التأديبية<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس فإن أطراف الخصومة في الدعوى التأديبية هما المدعي وهو الجهة الإدارية، والمدعى عليه المتهم تأديبياً، وبالتالي فإن النيابة العامة ليست طرفاً في الدعوى كما هو الحال بالنسبة للدعوى العمومية.

### ثانياً: إجراءات الدعوى التأديبية

تهدف الدعوى التأديبية إلى إثبات وقوع الخطأ التأديبي وتحديد المسؤول عنه والفصل في الدعوى التأديبية بقرار نهائي، وقبل صدوره وضعت إجراءات تأديبية تكون بمثابة ضماناً للموظف من طرف المشرع مُراعياً في ذلك ضرورة التوازن بين فاعلية الإدارة وتوافر ضمانات للموظف المتهم<sup>2</sup>.

وقد يقترب الموظف خطأً تأديبياً تُحرك على إثره دعوى تأديبية ودعوى جزائية، أو يُتابع الموظف جزائياً، فإن للجهة المختصة بالتأديب إجراءات خاصة تتخذها في ذلك.

وعليه سوف نتطرق إلى مفهوم الإجراءات التأديبية ثم إلى تحريك الدعوى التأديبية وأخيراً إلى علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية كما يلي:

### أ- مفهوم الإجراءات التأديبية

ظهرت الحاجة إلى وضع ضوابط تكفل منع إمكانية استبداد الرؤساء الإداريين، وذلك بوضع إجراءات مشروعة من الناحية القانونية، والتي تعد ضماناً للحفاظ على حقوق وحريات الموظفين من جهة، وضماناً

1- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 80.

2- المرجع نفسه، ص 10.

الفصل الأول **انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية**  
لسلامة القرار الإداري وعدم جعله عرضةً للإلغاء من جهة أخرى، ولهذا ارتأينا أن نتطرق إلى تعريف الإجراءات التأديبية ثم إلى خصائصها.

## 1- تعريف الإجراءات التأديبية

إن الإجراءات عموماً هي مجموعة القواعد القانونية وضعت خصيصاً لبسط وتطبيق القوانين الموضوعية، أما الإجراءات التأديبية فهي تلك القواعد الواجب إتباعها في مواجهة المتهم تأديبياً خلال الفترة ما بين ارتكابه الخطأ وصدور القرار التأديبي بشأنه<sup>1</sup>.

وتتصف القواعد الإجرائية في التأديب بالطابع الإلزامي بالنسبة لكافة أطراف المساءلة التأديبية، ثم فإن مخالفة تلك القواعد تقتزن بجزء يكفل تحقيق الاحترام لها، حيث يتمثل هذا الجزء في بطلان التصرف الصادر بالمخالفة للقاعدة الإجرائية الواجب إتباعها قبل إتيانه<sup>2</sup>.

وعلى هذا الأساس فإن الإجراءات التأديبية تهدف إلى الوصول إلى الحقيقة ومعاقبة الموظف المخطئ من جهة، وتوفير ضمانات للموظف من جهة أخرى وفقاً لإجراءات محددة في التشريع كحق الدفاع وحق الاطلاع على الملف التأديبي وغيرها من الضمانات، وعليه يجب أن تكون الإجراءات التأديبية مبسطة وواضحة وكتابية يجمعها قانوناً واحداً، وبذلك يتأتى لكل من الإدارة والموظف المتهم أن يدافع عن مصلحته<sup>3</sup>.

## 2- خصائص الإجراءات التأديبية

تتميز الإجراءات التأديبية بعدة خصائص وهي:

### الخاصية الأولى: الإجراءات التأديبية ذات طبيعة قانونية

اتجه غالبية الفقه الفرنسي إلى القول بأن طبيعة الإجراءات التأديبية هي طبيعة إدارية تأديبية، على أساس أن النظام الفرنسي لا يقوم على المحاكم التأديبية رغم عدم إنكارهم للطابع العقابي التي تُسفره هذه الإجراءات، إلا أنه لا يعتبرونه عقاباً جنائياً نظراً لأن العقاب في الوظيفة العامة هو عقاب إداري<sup>4</sup>.

1- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص11.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، 2008، ص 21.

3- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع نفسه، ص14.

4- من أنصار الطبيعة الإدارية للإجراءات التأديبية نذكر:

في حين اتجه رأي آخر إلى إضفاء الطابع القضائي على التأديب وإجراءاته، استناداً إلى تحليل وظيفة التأديب الذي يعتبر في حقيقته عقاباً جنائياً وبمناوبة نوع من ولاية القضاء، بما يستلزم حصر المخالفات التأديبية وقيام قضاء يتولى الفصل في المنازعات التأديبية في ظل مجموعة من الإجراءات<sup>1</sup>.

فالنظام التأديبي السائد في الدولة سواء كان رئاسياً، قضائياً أو شبه قضائي ذو طابع إداري كما هو الحال عليه في الجزائر كأصل عام، وهو الذي يفرض الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية سواء كانت إدارية أو قضائية حسب الإجراءات المتبعة خلال محاكمة الموظف المتهم<sup>2</sup>.

### الخاصية الثانية: القواعد الإجرائية هي قواعد تنظيمية

تُحدد القواعد الإجرائية الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يرتب آثاره القانونية مثل الشكل العام والمكان والزمان والوسيلة والضمانات، فلا يجوز في كافة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية إلا بإتباع الإجراءات التأديبية<sup>3</sup>.

### الخاصية الثالثة: القصور التشريعي في الإجراءات التأديبية

على الرغم من حرص المشرع على تنظيم كثيراً من الجوانب الإجرائية للتأديب في القوانين والتنظيمات والقرارات التي صدرت تباعاً، فإن القضاء ما يزال يكمل ما في النصوص من نقص.

بدليل أن القضاء الإداري، يستند إلى الإجراءات العامة، قانون الإجراءات الجزائية وقانون الإجراءات المدنية والإدارية في خصوص تكملة ما يصادفه في النصوص من عجز<sup>4</sup>.

فبالنظر إلى المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة، نجد أن الإجراءات والمواعيد المحدد في الأمر 03/06 غير كافية لحماية حقوق الموظف العام، وقصور هذه النصوص راجع للظروف التي توضع

---

Mourgeon, la répression administrative, thèse, Toulouse 1966.

A. Planty, Traite Pratique de la fonction publique, Paris, 1988.

أشار إليهم محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 15.

1- المرجع نفسه، ص 16.

2- بيازة محمد، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص تنظيم إداري، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2014/2015، ص 35.

3- المرجع نفسه، ص 35.

4- محمد ماجد ياقوت، شرح قانون الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 14.

فيها القوانين تغييرها من وقت لآخر، مما تستوجب إعادة النظر في الشروط والأوضاع التي تطبق فيها القوانين، لذا كان من الأفضل أن تتحدد هذه الشروط بواسطة السلطة التنفيذية المناط لها السهر على تنفيذ القوانين، حتى يتم تنفيذها بسهولة دون الحاجة إلى تغيير القوانين ذاتها أو تعديلها<sup>1</sup>.

#### الخاصية الرابعة: تسبب القرارات التأديبية

أوجب المشرع على السلطة التأديبية تسبب قراراتها، بحيث يكون كافياً بما يسمح لفحص مشروعية هذا القرار من طرف القاضي ضمناً لعدم ضياع حقوق الأفراد<sup>2</sup>.

فقد ألزم المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة على السلطة التأديبية تسبب القرارات التأديبية.

- إذا كانت العقوبة التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الأولى أو الثانية، فالتسبب يكون بناءً على التوضيحات الكتابية التي تحصل عليها من المعني مسبقاً.

- أما إذا كانت العقوبات التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الثالثة أو الرابعة، فالتسبب يكون بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي<sup>3</sup>.

عموماً عندما يُنسب للموظف خطأً تأديبياً فإن ثمة إجراءات وجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه، هذه الإجراءات حددها المشرع مراعيًا في ذلك المصلحة العامة وهي حق الإدارة في أن تكون لها فاعلية، وهي تسبير المرافق العامة بانتظام وإطراد، ومصلحة الموظف في أن يكون له بعض الضمانات للدفاع عن نفسه أو نفي التهم المنسوبة إليه.

وبالنظر إلى قانون الوظيفة العامة الجزائري، نجد أن المشرع فرض على سلطة التعيين إجراءات خاصة بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية ولم يلزمها بالرجوع إلى جهة معينة، ويرجع السبب في ذلك إلى قلة خطورة هذه العقوبات<sup>4</sup>، كما منح كذلك لسلطة التعيين إجراءات خاصة بالنسبة للعقوبات من الدرجة

1- بيازة محمد، المرجع السابق، ص34.

2- محمد ماجد ياقوت، شرح قانون الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص672.

3- المادة 165 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، عدد46، المؤرخة في 16 يوليو سنة 2006، ص15.

4- غير أنه تبقى عقوبة الشطب من التأهيل (عقوبة الدرجة الثانية)، عقوبة على درجة من الخطورة لكونها تحرم الموظف من الترقية، ومما يقترب بها من آثار مالية.

الفصل الأول **انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية**  
الثالثة والرابعة، تُتقل على إثرها الدعوى التأديبية من السكون إلى الحركة وتشاركها في ذلك وجوباً للجنة المتساوية الأعضاء.

فإذا كانت الدعوى العمومية تُحرك من طرف النيابة العامة على أساس أنها تمثل المجتمع، ووفقاً لقانون الإجراءات الجزائية، فهل يستوي الأمر مع الدعوى التأديبية.

### 3- تحريك الدعوى التأديبية

يُقصد بتحريك الدعوى التأديبية هو اتخاذ أول خطوة من إجراءاتها، بمعنى آخر هو الإجراء الذي ينقل الدعوى من مرحلة السكون التي كانت عليها إلى حالة الحركة<sup>1</sup>.

وتختلف السلطة المختصة بتحريك الدعوى التأديبية باختلاف النظام التأديبي لكل دولة، فبالنسبة للدول التي تأخذ بالنظام القضائي التأديبي<sup>2</sup> كمصر، فتحريك الدعوى التأديبية يبدأ على إثر إخطار أو إبلاغ السلطة التأديبية الرئاسية بوقوع مخالفة تأديبية بوصفها سلطة اتهام لا سلطة عقاب.

وقد يكون تحريك الدعوى التأديبية من النيابة العامة، حيث يبدأ بأول عمل من أعمال التحقيق يصدر من النيابة الإدارية بصفتها سلطة ادعاء وتحقيق، وهذا في حالة تلقيها الإخطار أو البلاغ عن الخطأ التأديبي<sup>3</sup>.

أما بالنسبة للدول التي تأخذ بالنظام شبه قضائي كالجزائر، فإن المشرع يعتبر الإخطار من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أثناء معاينة الخطأ المرتكب من طرف الموظف ويكون ذلك بتقرير مبرر ويكون في مدة لا تتجاوز خمسة وأربعون (45) بمثابة تحريك للدعوى التأديبية، وهذا بالنسبة للعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة<sup>4</sup>، وذلك أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي.

1- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 81.

2- سوف نتطرق إلى الأنظمة التأديبية بشيء من التفصيل في الفرع الثاني.

3- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع نفسه، ص 81 و 82.

4- لقد فرق المشرع الجزائري في كفاءات توقيع الجزاءات على الموظفين حسب طبيعة الأخطاء المرتكبة، فأعطى مثلاً حق توقيع الجزاءات من النوع الأول (عقوبات الدرجة الأولى، عقوبات الدرجة الثانية) للسلطة الإدارية المختصة دون مشاركة هيئات أخرى، بينما تطلب المشرع بالنسبة للنوع الثاني من العقوبات (عقوبة الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة)، ضرورة الأخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء قبل أن تصدر قرارها بالجزاء.

بعد قيام سلطة التعيين بهذا الإجراء يأتي دور المجلس التأديبي، فيلتزم وجوباً، بالفصل في الدعوى يتم في ظرف لا يتعدى خمس وأربعون (45) يوماً، تسري من تاريخ إخطاره بالدعوى التأديبية<sup>1</sup>، ولم ينص المشرع على الأثر المترتب في حال عدم فصل المجلس التأديبي في القضية في الآجال القانونية، وذلك بالمقارنة مع نصه على سقوط الخطأ في حال عدم إخطار سلطة التعيين للمجلس التأديبي في الآجال القانونية، مما نجد أنفسنا أمام تساؤل حول مصير الدعوى التأديبية في هذه الحالة، فهل تسقط بالقياس على سقوط الخطأ؟ وهذا ما سنحاول الإجابة عليه لاحقاً.

ويجوز فتح تحقيق إداري قبل البت في القضية، وذلك بطلب من المجلس التأديبي من سلطة التعيين. وتُشير هنا إلى أن تحريك الدعوى التأديبية وإجراء التحقيق أمر مُخَوَّل للسلطة التي لها صلاحية التعيين، ومرد ذلك أنه لا مانع بأن تقوم سلطة الاتهام بالتحقيق لأن هذا يعتبر امتداد للسلطة التأديبية، في حين يرى البعض الآخر بأن هذا الجمع وضع خطير ينجم عنه المساس بضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية ويمس بمبدأ الحياد الذي ينبغي أن يتوفر في الجهة التي تقوم بالتحقيق.

ويفضل إسناد التحقيق إلى جهة مستقلة عن الجهة التي لها صلاحية التأديب كمفتشية الوظيفة العمومي مثلاً<sup>2</sup>.

ثم يقوم المجلس التأديبي بإصدار القرار المتضمن العقوبة بعد المداولة في جلسات سرية مغلقة، بحيث يكون رأيه مبرراً، وإلا كان عرضة للإلغاء من قبل القضاء المختص، فتسبب قرار العقوبة يعد من الضمانات الهامة المقررة لمصلحة الموظف مع وجوب البت في القضية الآجال القانونية على ألا تتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار.

وإذا كان الموظف قد ارتكب خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، فإنه يتعرض إلى التوقيف التحفظي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، والأمر سيان في حالة تعرضه للمتابعة الجزائية<sup>3</sup>.

---

1- المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03/06.

2- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، ط3، 2004، ص154.

3- المواد من 171 إلى 174 من الأمر 03/06.

الفصل الأول **انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية**  
والسؤال الذي يمكن طرحه إذا تم تحريك الدعوى التأديبية من طرف الجهة المختصة بالتأديب،  
والدعوى الجزائية من طرف الجهة القضائية فما هي الإجراءات المتبعة؟ وهذا ما سوف نجيب عليه من  
خلال التطرق إلى العلاقة بين الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية.

### ثالثاً: علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية

إن مبدأ استقلال القانون التأديبي عن القانون الجزائي لا شبهة فيه ومن ثم فإن للنظام التأديبي ذاتية  
المستقلة التي لا تجيز أن يكون فرعاً من فروع قانون العقوبات.

وهذا لا يعني الانفصال التام بين الدعويين بل هناك تداخل بينهما، ويرجع سببه هو الخطأ الذي  
يرتكبه الموظف قد يوصف بأنه خطأ تأديبياً يُحرك على إثرها الدعوى العمومية.

وعلى هذا الأساس سوف نتطرق إلى مدى استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية ثم إلى  
التأثير المتبادل بينهما.

### أ- استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية

بالنظر إلى كل من التشريع الفقه والقضاء<sup>1</sup>، فإن الانفصال بين الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية  
جليّ وواضح على اعتبار اختلاف النظام القانوني الذي يخضع له كل منهما، ذلك أن الدعوى التأديبية تُقام  
نتيجة لارتكاب الموظف خطأً أو مخالفة تأديبية أو خروج عن مقتضيات الوظيفة، بينما الدعوى الجزائية  
تقام نتيجة لارتكاب فعل من الأفعال المنصوص عليها في قانون العقوبات.

ويؤكد نظام الوظيفة العامة أن هدف العقوبة التأديبية هو تهذيب الموظف وإصلاحه، في حين أن  
الهدف من توقيع العقوبة الجزائية على مرتكب الجريمة هو حماية المجتمع وضمان أمنه واستقراره.

عموماً فإن مظاهر الاستقلالية بين الدعويين يمكن أن إجمالها على النحو الآتي:

---

1- جاء في قرار رقم 001192، المؤرخ في 09/07/2001، مجلة مجلس الدولة، عدد 01، لسنة 2002، ص70، ما  
يلي: " إن مبدأ استقلالية القانون التأديبي يؤدي إلى استقلالية الدعوى الجزائية والتأديبية عن بعضهما البعض.....".

**1- من حيث النشأة :**

إن الدعوى الجزائية قديمة ذلك أن الجرم الجزائي موجود بوجود الإنسان على الأرض، وهذا بمقارنتها مع الدعوى التأديبية التي ظهرت حديثاً بظهور الوظيفة العامة<sup>1</sup>.

**2- من حيث أطراف الدعوى التأديبية:**

أطراف الدعوى التأديبية هم: كل من المدعي أي جهة الإدارة وهي الجهة التي يتبعها الموظف، الذي يمارس ويباشر عمله داخل نطاقها، وقد تكون وزارة أو مصلحة أو هيئة إدارية عامة (وطنية أو محلية)، وهذا في محل الوظيفة العامة<sup>2</sup>، والمدعى عليه وهو المتابع تأديبياً وهو موظف.

أما أطراف الدعوى الجزائية هم: المدعي والمدعى عليه، ويشمل جميع شرائح المجتمع بما فيها شريحة الموظفين، وتجدر الإشارة إلى أن النيابة العامة طرفاً في الخصومة كما أسلفنا.

**3- من حيث مجال التطبيق:**

يتميز النظام التأديبي بأنه نظام فئوي فالدعوى التأديبية تُحرك ضد فئة من المجتمع وهم الموظفين، ويرتبط التأديب وجوداً أو عدماً بقيام علاقة وظيفية تظهر في كنفها سلطة يتم إسناد ولاية التأديب إليها للقائمين بهذه الوظيفة.

بينما يتميز النظام الجزائي بعموميته، فالدعوى الجزائية تُحرك ضد جميع أفراد المجتمع دون استثناء، وبالتالي في حال ارتكاب خطأ أو جريمة منصوص عليها في قانون العقوبات يتعرض مرتكبها إلى عقوبات جزائية.

1- طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، قدمت لاستكمال متطلبات

الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين، 2016 ص55.

2- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص88.

والعقوبات الجزائية<sup>1</sup> أكبر خطورة وجسامة من العقوبات التأديبية، ذلك أن الأولى تمس بالحريات الأفراد وأخطرها يصل إلى الإعدام أو السجن المؤبد، والثانية أخطرها هي عقوبة التسريح، أي إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف.

#### 4- من حيث تحديد الأخطاء والعقوبات التأديبية:

إن الأخطاء التأديبية من الصعب تحديدها وحصرتها<sup>2</sup> بصورة حاسمة لصعوبة حصر جميع الواجبات والمحظورات الوظيفية، والتي يُعد الخروج عليها خطأً تأديبياً يعاقب عليه بإحدى العقوبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، وعلى هذا الأساس فإن قاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص.." لا تسري على الأخطاء التأديبية، عكس ما هو معمول به في الجزائي التي تحكمها هذه القاعدة.

كما أن القاضي لا يستطيع توقيع العقوبة غير تلك المنصوص عليها لهذه الجريمة على عكس الأخطاء التأديبية، حيث أن المشرع لم يخصص عقوبة تأديبية لكل خطأ تأديب، بل حدد العقوبات التي يجوز توقيعها من قبل السلطة المختصة بالتأديب التي لها حرية في توقيع العقوبة<sup>3</sup>.

ورغم الاعتراف بعدم حصر الأخطاء المهنية خلافاً للجرائم الجزائية، إلا أن القول بأن هذه الأخطاء تبتعد عن هذا المبدأ ولا تخضع له أمر مازال محل جدل فقهي، ذلك أن طبيعة الأخطاء التأديبية وإن كانت تستعصي على التحديد الجامع والمانع، إلا أن تقنين أهم الواجبات الوظيفية وأكثرها ارتباطاً بالمرفق العام كما هو محدد في قانون الوظيفة العامة بالنسبة لبعض الواجبات<sup>4</sup>.

فقد يرتكب الموظف خطأ أثناء القيام بوظيفته منصوص عليه صراحةً في نصوص الوظيفة العامة، أو تفرضها طبيعة العمل الوظيفي، أو خطأ مهنيًا يستوجب العقوبة التأديبية أو كل مخالفة للقوانين واللوائح، أو الإخلال بالواجبات الوظيفية سواء تم هذا الإخلال أثناء الوظيفة أو خارجها، وبالتالي يصعب القول أن

---

1- المادة الخامسة (5) من قانون العقوبات، الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، بالقانون 01/14، المؤرخ في 2014/2/04، ج ر ج ج، عدد 07، المؤرخة في 2014/02/16.  
2- أخذت الأقلية من الدول بمبدأ حصر الأخطاء التأديبية مثل إيطاليا، إسبانيا، البرازيل، الأرجنتين، والشيلي، حيث يحدد المشرع في هاته الدول الأخطاء التأديبية بطريقة شاملة، أشار إليه، سيري ليسب حبيب، نظرية الخطأ التأديبي (النظرية والتطبيق)، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1990، ص121.  
3- طارق فيصل مصطفى غنام، المرجع السابق، ص 57.  
4- المادتان 179 و180 من الأمر 03/06.

الفصل الأول **انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية**  
الخطأ المهني لا يخضع لهذا المبدأ، وكل ما في الأمر أن مبدأ المشروعية في نطاق التأديب شأنه شأن القانون الإداري له معنى واسع<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس فإن مبدأ "لا جريمة إلا بنص" في النظام التأديبي يُعد مبدأ نسبياً وليس مطلقاً.

## 5- من حيث الإجراءات:

إن إجراءات الدعوى التأديبية تختلف عن إجراءات الدعوى الجزائية لأن لكل منهما مجالها في تحديد المسؤولية المتعلقة بها، فنجد أن في قانون المتعلق بالوظيفة أو القوانين المتعلقة بمختلف المهن الأخطاء التأديبية تحدد تحديداً عاماً أي ترجع إلى السلطة التقديرية للجهة المختصة بالتأديب في تحديدها على عكس السلطات المنوط بها في اتخاذ الإجراءات الجزائية، صِف إلى ذلك أنه بالنظر إلى العقوبات التأديبية نجدها أقل خطورة من العقوبات الجزائية.

على هذا الأساس فإن هذا الاستقلال قائم حتى ولو كان الارتباط قائم بينهما، فالسلطة التأديبية كقاعدة عامة وفي حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطاراً بالمتابعة الجزائية من قبل الجهة القضائية المختصة ضد الموظف المعني، فإنه بإمكان هذه السلطة أن تقرر<sup>2</sup>:

- إما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ الوظيفي في إطار أحكام القانون الأساسي العام المتعلق بالوظيفة العمومية.
- وإما تأجيل البت في الوضعية الإدارية إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، وذلك لما للسلطة التي لها صلاحية سلطة الملائمة.

ويؤكد هذا ما جاء في المراسلة من الوزير الأول إلى مسيرو الموارد البشرية بخصوص كيفية تطبيق المادة 173 من قانون الوظيفة العامة ما يلي: "...كما يجدر التنبيه أيضا إلى أنه في حالة الشروع على أساس الخطأ المهني، قبل تلقي السلطة التي لها صلاحية التعيين إخطاراً من قبل الجهة القضائية المختصة ضد الموظف المعني، فإنه بإمكان هذه السلطة أن تُقَدِّر إما استكمال الإجراءات التي شرعت فيها على

1- فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، سنة 2003، ص7.

2- المادتان 173 و174 من الأمر 03/06.

الفصل الأول **انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية**  
أساس الخطأ المهني في إطار المادة 173 من الأمر 03/06 سالف الذكر،....أو تأجيل البث في وضعيته الإدارية إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية طبقاً لأحكام المادة 174 من نفس الأمر....<sup>1</sup>.

#### 6- من حيث الجهة المختصة بالفصل في الدعوى

إن الجهة المختصة بالدعوى التأديبية تختلف من حيث النظام التأديبي المتبع، ففي الدول التي تأخذ بالنظام القضائي السلطة المختصة بالتأديب هي هيئة قضائية تأديبية، أما الدول التي تأخذ بالنظام الرئاسي فالسلطة المختصة بالتأديب هي السلطة التي لها صلاحية التعيين، أما في الدول التي تأخذ بالنظام المختلط أو شبه القضائي كالجزائر فالسلطة المختصة بالتأديب هي السلطة التي لها صلاحية التعيين ( الإدارية) إلى جانب لجنة إدارية متساوية الأعضاء التي يجب استطلاع رأيها قبل إصدار قرار التأديب، وهذا ما سوف نتطرق إليه لاحقاً.

في حين أن الجهة المختصة بالدعوى الجزائية فهي من صلاحيات الجهة القضائية الجزائية (المحاكم والمجالس القضائية) وفقاً لإجراءات قضائية يحددها قانون الإجراءات الجزائية.

#### 7- من حيث الهدف من الدعوى:

تهدف الدعوى التأديبية إلى إصلاح الموظفين وتقويمهم ورفع كفاءة الأداء من خلال توقيع الجزاء على الموظف المرتكب الذي يكون قد ارتكب خطأ تأديبياً، وتُعد بمثابة تحذيراً لسائر الموظفين ضماناً لحسن سير المرافق العمومية بانتظام واطراد.

أما الهدف من الدعوى الجزائية، هو الردع والجزر وتسليط العقوبة المناسبة على كل من اقترف خطأ جزائياً يعاقب عليه بإحدى العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات، ويُعد هذا قِصاصاً من المجرم لحماية المجتمع وتوقيعه باسم العدالة<sup>2</sup>.

---

1- المنشور رقم 10، المؤرخ في 16 يناير 2019، المحدد لكيفية تطبيق المادة 174، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- طارق فيصل مصطفى غنام، المرجع السابق، ص 57.

## ب- أثر الدعوى التأديبية على الدعوى الجزائية

قد يرتكب الموظف خطأً تأديبياً تُحرك على إثره الدعوى التأديبية، فتقوم المسؤولية التأديبية على ذلك، وقد يرتكب الموظف أخطاءً خارج وظيفته لا تؤثر على وضعه الوظيفي كمخالفات قانون المرور أو عدم التبليغ عن المواليد أو الوفيات أو غيرها، وبالتالي لا يثور أي إشكال في هذه الحالة.

أما إذا ارتكب الموظف جُرمًا جزائيًا يفضي إلى الحبس مثلاً أو إلى وضعه تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من مواصلة مهامه، أو إذا ارتكب أفعال على درجة عالية من الخطورة تُمس بسمعة الهيئة المستخدمة فإنه يوقف من عمله إلى غاية النظر في الحكم ويكون ذلك بحكم القانون.

ودليل ذلك ما جاء في قانون الوظيفة العامة: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه...". وأيضاً: "في حالة ارتكاب الموظف خطأً جسيماً يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً..."<sup>1</sup>.

وفي حالة قامت الهيئة المختصة بالتأديب بتحريك دعوى تأديبية ضد الموظف الذي ارتكب خطأً تأديبياً، قبل تلقي الجهة المختصة بالتأديب إخطاراً بالمتابعة الجزائية، من قبل الجهة القضائية المختصة ضد الموظف المعني فالسلطة التقديرية للجهة المختصة بالتأديب في أن تكمل إجراءات المتابعة أو تُؤجل المتابعة التأديبية إلى غاية البت النهائي في القضية الجزائية عملاً بقاعدة استقلالية المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية، وذلك وفقاً لما جاء في المادة 174 من الأمر 03/06.

وفي حالة تأجيل البت في القضية التأديبية للموظف إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي، وكانت الأفعال المنسوبة إليه جزائياً لا تسمح ببقائه في منصبه أو تمس بسمعة الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها، فإنه يتعين على السلطة المختصة أن تصدر قراراً مسبباً بتوقيف الموظف تحفظياً.

ويترتب عن هذا التوقيف منع الموظف من ممارسة مهامه وتوقيف راتبه الشهري، غير أنه يمكن له أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداءً من تاريخ التوقيف مع الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف<sup>2</sup>.

1- المادة 174 فقرة أولى، والمادة 173 فقرة أولى من الأمر 03/06.

2- المادة 174 الفقرة الثانية من الأمر 03/06.

وقد يكون أيضاً في حالة ارتكاب الموظف خطأ تأديبياً ويصنف في نفس الوقت على أنه جريمة جزائية تُحرك على أثرها الدعويان التأديبية والجزائية، ويشكل نقطة التقاء بين الدعويين ينجم عنه قيام المسؤوليتين بالرغم من استقلاليتهما عن بعضهما البعض من حيث الطبيعة والإجراءات والأهداف، مما يؤدي إلى إمكانية إثارة العديد من المشكلات تتعلق بأثر حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية.

عموماً إذا حُركت الدعويان التأديبية والجزائية نتيجة ارتكاب الموظف لفعل يشكل جريمة جزائية وخطأً تأديبياً واتحدت وقائعه مع الذنب وصدر حكم جزائي بات<sup>1</sup>، في هذه الحالة وقبل صدور قرار تأديبي نهائي، فإن السلطة التأديبية تتقيد بالحكم الجزائي<sup>2</sup>، ونكون أمام حالتين وهما:

### 1- في حالة الإدانة:

إن الحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلاً، وبالتالي لا يجوز بحال من الأحوال السلطة التأديبية أن تثبت العكس، وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم الجزائي في هذا الخصوص تأسيساً على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن<sup>3</sup>، ويُعد عنواناً للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد الواقعة وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به، وهذه الحجية تُقيد السلطة التأديبية في حالة الإدانة وبالتالي لا يجوز إنكار ما يُسفر عنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبتها للمتهم.

ففي الحكم الجزائي النهائي الذي يكون قد ينشأ عن الفعل الواحد جريمتين، جريمة جزائية وخطأً تأديبياً يُصنف من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية مثلاً في جرائم الاختلاس أو الرشوة من شأنه أن يحوز الحجية في مواجهة السلطة المختصة بالتأديب والتي لا تسمح ببقائه في مركزه بحكم القانون.

---

1- الحكم الجزائي البات هو الحكم الذي استنفذ كل طرق الطعن القانونية.

2- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية، في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص48.

3- عبد الوهاب البندري، المسؤولية التأديبية والجزائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، المطبعة العالمية، القاهرة، 1991، ص18.

وللمشرع الجزائري في هذا المجال موقفاً حيث جاء في قانون العقوبات على ما يلي: " في حالة الحكم بعقوبة جنائية تأمر المحكمة وجوباً بالحجر القانوني الذي يتمثل في حرمان المحكوم عليه من ممارسة حقوقه المالية أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية.

تتم إدارة أمواله طبقاً للإجراءات المالية أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية"<sup>1</sup>.

ويشمل الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية والعائلية العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة<sup>2</sup>.

## 2- في حالة البراءة:

أما في حالة براءة الموظف من التهم المنسوبة إليه فإن السلطة التأديبية تتقيد فحسب بالمحاكمة الجزائية وصدور الحكم البات في الدعوى العمومية، فقد تكون أسباب الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة إما بانتفاء الوجود المادي للوقائع، أو عدم كفاية الأدلة، أو البراءة لبطلان الإجراءات<sup>3</sup>.  
وعليه فإنه:

- إذا كان هناك ارتباط بين الجريمتين كجريمة الاختلاس أو الرشوة أو التزوير مثلاً وصدور حكم بالبراءة يجب على السلطة التأديبية أن تتقيد بنتيجة المحاكمة، وهذا ما أيدهت المحكمة الإدارية في قرارها حيث جاء فيه: "...حيث أن المدعي تُوبع جزائياً بتهمة التزوير واستعمال المزور غير أنه تحصل على قرار عن المجلس القضائي قضى ببراءته والواقع أنه طبقاً للمادة 173 من قانون المتعلق بالوظيفة العمومية فإن الموظف المتابع جزائياً والمتحصل على البراءة يعاد إدماجه في منصب عمله..."<sup>4</sup>.

- أما إذا كانت البراءة قائمة على أساس نفي الوقائع المنسوبة للمتهم فإنه يمكن مسألته تأديبياً عن الوقائع بدليل المادة 177 فقرة الثانية : "...تُصنف الأخطاء دون المساس بوصفها الجزائي..."<sup>5</sup>.

1- المادة 9 مكرر من قانون العقوبات.

2- المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات.

3- فيصل عقلة شطناوي، علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، الدليل الإلكتروني للقانون العربي، ص 22

تاريخ زيارة الموقع 2019/02/25، على الساعة 10: 00، على الموقع WWW.arabwinfo.com

4- قرار رقم 011148، الصادر بتاريخ 2016/03/17، عن المحكمة الإدارية بقالمة.

5- المادة 177 من الأمر 03/06.

وفي هذه الحالة إذا ما تُوبع الموظف جزائياً وتكون الأفعال التي أتاها خارج الوظيفة فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين تقوم بالتوقيف التحفظي حفاظاً على سمعة الوظيفة، ويتخذ هذا الإجراء بموجب قراراً مُسبباً، وإخطار المعني كتابياً بذلك وبتباعد الإجراءات المنصوص عليها وفقاً للمادة 174 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ولا تُسوى وضعيته إلا بعد صدور حكم بات من الجهة القضائية المختصة<sup>1</sup>.

عندئذ يتم عرض وضعية الموظف على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي في ضوء منطوق الحكم النهائي من جهة، وطبيعة الأفعال المرتكبة من قبل المعني، ومدى علاقتها أو تأثيرها على الوظيفة، أو على سمعة إدارته المستخدمة من جهة أخرى، ووفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد 160 إلى 183 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وعلى هذا الأساس فإن حكم البراءة من المتابعة الجزائية لا يوقف المتابعة التأديبية أو بعبارة أدق الدعوى التأديبية بمختلف إجراءاتها، وفي هذا الصدد صدر قرار عن مجلس الدولة<sup>2</sup> يُفيد أن حكم البراءة لصالح الموظف العام المتابع جزائياً وتأديبياً لا يؤثر على سير الإجراءات التأديبية إذا ثبت في حقه الخطأ المهني.

فقد تُؤثر المتابعة الجزائية على سُمعة الوظيفة نظراً لخصوصية بعض القطاعات كقطاع الأمن مثلاً مما يتعين للسلطة التأديبية فصل الموظف عن الوظيفة، فقد جاء في قرار مجلس الدولة الجزائري ما يلي: " حيث أن القاضي الجزائري يُكيف الخطأ بالنظر إلى قانون العقوبات، بينما تُكيف السلطة التأديبية تحت مراقبة القاضي الإداري الخطأ بالنظر إلى مقتضيات المصلحة العامة يمكن تكيف فعل ما على أنه خطأ من الناحية الإدارية دون أن يكون بالضرورة خطأ جزائياً.

حيث أنه من ناحية أخرى فإن المرسوم التنفيذي رقم 524/91 المؤرخ 1991/12/25، يوضح الواجبات الخاصة بأعوان الأمن الوطني التي تلزمه أكثر من أي شخص آخر بالمحافظة التامة على السر المهني.

وأن عدم احترام هذا الالتزام يشكل بالطبع خطورة على أمن المواطنين وعلى أمن زملائه.

---

1- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية، المرجع السابق، ص 51.  
2- قرار رقم 039009، المؤرخ 2007/11/14، صادر عن مجلس الدولة، مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 09، 2009، ص 61 وما يليها.

الفصل الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية  
حيث أنه يظهر من سماع زملاء الطاعن بأنه وإن لم يشترك بصورة فعالة في الأعمال الإرهابية إلا أنه في وقت ما على اتصال بالمجموعة الإرهابية.

حيث أنه بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لوظيفة أعوان الأمن وإلى مقتضيات المحافظة على الأمن العمومي، فإن أي إخلال بواجب التحفظ بالنظر إلى الظروف الخاصة يعتبر خطأً جسيماً يُبرر تسريح الطاعن...<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### الجهة المختصة بالتأديب

#### وتطبيقاتها في التشريع الجزائري

يُعد التأديب الإداري السلاح الفعّال بيد الإدارة وذلك لإلزام الموظف العام لأداء التزاماته الوظيفية، لهذا أصبح لزاماً على المشرع تحديد وضبط السلطة المختصة لممارسته، باعتبار السلطة التأديبية أساس النظام التأديبي.

فالسلطة التأديبية هي الجهة أو الهيئة التي خوّل لها المشرع قانوناً صلاحية التأديب و توقيع العقوبة التأديبية على الموظفين العامين الذين اقترفوا أخطاءً تأديبية سواء إتيانهم فعلاً إيجابياً أو سلبياً يتعارض مع واجباتهم الوظيفية، ولا يملك حق توقيع تلك العقوبات سوى هذه الجهة المنوطة قانوناً دون أن يحق لها بتحويل صلاحيتها لجهة أخرى أو أن يحل محلها أي شخص آخر إلا في الحدود التي رسمها القانون<sup>2</sup>.

---

1- المرسوم التنفيذي رقم 524/91، المؤرخ 1991/12/25، المتعلق القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني، ج ر ج ج، عدد 69، المؤرخة في 1991/12/25.

2- محمد عبد الله شوابكة، "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع العماني (دراسة تحليلية مقارنة)"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد التاسع والعشرون، المجلد الأول، د س ن، جامعة طفار، عمان، ص55.

سنتطرق في هذا المبحث إلى أنظمة التأديب أولاً، وتطبيقات النظام شبه القضائي في التشريع الجزائري ثانياً.

### أولاً: الأنظمة التأديبية

تختلف التشريعات الوظيفية فيما بينها حول السلطة المختصة بالتأديب "النظم التأديبية"، حيث هناك من الأنظمة من عهد بهذه السلطة إلى جهة الإدارة كالرئيس الإداري وهو ما يعرف بالنظام الرئاسي أو الإداري، ومنها من أسندها إلى القضاء وهو ما يعرف بالنظام القضائي.

وهناك من يوكل بهذه السلطة إلى نظام ممتزج من النظامين السابقين "الرئاسي والقضائي" ويسمى بالنظام شبه القضائي، بحيث يكاد يجمع الفقه الإداري على إرجاع هذه النظم إلى النظم الثلاث المشار إليها.

سنتناول فيما يلي الأنظمة الثلاثة في التأديب كما يلي:

#### أ- النظام الإداري (الرئاسي) في التأديب

النظام الرئاسي هو: "ذلك النظام الذي يكون للسلطة الرئاسية بمفردها الحق في توقيع كافة العقوبات التأديبية (البسيطة والجسيمة) على الموظفين العامين دون الأخذ برأي هيئة معينة، تأخذ بهذا النظام عدة دول من بينها إنجلترا والدا نمارك والولايات المتحدة الأمريكية"<sup>1</sup>.

ومبرر ذلك أن الرئيس الإداري هو المسؤول عن سير العمل واطرداه ضمن المرفق العام، كما أن الأخطاء التأديبية لا تقوم على مجرد اعتبارات قانونية بل تُكَيَّل وتُقاس على أساس أعراف إدارية ثابتة، تحيط بها اعتبارات لا تكشف عنها النصوص مثل ظروف العمل ومستوى إدراك أو ثقافة من يتصرف معهم الموظف من الجمهور، ودرجة ثقافة الموظف نفسه ومرتبته في السلم الإداري ومدى الأعباء الملقاة على

---

1- سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً لأمر 133/66 (دراسة مقارنة)، د م ج، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، د س ن، ص 112.

عائقه والتدريب الذي تلقاه، كل هذه الاعتبارات لا يُحسن للقضاء بحكم تكوينهم ولُبُعدهم عن الإدارة الحكم عليها، ومن ثم فيجب أن يترك تقدير ذلك للسلطات الإدارية التي يتبعها الموظف المخطئ<sup>1</sup>.

زيادة على ذلك أن قصر حق السلطة الرئاسية على توجيه الاتهام وترك تقدير الإدانة و توقيع العقوبة إلى سلطة مستقلة (قضائية أو شبه قضائية) من شأنه أن يُسفر إلى تذبذب هذه السلطة بين حين وآخر في مباشرة التدابير التأديبية مخافة أن ينتهي الأمر بالبراءة مما يفقدها الثقة في ذاتها تجاه موظفيها و يُبينها بشكل المُتَعَبَت<sup>2</sup>.

ثم أن فعالية التأديب تستوجب أن يتم العقاب بالحسم والسرعة حتى يحقق أثره بالنسبة للموظف المخطئ و لغيره، فإذا عهد التأديب إلى جهة بعيدة عن الإدارة فإن التأديب سيطول أمده ويفقد تأثيره، إذ الحكمة تقول " العدالة البطيئة هي أشد أنواع الظلم"<sup>3</sup>.

لقد أخذ على هذا النظام أنه يُمكن الرئيس الإداري من التعسف والاعتداء على الموظفين بتوقيع عقوبات لا تتلاءم إطلاقاً مع الأخطاء المرتكبة، وفي بعض الأحيان يهاب الرؤساء أن تكون العقوبات التي يوقعونها على الموظفين موضعاً لمناقشة من الرئيس الأعلى أو تُلغى قضائياً مما يفضي إلى قصور السلطة الرئاسية<sup>4</sup>.

واجتناباً لهذه العلل، ومع التطور تم إضفاء الطابع القضائي على سلطة التأديب، بحيث لم يعد الرئيس الإداري هو الجهة الوحيدة في توقيع العقوبات التأديبية وممارسة اختصاص التأديب في الوظيفة العامة، وهذا ما سنحاول التطرق إليه.

---

1- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري (الكتاب الثالث قضاء التأديب)، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1981، ص418.

2- سعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص113.

3- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص60.

4- سعيد بوالشعير، المرجع نفسه، ص112.

## ب- النظام القضائي في التأديب

النظام القضائي هو نظام يتباين كلياً عن النظام الرئاسي، حيث يتسم باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجزائية، بحيث يستوجب الانفصال بين السلطة الرئاسية التي تقيم الدعوى التأديبية وتتابعها وبين هيئات قضائية خاصة مستقلة تختص بتقدير الخطأ المهني المنسوب إلى الموظف العام وتوقيع العقوبة التي تراها ملائمة مع الوقائع الثابتة مع إلزامية قراراتها للسلطة الرئاسية<sup>1</sup>.

ويكون لهذه الهيئات القضائية الاستقلال العضوي والاستقلال الوظيفي عن الإدارة، ويتجلى ذلك في أن مهمة قضاة التأديب لا تخضع لأي تأثير خصوصاً من السلطة الإدارية، وأن الأحكام التي يصدرها القضاة تكتسب حجية الشيء المقضي به، وتجدر الإشارة إلى أن هذا النظام هو آخر تطور في نظم التأديب<sup>2</sup>.

كما قد يُنشئ المشرع هيئة تقوم برفع الدعاوى التأديبية وتتولى الإدعاء أمام المحاكم التأديبية، يطبق هذا النظام في كل من ألمانيا والنمسا ومصر<sup>3</sup>.

ويتميز النظام القضائي في التأديب بمجموعة من الخصائص والمميزات التي قيل بها لتبرير هذا النظام تتجلى في أنه نظام يحرز مبدأ العدالة والموضوعية في التأديب، حيث تكون السلطة التأديبية في ظله بعيدة عن مساوئ كل من النفوذ السياسي والإداري الأمر الذي يوفر للموظفين الأمن والاطمئنان.

كما أن هذا النظام كفيل بمنع استبداد أو انحراف السلطات الرئاسية فيما لو باشرت الاختصاص التأديبي، ثم أن نظام التأديب في حقيقته أقرب من الوظيفة القضائية منه إلى الوظيفة الإدارية خاصة أن قيام السلطة الرئاسية بتولي مهام التأديب يُبعدها في الواقع عن دورها الحقيقي في إدارة وتسيير المرفق العام<sup>4</sup>.

1- محمد عبد الله شوابكة، المرجع السابق، ص56.

2- عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، مطابع الدار الهندية، القاهرة، 2006، ص111.

3- سعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص113.

4- محمد الأحسن، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، الموسم الجامعي 2015/2016، ص101.

وقد أُخذ على هذا النظام بأن الهدف الرئيسي من التأديب هو ضمان وإرساء قاعدة حسن سير وانتظام المرافق العامة، فإن ذلك يقتضي أن تختص السلطات الرئاسية بمباشرة حق توقيع العقوبة على الموظفين لما لها من مقدرة على استيعاب ما هو صالح أو نقيض تحقيق هذا الأساس<sup>1</sup>.

فمن الأحسن أن توضع سلطة التأديب في يد شخص واحد يكون ممثلاً للسلطة الرئاسية عوضاً من أن توضع في يد لجان مؤلفة من عدة أشخاص كما هو الأمر في المحاكم التأديبية تهرباً من التراخ والروتين الذي كثيراً من الأوقات ما يكون مرافقاً للقرارات التي تصدر من تلك اللجان، لذلك فقد قيل بأنه:

" إذا شئت أن تقتل موضوعاً فأحله إلى لجنة "

رغم أن مهمة القاضي أصلاً هي السهر على صحة تنفيذ القانون، إلا أن مسألة التأديب تختلف من حيث طبيعتها عن هذه المهمة، لذا فإن القول بأن التأديب أقرب إلى وظائف القضاء منه إلى وظائف الإدارة قول يشتمل على خلط بين موضوع التأديب وعمل القضاء، فالتأديب في الحقيقة من أخص أعمال الرئيس الإداري فهو نمط من سلطته الرئاسية.

ويقول معارضو هذا النظام التأديبي: " أنه لا جدوى من حكم تأديبي قضائي طالما أن السلطة الرئاسية تستطيع أن تصل إلى غايتها بواسطة سلطتها في توقيع عقوبات بسيطة تولج في صلاحيتها حتى تتفادى طول الإجراءات أمام المحاكم التأديبية مما يكون له أثر سلبي على النظام التأديبي"<sup>2</sup>.

أما النظام الثالث والذي يقع في مرحلة وسط بين النظامين السابقين وهو ما يطلق عليه النظام شبه القضائي وهذا ما سنتناوله في العنوان التالي.

### ج- النظام شبه القضائي في التأديب

يُعد النظام شبه القضائي في صميمه نظاماً رئاسياً لأن سلطة توقيع العقوبات فيه تكون من اختصاص السلطات الرئاسية، ومع ذلك يتطلب توقيع الجزاء بشكل نهائي استشارة هيئات تمثل فيها الإدارة والموظفين بالتساوي فيطلب لها النظر في التدابير واقتراح العقوبة، وكقاعدة عامة لا يُقيد هذا الرأي السلطة الرئاسية

1- محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 102.

2- المرجع نفسه، ص 71.

الفصل الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية  
ولا يلزمها في شيء، إلا أن هذا الإجراء يعتبر جوهرياً يترتب على مخالفته بطلان القرار الصادر بالعقوبة<sup>1</sup>،  
و في حالات أخرى يُنشئ المشرع مجالس تأديب يغلب عليها العامل الإداري تختص بتوقيع العقوبات  
التأديبية على الموظفين العاميين<sup>2</sup>.

وعلى العموم فإن هذا النظام لا يجسد تقدماً حقيقياً في نظام التأديب الرئاسي إزاء النظام القضائي،  
ولكنه يُشكل فقط ضمانات تقترب من الضمانات القضائية، ويمكن القول بأن النظام شبه القضائي يسعى  
إلى الحد من تعسف واستبداد السلطة الإدارية باتخاذ بعض الإجراءات والضمانات التي لا تصل إلى درجة  
التماثل مع النظام القضائي.

و قد تعرضت السلطة الإدارية للتأديب في هذا النظام لتضييق متزايد الشدة، سواء من حيث تحديد  
مدى السلطة التقديرية التي يمثلها الرؤساء الإداريون في تحديد الخطأ أو تقييد السلطة الرئاسية بصفة عامة  
في تحديد الحالات التي تملك فيها هذه السلطة ممارسة ولايتها التأديبية و ذلك بحصرها في نطاق محدود  
بحيث يقتصر دورها على توقيع العقوبات البسيطة، أما العقوبات الشديدة تنقيد هذه السلطة باستشارة هيئة  
معينة قبل توقيع الجزاء سواء كانت حصيلة هذه المشاورات تخييرية أم إجبارية مع التزام الإدارة بمبدأ الشرعية  
في تنفيذ العقوبات التأديبية تحت مراقبة القضاء الإداري.

ولقد أفضى هذا التطور إلى إحراز نوع من انفصال السلطة التأديبية عن السلطة الرئاسية و ذلك  
بالسعي إلى تجريد هذه السلطة من طابعها الشخصي، وتغييرها إلى طابع أكثر موضوعية يقترب من النظام  
الجنائي، إلا أن هذا التطور لم يصل بعد إلى الفصل المطلق بين سلطة التأديب والسلطة الرئاسية بل أسفر  
إلى فصل تدريجي في هذا الشأن<sup>3</sup>.

يطبق النظام شبه القضائي في التأديب بصفة أساسية في إيطاليا وبلجيكا، فرنسا والمغرب والجزائر،  
ولهذا النظام في الحقيقة ذرائع عديدة تتجلى في أن البلدان التي تأخذ بهذا الاتجاه تسعى إلى تغليب منطق  
الضمان وكسب ضمانات فعلية لصالح الموظفين في مجال التأديب ومحاولة إضفاء الطابع القضائي للحد

---

1- سعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص115.

2- محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتورا، دار  
الفكر، القاهرة، 1973، ص426.

3- فهمي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، 1980، ص137.

الفصل الأول **انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية**  
من انفراد السلطات الرئاسية بحق ممارسة ولاية التأديب مستغلة بذلك سلطتها التقديرية الواسعة ذات الطابع الشخصي غير الموضوعي<sup>1</sup>.

كما أن هذا النظام يعمل على تأسيس انفصال تدريجي بين سلطة الاتهام وسلطة الحكم، ذلك بتنسيق التدخل الإلزامي للهيئات الاستشارية المخولة بإبداء الرأي قبل صدور القرار من السلطات الرئاسية<sup>2</sup>.

و قد تعرض هذا النظام لكثير من الانتقادات أهمها أن التطور الذي حل بالسلطة الإدارية في هذا الاتجاه إلى انقباض السلطات الرئاسية في ممارستها لحق التأديب واستبعاد العقوبات التي لا يكون توقيعها مؤكداً لحسن سير المرفق العام واللجوء بشكل تدريجي إلى الأخذ بعدد من الضمانات لصالح الموظفين، مما أدى بالبعض إلى القول بأن الشلل قد اعترى الوظيفة التأديبية لا سيما وأن الضمانات القضائية والاستشارات المسبقة للمجالس الإدارية قد عطلت إلى حد ما حق السلطات الرئاسية في الاستئثار بتوقيع العقوبات التأديبية<sup>3</sup>.

ويؤخذ على هذا الاتجاه أيضا كثرة الهيئات والمجالس التأديبية مما أفضى إلى غلبة خاصية التعقيد وطول الإجراءات، حيث باتت فعالية التأديب شبه عاجزة بسبب المدة الزمنية الكبيرة التي تمضي فيما بين اكتشاف الأخطاء التأديبية وتوقيع العقوبة التأديبية الملائمة لها<sup>4</sup>.

### ثانيا: النظام شبه القضائي في التشريع الجزائري

لم يأخذ المشرع الجزائري في نطاق التأديب بالنظام الرئاسي ولا بالنظام القضائي، وإنما انتهج ما يُعرف بالنظام شبه القضائي<sup>5</sup>، سواء في الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>6</sup>،

---

1- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص65.

2- محمد الأحسن، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص119.

3- فهمي عزت، المرجع السابق، ص139.

4- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، المرجع نفسه، ص66.

5- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998، ص 361.

6- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج رج ج، العدد 46، المؤرخة في 08 يوليو 1966.

الفصل الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية  
أو المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>،  
وحتى الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

ويتمثل هذا النظام في إناطة سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية إلى السلطة الرئاسية واستشارة  
المجالس التأديبية في البعض الآخر من العقوبات، ويُعد هذا أول خصوصيات النظام شبه القضائي للتأديب  
بشأن رسم العلاقة بين الرئيس الإداري والمجالس التأديبية بمناسبة ممارسة حق التأديب.

إن إدراج أو إلحاق آلية " استشارة اللجان المتساوية الأعضاء " باعتبارها خاصية النظام شبه القضائي  
والذي انتهجته الجزائر هو نقلة للإلتصاق من ازدواجية الاختصاص الناجم عن الجمع بين وظيفتي الاتهام  
والحكم.

فيكون بذلك المشرع الجزائري قد أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات  
التأديبية لجهة السلطة الرئاسية الإدارية ومجالس التأديب كهيئة استشارية كما سنبينه كالاتي:

#### أ- السلطة الرئاسية

إن سلطة التأديب في الوظيفة العامة هي جزء من فكرة السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها، كما  
أن اختصاص الرؤساء الإداريين بسلطة التأديب في الوظيفة العامة هو اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء  
على أشخاص مرؤوسيهيهم ضمن الإدارة من أجل ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وهذا  
عملا بمبدأ تلازم المسؤولية والسلطة الذي يزمع أنه لا مسؤولية بدون سلطة ولا سلطة بدون مسؤولية<sup>3</sup>.  
منح المشرع الجزائري للسلطة الرئاسية توقيع بعض العقوبات التأديبية بشرط تبرير قرارها التأديبي،  
فلم يلزمها باستشارة هيئة أو التقيد برأي جهة معينة.

---

1- المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات  
العمومية، ج ر ج ج، العدد 13، الصادرة في 14 مارس 1985.  
2- الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.  
3- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع  
المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2008/2009، ص 117.

لقد خص المشرع السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحريك دواليب اتخاذ الإجراءات التأديبية إذ نصت المادة 162 من الأمر 03/06 على أن: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين...."<sup>1</sup>.

يعني أن سلطة التأديب في نظام التأديب الوظيف العمومي الجزائري هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها صلاحية حق التعيين وهو ما أقرته النصوص التشريعية الثلاث التي تواترت بشأن تنظيم المسار الوظيفي، فقد جاء حسب الأمر 133/66 في مادته 54: "السلطة التأديبية من اختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين..."<sup>2</sup>.

أما المرسوم رقم 59/85 فقد نص في مادته 123 على أن: "تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين..... بالسلطة التأديبية..."<sup>3</sup>، فحسب هذا المرسوم فإن صلاحية التعيين تملكها السلطة التي ينص عليها الدستور والقوانين والتنظيمات المعمول بها، أما صلاحية التعيين في المؤسسات والهيئات العمومية فينص عليها القانون الأساسي<sup>4</sup>.

وهو ما نصت المادة 95 من الأمر 03/06: "تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها"، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 99/90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري فإن سلطة التعيين والتي تمارس حق التأديب هي:

– الرئيس المباشر للموظف العام المخطئ.

– مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.

– رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.

– الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

---

1- المادة 162 من الأمر 03/06.

2- المادة 54 من الأمر 133/66.

3- المادة 123 من المرسوم رقم 59/85.

4- المادة 37 من المرسوم 59/85.

– الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية<sup>1</sup>.

وتعد صلاحية التعيين هي السلطة الرئاسية التي تتدرج وفق السلم الإداري من الأسفل إلى الأعلى حيث يسأل المرؤوس أمام رئيسه والرئيس أمام من هو أعلى منه، وهكذا إلى غاية الوزير المختص الذي يشكل الرئيس الإداري الأعلى في الجهاز الإداري<sup>2</sup>.

ولقد خول المشرع للسلطة الرئاسية الإدارية التي لها صلاحية التعيين الحق في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى في كل من الأمر رقم 133/66، والمرسوم رقم 59/85 شريطة تسبب قرارها التأديبي، فقد جاء في نص المادة 56 من الأمر رقم 133/66: "تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء"<sup>3</sup>، وجاء في نص المادة 125 من المرسوم رقم 59/85: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب، دون استشارة لجنة الموظفين مقدماً"<sup>4</sup>.

وحسب الأمر رقم 03/06 تُتخذ العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر بعد حصول السلطة التي لها صلاحية التعيين على توضيحات كتابية من الموظف المعني.

وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار معلل بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمنعقدة كمجلس تأديبي<sup>5</sup>، بالتالي لا تملك السلطة الرئاسية في هذه الحالة إلا اقتراح العقوبة التأديبية على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي إما أن توافق على الاقتراح أو ترفضه<sup>6</sup>.

1- المواد 1-2-3 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، ج ر ج ج، العدد 13، المؤرخة في 28 مارس 1990.

2- عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الدراسية 2012/2013، ص42.

3- المادة 56 من الأمر رقم 133/66.

4- المادة 125 من المرسوم 59/85.

5- المادة 165 من الأمر رقم 03/06.

6- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص139.

وتجدر الإشارة إلى أن إرادة المشرع الجزائري قد أضفت على هذا النظام بعض التغييرات لتحقيق ضمانات أكثر فعالية للموظفين لما في هذه الجزاءات من أثر بالغ على المركز القانوني والمادي للموظف العام، ومن ناحية أخرى حاول المشرع تجسيد فاعلية الإدارة في صدّ كل من تُسَوّل له نفسه إلحاق الضرر بالخدمة التي يقدمها المرفق العام وأمام هذه الهيئة، ولما تلعبه من دور هام في تحقيق التوازن بين حقوق الموظف وحقوق الإدارة، فإن المشرع خصص لها نظاماً قانونياً خاصاً<sup>1</sup>.

## ب- مجالس التأديب

تختص السلطة الرئاسية الإدارية بالتأديب كأصل عام، وقد منحت هذا الاختصاص لكونها تملك سلطة التوجيه وأنها مسؤولة عن حسن سير العمل على مستوى الإدارات التي ترأسها، وهي بحكم قربها الأقدر على الحكم على تصرفات موظفيها.

و قد أحدث المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية هيئات على صعيد كل سلك إداري أو مجموعة أسلاك تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا ما تعلق الأمر بعقوبات على درجة من الشدة<sup>2</sup>.

وقد أطلق أول تشريع ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر وهو الأمر رقم 133/66 على هذه الهيئات اسم " اللجنة المتساوية الأعضاء"<sup>3</sup>، أما المرسوم رقم 59/85 فقد سماها " لجان الموظفين"<sup>4</sup>، في حين أطلق عليها الأمر رقم 03/06 تسمية "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء"<sup>5</sup>.

وقد خول المشرع إلى هذه اللجنة مهاماً استشارية تعمل من خلالها كهيئة استشارية، ومهاماً تأديبية تعمل من خلالها كمجلس تأديبي يفصل في المسائل التأديبية.

---

1- محمد الأحسن، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص126.

2- قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص120.

3- المادة 13 من الأمر رقم 133/66.

4- المادة 11 من المرسوم رقم 59/85.

5- المادة 63/62 من الأمر رقم 03/06.

وقد صدر بشأنها المرسوم رقم 11/84 الذي يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

و يرى جانب من الفقه أنه بوجود اللجان المتساوية الأعضاء أخذ المشرع بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجان<sup>2</sup>.  
وطالما أن المشرع قد جسد منطق الضمان عند استحداثه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس الإداري اللذان يجتمعان كمجلس تأديبي، حيث لا يسع للرئيس الإداري الانفراد بتوقيع العقوبات التي هي على درجة من الخطورة، لذلك وجب أن ننوه إلى الإطار العضوي وكذا الإطار الوظيفي للمجلس التأديبي.

### 1- الإطار العضوي

وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة لاختصاصات هذه اللجنة وتشكيلتها وتنظيم سيرها وكذا النظام الداخلي والنموذجي، فإنه طبقا للمادة 73 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>3</sup>، يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية السابقة خاصة المرسوم 10/84 والمرسوم 11/84.

وحسب نص المادة الخامسة من المرسوم 10/84 فإن عُهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء هي ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، ويمكن تقصير مدة العضوية أو تمديدها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية.

تتكون هذه اللجان على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية من عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين<sup>4</sup>.

---

1- المرسوم رقم 11/84، المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ج ر ج ج، العدد 03، الصادرة في 17 جانفي 1984.

2- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ط2، د م ج، الجزائر، سنة 1989، ص180.

3- المادة 73 من الأمر 03/06.

4- المادتان 3-5 من المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14 يناير 1984، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وعملها، ج ر ج ج، العدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.

أما بالنسبة لرئاسة هذه اللجان فقد أنيط بها حسب ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم 10/84 إلى السلطة الموضوعة على مستواها في حين نص المشرع في المادة 63 الفقرة 03 من الأمر 03/06 على أنه ".... وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة...".

ونتساءل في هذا الإطار عن القيمة القانونية لهذه اللجان والجدوى من إحداثها طالما أن الرئيس ينتسب إلى الإدارة، وصوته مرجح في حالة تساوي الأصوات وهذا ما يجعل الرئيس يخدم بشكل دائم لمصلحة الإدارة على حساب مصالح الموظف<sup>1</sup>.

## 2- الإطار الوظيفي

نصت المادة 09 من المرسوم 10/84 على أنه: " يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في كافة المسائل ذات الطابع الفردي"<sup>2</sup>، ونصت المادة 64 من الأمر 03/06: " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".

كما أن المشرع في الأمر 03/06 قد نص على إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، بقوله ".... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي"<sup>3</sup>.

---

1- عمرواي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2011/2012، ص90.

2- المادة 9 من المرسوم 10/84.

3- المادة 165 الفقرة 02 من الأمر 03/06.

الفصل الأول **انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية**  
وانطلاقاً من كون أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مُلزم للإدارة ويستلزم إتباعه فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، فهذا يظهر إلزامية إشراك ممثلي الموظفين في اتخاذ القرار الملائم الذي لا تتفرد به الإدارة، ويكون رأي اللجنة معللاً حتى لا تُثار حوله الشكوك<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### الطبيعة القانونية للقرار التأديبي

إن التكيف القانوني للقرار التأديبي محل اختلاف بين فقهاء القانون الإداري، ما إذا كان قراراً إدارياً أو قضائياً، ويمكن سبب هذا الاختلاف في طبيعة النظام التأديبي الذي تتبعه كل دولة.

فبالنسبة للدول التي تأخذ بالنظام التأديبي القضائي فإن القرار التأديبي يعتبر قراراً قضائياً، أما الدول التي تأخذ بالنظام التأديبي الإداري فإن القرار التأديبي يعتبر قراراً إدارياً.

أما في النظام شبه قضائي فإن القرار التأديبي اعتبره الفقه والقضاء على أنه قراراً إدارياً يتصف بالقضائي في بعض الحالات<sup>2</sup>.

وفي رأينا أن القرار التأديبي هو قرار إداري لأنه يصدر من جهة إدارية بناء على سلطتها العامة ويُنشئ بالنسبة للمخاطبين به مركزاً قانونياً ويتخذ صفة تنفيذية، وهو يخضع للرقابة القضائية الإدارية على خلاف الحكم القضائي الذي يصدر من جهة قضائية بمقتضى ولايتها القضائية في خصومة ينقرر الحق فيها ومتى أصبح نهائياً وحاز قوة الشيء المقضي فيه أصبح عنواناً للحقيقة فيما قضى به.

---

1- بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية السياسة والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2007/2008، ص63.

2- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص107.

الفصل الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية  
وتجدر الإشارة إلى ضرورة التمييز بين مجال قرارات الوظيفة العامة بين القرارات ذات العلاقة بالمسار المهني للموظف العام وما يتعلق بحقوقه والتزاماته من جهة، وبين القرارات المتعلقة بتنظيم المصالح من جهة أخرى.

فالنوع الأول يقبل الطعن بالإلغاء إذا كان القرار يمس بالمركز القانوني للموظف العام سواء من حيث الترقيّة والتعيين أو التأديب، في حين لا يمكن الطعن بالإلغاء في النوع الثاني لأنه من الأعمال الداخلية للإدارة<sup>1</sup>.

وسوف نتطرق إلى تعريف القرار الإداري في الفرع الأول ثم العناصر المتعلقة بالصحة الداخلية والخارجية للقرار الإداري في الفرع الثاني، ثم إلى مدى حجية القرار الإداري التأديبي في الفرع الثالث.

## الفرع الأول

### تعريف القرار الإداري

يُقصد بالقرار الإداري هو: " ذلك العمل القانوني الانفرادي الصادر عن مرفق عام والذي من شأنه إحداث أثر قانوني تحقيقاً للمصلحة العامة"<sup>2</sup>.

ويُقصد به أيضاً أنه: " تعبير إرادي صادر عن جهة إدارية بالإرادة المنفردة ويحدث آثاراً قانونية معينة"<sup>3</sup>.

---

1- حميد شاوش، الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2016/2017، ص 259.

2- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص 127.

3- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في ق إ م إ، دراسة تشريعية، قضائية وفقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009، ص 14.

الفصل الأول **انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية**

كما يقصد به كذلك بأنه: " عمل قانوني من جانب واحد يصدر بإرادة إحدى السلطات الإدارية في الدولة ويحدث آثارًا قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم"<sup>1</sup>.

وعرف أيضا بأنه: "إعلان الإدارة بقدر إحداث لأثر قانوني إزاء الأفراد يصدر عن سلطة إدارية في صورة تنفيذية أو صورة تؤدي إلى التنفيذ المباشر"<sup>2</sup>.

ومادام القرار التأديبي قرارًا إداريًا فإن النظام القانوني لهذا الأخير يجب أن يخضع لمبدأ الشرعية الإدارية الذي يعني بوجه عام مدى مطابقة القرارات وتصرفات السلطة الإدارية للقانون بمعناه الواسع، حيث تعمل هذه السلطات على احترام القانون سواء أثناء إعداد أو تطبيق أو إنهاء قراراتها<sup>3</sup>.

وبالتالي تقتضي سلامة القرارات الإدارية من كل عيب قد يشوبها، سواء العناصر المتعلقة بالصحة الخارجية للقرار الإداري، أو العناصر المتعلقة بالصحة الداخلية للقرار الإداري.

## الفرع الثاني

### العناصر المتعلقة بالصحة الخارجية والداخلية للقرار الإداري

سوف نوضح كل من العناصر الخارجية والداخلية للقرار الإداري كما يلي:

#### أولاً: العناصر المتعلقة بالصحة الخارجية للقرار الإداري

إن العناصر الخارجية هي الأركان التي يتضمنها القرار الإداري من خلال مظهره الخارجي وشكله

وهي:

---

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 29.

2- Jean Rivero, droit administratif, 12<sup>ème</sup> Ed, Dalloz, (Paris), 1974, P 108.

3- سعيد بوعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري النشاط الإداري)، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء، الجزائر، 2014، ص 151.

**1- ركن الشكل والإجراءات:**

يُقصد بركن الشكل والإجراءات إفصاح الإدارة عن إرادتها وفقاً للأشكال والإجراءات التي حددها القانون، وهو المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار للإفصاح عن إرادة الإدارة.

والقاعدة العامة أن الإدارة غير ملزمة باتخاذ شكل معين للقرار الإداري أو إفراغه في قالب خاص، أو اتباع إجراءات معينة بحيث يكفي أن يصدر القرار في شكل يوحي بالوضوح وبالطريقة التي يفهمها المتعاملون معها، رغم ذلك فالقانون قد يستلزم إتباع شكليات محددة لاتخاذ القرار الإداري والتي تسمى بقواعد الشكل والإجراءات في القرار الإداري، وإن غابت عن القرار المذكور أصبح معيياً قابلاً للإلغاء<sup>1</sup>.  
ومن أمثلة هذه الشكليات:

**1-1- كتابة القرارات في وثيقة معينة:** إن القرار الإداري لا يشترط فيه أن يصدر في صورة معينة فقد يشترط القانون أحياناً أن يصدر القرار مكتوباً، ويعتبر الشكل الكتابي للقرار متطلباً إذا أوجب القانون أو التنظيم نشر القرار في الجريدة أو في النشرات المصلحية<sup>2</sup>.

كما جاء في قانون الوظيفة العامة في المادة 165 منه: "...تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر...". وكذلك في نص المادة 166: "يجب أن يخطر المجلس التأديب، بتقرير مبرر...."<sup>3</sup>.  
ويُستشف ضمناً من هذه المواد أن القرار يكون مكتوباً، فلا يتصور عقلاً ومنطقاً أن يكون التبشير في القرار شفويًا.

**1-2- تسبب القرارات الإدارية:** التسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري، وهو يُعد من البيانات الشكلية في القرار الإداري<sup>4</sup>.

1- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007، ص330 و331.  
2- حمدي ياسين عكاشة، القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1987، ص 386.  
3- المادتان 165 و166 من الأمر 03/06.  
4- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص670.

ويُعد التسبب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية لأنه بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي<sup>1</sup>.

رغم أهمية التسبب فالأصل فيه أن الإدارة غير ملزمة بتسبب القرار الإداري استناداً إلى قرينة المشروعية التي تفترض أن تصدر القرارات الإدارية بناء على سبب مشروع، وعلى المدعي أن يثبت العكس، وسلامة القرارات الإدارية، على اعتبار أن الإدارة تراعي المصلحة العامة.

غير أنه خلافاً للقاعدة العامة التي تقضي بعدم تسبب الإدارة لقراراتها الإدارية، فقد ألزم المشرع في نصوص خاصة بضرورة تسبب قراراتها على غرار المجال الوظيفي، إذ نصت صراحة المادة 165 من الأمر 03/06 والتي تضمنت أن السلطة المختصة بالتأديب لا بد أن تتخذ العقوبات التأديبية بقرار معلل سواء كانت التي تتخذها بنفسها أو التي تتخذها بعد استشارة هيئة أخرى.

وعلى هذا الأساس فإن التسبب يُعد إجراء شكلي جوهري يترتب على إغفاله بطلان القرار الإداري، ويعتبر في هذه الحالة تسبب القرار التأديبي من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية، وذلك بمنح الموظف فرصة للطعن في مشروعية هذا القرار وحماية له من تعسف الإدارة، وكل ذلك يضمني الاطمئنان والاستقرار في عمله<sup>2</sup>، وهذا ما قضى به مجلس الدولة بقول: "... وحيث أن القرار أو المقرر فيه جاء غير مسبب، وهذا وحده يكفي لإلغائه"<sup>3</sup>.

ويختلف السبب عن التسبب، فالأول ركن من أركان القرار الإداري ويندرج ضمن العيوب الداخلية للقرار الإداري، أما الثاني فهو إجراء شكلي يتعلق بالمظهر الخارجي للقرار يتمثل في ذكر السبب أو الإفصاح عنه<sup>4</sup>.

---

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص104.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في دعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص205.

3- مجلس الدولة، القرار رقم 005951، المؤرخ في 2002/02/11، مجلة مجلس الدولة، عدد01، 2002، ص5.

4- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص109.

وإذا كان السبب واجب توافره في القرار إداري لأنه ركن من أركانه التي يؤسس عليه فإن التسبب ليس كذلك، حيث أنه مجرد قاعدة شكلية غير ملزمة في جميع الأحوال<sup>1</sup>.

كما حدد المشرع عددًا من الإجراءات الجوهرية التي يتعين على سلطة التأديب إتباعها في تطبيق العقوبات التأديبية على الموظف العام، ويترتب على عدم احترامها بطلان القرار التأديبي، فمن هذه الإجراءات ضرورة الحصول على توضيحات كتابية من الموظف قبل توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، وأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء قبل توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، وإعلام الموظف بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه، وأن يتم استدعائه كتابيًا للاطلاع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يومًا من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ضده<sup>2</sup>، ويحق للموظف أن يقدم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر شهودًا أو الاستعانة بمدافع للدفاع، وإبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي خلال أجل خمسة عشر (15) يومًا قبل انعقاد المجلس بالبريد الموصي مع وصل استلام<sup>3</sup>.

وفي هذا الإطار قرر القضاء الإداري الجزائري في العديد من قراراته بجوهرية الإجراءات المتبعة في توقيع العقوبات التأديبية، ففي قرار لمجلس الدولة الجزائري في قضية (ت.ع) ضد وزير التجارة، قضى بإلغاء قرار نقل موظف لغرض المصلحة دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وإعادة الموظف إلى المنصب الذي كان فيه قبل صدور القرار المطعون فيه<sup>4</sup>.

وفي قرار للغرفة الإدارية للمحكمة العليا أقر مبدأ وجوب إثبات الاستدعاء في المجال التأديبي بوصول الاستلام موقع من جانب الموظف أو بمحضر رسمي ممضي من طرفه، واعتبر ذلك إجراءً جوهرياً يدخل ضمن حقوق الدفاع<sup>5</sup>.

---

1- أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، ص 92، تاريخ زيارة الموقع: 2019/03/10، على الساعة: 18:00، [www.kotobarabia.com](http://www.kotobarabia.com).

2- المادة 167 من الأمر 03/06.

3- المادة 168 الفقرة الثانية من الأمر 03/06.

4- قرار مجلس الدولة، بتاريخ 2003/10/21، في قضية (ت.ع) ضد وزير التجارة، أشار إليه حسين بن شيخ آث ملوية، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة، الجزائر، سنة 2007، ص 341 وما يليها.

5- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، بتاريخ 1993/10/06، بين (ر.ع) ضد وزير المجاهدين، المجلة القضائية، العدد الأول، 1993، ص 153.

## 2- ركن الاختصاص:

يُقصد بركن الاختصاص صدور القرار ممن يملك قانونياً سلطة إصداره<sup>1</sup>، أو هو القدرة والمُكنة المخولة لشخص أو سلطة إدارية بإصدار قرارات إدارية<sup>2</sup>، وهو أهم ركن من أركان القرار الإداري التأديبي، فهو يُعتبر ضماناً للموظف، كما أنه من النظام العام وبالنتيجة يمكن إثارته في أي مرحلة كانت عليها الدعوى التأديبية.

وقد أكد المشرع الجزائري على اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين لوحدها بتوقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية وذلك بموجب قرار مُسبب، وأيضاً اختصاصها بتوقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وألزمها بأخذ رأي اللجان التأديبية<sup>3</sup>.

ويُميز الفقه والقضاء بين نوعين أو درجتين لعدم الاختصاص وهما:

**1-2- النوع الأول هو عدم الاختصاص الجسيم:** قد يكون عيب الاختصاص في مجال التأديبي جسيماً كما لو أصدر القرار التأديبي عن فرد عادي، أو أصدرت السلطة التأديبية قراراً بعقوبة تأديبية مما يدخل من اختصاصات السلطتين التشريعية أو القضائية.

**2-2- عدم الاختصاص البسيط أو العادي:** يقصد بهذا العيب وهو مخالفة قواعد توزيع الاختصاص وتأخذ عدة أشكال وهي:

**1-2-2- عدم الاختصاص الموضوعي:** يقوم على أساس توزيع الاختصاصات داخل الإدارة أو اعتداء هيئة على هيئة أخرى وبالتالي إصدار قرار تأديبي من سلطة تأديبية معتدية على اختصاص سلطة تأديبية أخرى.

1- بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية، فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص30.

2- علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص271 .

3- المادة 165 من الأمر 03/06.

وهذا ما قضى به قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا حيث قضى بإلغاء قرار الفصل (ب.م) الصادر عن مدير مستشفى الأمراض العقلية بوهران لأنه الاختصاص يؤول لوزير الصحة العمومية<sup>1</sup>.

**2-2-2- عيب الاختصاص الرماني:** يكون عدم الاختصاص زمنياً إذا باشر الموظف اختصاص وظيفته خارج حدود أو الآجال الذي يكون محدد لممارسته، أو كأن تصدر الجهة الإدارية قرارات ذات أثر رجعي يعود لما قبل توليه الاختصاص<sup>2</sup>.

**2-2-3- عيب الاختصاص المكاني:** يتحقق عدم الاختصاص المكاني عندما يصدر أحد موظفي السلطة الإدارية قراراً تأديبياً يتجاوز به دائرة أو نطاق الإقليمي الذي له أن يمارس فيه.

ويختلف أثر عدم الاختصاص الجسيم أو اغتصاب السلطة عن أثر عدم الاختصاص البسيط في أن القرار الإداري يحكم بانعدامه في حالة اغتصاب السلطة.

### ثانياً: العناصر المتعلقة بالصحة الداخلية للقرار الإداري

يقصد بالعناصر الداخلية لصحة القرار الإداري، الأركان التي يتضمنها القرار الإداري التأديبي والتي تتعلق مباشرة بموضوعه، وهي:

#### 1- ركن السبب:

للإحاطة بهذا الركن، يجب تحديد مفهوم السبب، وشروطه.

**1-1 مفهوم السبب:** السبب هو الحالة الواقعية أو القانونية أو الظروف المادية المبررة لإصدار القرار الإداري، فعلى سبيل المثال ارتكاب الموظف لخطأ ما يكون السبب القانوني المبرر لاتخاذ قرار إداري من السلطة الإدارية بإنهاء الرابطة الوظيفية لهذا الموظف وطرده، كما أن المخالفة التأديبية المتمثلة في إهمال المنصب طبقاً لأحكام المادة 184 من الأمر 06-03، تمثل السبب القانوني الذي يدفع الإدارة إلى إصدار القرار التأديبي بتوقيع عقوبة العزل.

---

1- قرار رقم 42898، مؤرخ في 01/02/1986، المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قضية (ب.م) ضد وزير الصحة العمومية ومن معه، المجلة القضائية، عدد 03، الجزائر، 1990 ص172.

2- حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، ط2، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص163.

وهو وسيلة تدفع الإدارة لإحداث أثر معين، بغية تحقيق هدف عام يمثل غاية لكل القرارات الإدارية هي المصلحة العامة<sup>1</sup>.

والقرار التأديبي سببه هو ذلك الخطأ التأديبي الذي يستوجب تأديب الموظف وتوقيع الجزاء عليه، فإذا صدر القرار الإداري التأديبي دون أن يستند إلى سبب صحيح، فإن القرار يكون معيباً بعبء السبب ومن ثم يكون قابلاً للإلغاء من طرف القاضي الإداري.

### 1-2-2- شروط السبب: لصحة ركن السبب شروط يجب توافرها وهي:

1-2-1- أن يكون السبب قائماً وموجوداً حتى تاريخ إصدار القرار: ويتعين تحقق الواقعة القانونية أو المادية التي تسند عليها الإدارة مصدره القرار، فالعبرة بتقدير مدى مشروعية ركن السبب هو وجوده وقت إصدار القرار<sup>2</sup>.

كما أقر القضاء الجزائري بإلغاء القرار الإداري بسبب انعدام الوجود المادي للوقائع وبالتالي عدم صحة ركن السبب حيث جاء في قرار مجلس الدولة: " حيث أن المستأنف استفاد من عطلة مرضية لمدة سبعة أيام ابتداء من التاريخ وبيان لما سبق ذكره فإن يوم 1995/11/04 كان في عطلة مرضية وبالتالي فإن غيابه مبرراً. ومن ثم فإن القرار المتخذ من قبل المستأنف غير مؤسس، وأن السبب المستند غير صحيح لذا ينبغي إلغاؤه..."<sup>3</sup>.

1-2-2- أن يكون السبب مشروعاً: أي يكون طبقاً للنظام القانوني السائد في الدولة، غير مخالف لما تقتضيه المشروعية، فقرار حرمان الموظف من جزء من مرتبه يجب أن يكون مبرراً وقائماً على سبب مشروع، هو عدم تحقق قاعدة العمل المنجز وفقاً لأحكام المادة 32 من الأمر 06-03.

---

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في فقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 201.

2- سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 152.

3- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 011940 مؤرخ في 2001/09/16، أشار إليه محمد صغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 289.

**1-2-3-1** أن يكون محددًا بدقة: أي لا يقوم على وقائع غامضة، بمعنى لا يكون السبب في توقيع العقوبة عامًا يسري على جميع الموظفين، فقرار خصم من الراتب بسبب ممارسة الموظفين لحقهم في الإضراب، لا يكون مشروعًا بالنسبة للموظفين الذين كانوا في عطة سنوية أو عطة مرضية<sup>1</sup>.

**2- ركن المحل:** يعتبر ركن المحل في القرار الإداري من أهم الأركان المكونة للقرار الإداري، وعليه سوف نبين مفهومه، وشروطه.

**1-2-1 مفهوم المحل:** محل القرار الإداري هو التغيير الذي يحدث في الوضع القانوني القائم سواء بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية قائمة، فقرار تعيين شخص طبيعي في الوظيفة العامة هو شغل هذا الشخص لمركز تنظيمي مالي معين، وبسبب أهمية محل القرار الإداري فإن القرار يسمى باسم محله كما في قرار التعيين، وقرار الاستقالة وقرار التأديب وغيرها<sup>2</sup>.

وينبغي أن يكون محل القرار الإداري موافقًا للقانون، وإلا يُعد معيبًا بعيب المشروعية الداخلية أو عيب مخالفة القانون، ويجعله قابلاً للإلغاء أمام القضاء الإداري المختص.

## **2-2-2 شروط المحل**

**1-2-2-1 يجب أن يكون محل القرار ممكنًا:** أي أن يرتب القرار أثره القانوني، فقرار ترقية الموظف في الدرجة ممكنًا إذا لم يكن مصنّفًا في أعلى درجة في مساره المهني، ويكون قرار الترقية ممكنًا إذا لم يكن الموظف قد بلغ سن التقاعد<sup>3</sup>، وكذلك صدور قرار بتخفيض درجة الموظف إلى الدرجة الأدنى مباشرة وهو في أدنى الدرجات مستحيل التنفيذ.

**2-2-2-2 يجب أن يكون المحل مشروعًا:** أي لا يتعارض محل القرار مع النظام السائد في الدولة طبقًا لمبدأ المشروعية، كما لو أنه تم توقيع عقوبتين تأديبيتين لارتكاب الموظف خطأ مهنيًا واحدًا وهذا ما يتعارض مع مبدأ عدم توقيع عقوبتين على نفس الخطأ.

1- حميد شاوش، المرجع السابق، ص 305-306.

2- سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 155.

3- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 170.

كما أن قرار شطب الموظف من قائمة التأهيل عن خطأ من الدرجة الأولى يُعد خرقاً لمبدأ شرعية العقوبة، وهو بالتالي غير مشروع، على أساس أن عقوبات الدرجة الأولى التي نص عليها المشرع في قانون الوظيفة العامة هي التوبيخ، الإنذار الكتابي والتوبيخ.

ولقد أيدّ مجلس الدولة الجزائري قرار مستأنف الصادر عن مجلس قضاء تيزي وزو بتاريخ 29-01-2001، والذي قضى بإلغاء المقرر المتضمن تسليط عقوبة التوبيخ على المستأنف عليها.

حيث أن العقوبة المُسلّطة على المستأنف عليها نتيجة لرفضها تسليم مفاتيح الشقة التي تشغلها في إطار وظيفتها وبصفة قانونية هي عقوبة مُسلّطة على المستأنف عليها بصفة تعسفية وغير مشروعة، وحيث أن رفض تسليم مفاتيح سكن وظيفي لا يعد خطأ مهنيًا<sup>1</sup>.

### 3- ركن الغاية:

الغاية هي الهدف والأثر البعيد والنهائي الذي تستهدفه الإدارة من تصرفاتها القانونية وقراراتها الإدارية، والقاعدة العامة أن غاية القرارات الإدارية وجب أن تستهدف تحقيق المصلحة العامة وبالتالي فإن أي عمل يستهدف مصلحة خاصة فإنه يعتبر مشوبًا بعيب إساءة استعمال السلطة لأنه مخالف لركن الغاية ومن تم يكون قابلاً للإلغاء من طرف القضاء الإداري في حالة الطعن فيه بالإلغاء<sup>2</sup>.

ومن تطبيقات مجلس الدولة الفرنسي في هذا المجال، إلغاؤه قرار رئيس البلدية المتضمن تنظيم الملاهي والمراقص، الذي لم يكن يهدف إلى حماية النظام العام وإنما بهدف الحد من منافسة مرقص خاص ملكًا له<sup>3</sup>.

والأصل أن القرارات التي تصدرها الإدارة تبتغي من ورائها المصلحة العامة، وعلى المدعي أن يثبت العكس، وهذا ما ذهب إليه القضاء الإداري إذ يكفي على الموظف العام أن يستعين بكل وجوه الإثبات

---

1- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 010502، مؤرخ 20/01/2004، مجلة مجلس الدولة، عدد5، 2004، ص175.

2- سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص153.

3- حميد شاوش، المرجع السابق، ص 313.

الفصل الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية  
للدلالة على عيب انحراف السلطة، لكن في الواقع أن المدعي يقع عليه عبء ثقل إزاء ارتباط هذه الغاية  
ببنية مصدر القرار ونفسيته، وإثبات سوء نية الإدارة يبقى أمرًا عسيرًا<sup>1</sup>.

وقد يكون الغرض من اتخاذ قرار تأديبي تجاه الموظف هو الانتقام كحالة العقوبة المقنعة، وقد  
تصدى القضاء الإداري لهذه الحالة، حيث نجد أن قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا التي ألغت القرار  
المتضمن نقل موظف عام من منصب عمله، ذلك أن قرار النقل كان في الحقيقة يتضمن عقوبة مقنعة في  
شكل تنزيل في الرتبة تحت غطاء النقل<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث

#### مدى حجية القرار الإداري التأديبي

مما لا شك فيه أن القرار التأديبي على غرار القرارات الإدارية يحدث أثرًا قانونيًا، وله القوة الإلزامية  
في مواجهة الموظفين المخاطبين به، مما يعني التزامهم بتنفيذ أحكام هذه القرارات مع الاعتراف بحق الطعن  
في مشروعيتها أمام القضاء الإداري، أي أن القرار يتمتع بقرينة المشروعية، سواء بإلغائه أو وقف تنفيذه.

ولقد ميز الفقه بين القوة القانونية للقرارات الإدارية والقوة القانونية للقرارات القضائية، حيث أن قرينة  
المشروعية التي يتمتع بها القرار الإداري تولد قوة قانونية مؤقتة مادام أن نفاذ القرار الإداري هو مجرد  
افتراض قابل لإثبات العكس، بالإضافة إلى أن القرار الإداري يتمتع بقوة قانونية نقل عن قوة الشيء المحكوم  
فيه، وبهذا يكون القرار التأديبي يتمتع بقوة الشيء المقرر، هذه القوة تلحق بالقرار الإداري بمجرد صدوره  
أي إعطائه القوة التنفيذية، ولكنه لا يصبح عنوانًا لحقيقة قانونية، مادام الدفع بعدم المشروعية يسمح دائمًا

---

1- حميد شاوش، المرجع السابق، ص 309.

2- قرار رقم 115657، مؤرخ في 1997/01/05، قضية والي ولاية بسكرة ضد (ش.أ.)، المجلة القضائية، عدد 1، 1997،  
ص 101.

الفصل الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية  
بفتح ثغرة فيه مما يجعل قوة الشيء المقرر محدودة مقارنة بقوة الشيء المحكوم فيه بالنسبة للقرار القضائي النهائي<sup>1</sup>.

والقرار التأديبي النهائي الذي يفصل في الدعوى التأديبية له شروط خاصة تميزه عن غيره من القرارات الإدارية العادية وهي:

- القرار التأديبي يصدر من جهات إدارية التي تختص بمجال التأديب، كما هو الحال في القرار التأديبي الذي تصدر ضد الموظفين أو ضد المهنيين كمهنة الموثق، مهنة المحضر القضائي ومهنة المحاماة، وعلى ذلك فإن القرار التأديبي يشكل النهاية الطبيعية للمساءلة التأديبية.
- القرار التأديبي ونظرًا لإلزامية إجراء التسبيب فيه فإنه بالنتيجة يلزم أن تكون مكتوبة وهذا ما يستشف من النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة<sup>2</sup>.

---

1- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 696.

2- المادتان 165 و166 من الأمر 03/06.

## المبحث الثاني

### انقضاء الدعوى التأديبية بصدور حكم قضائي بات

تتقضي الدعوى التأديبية بصدور قرار إداري تأديبي، وتتقضي أيضا بصدور حكم قضائي بات<sup>1</sup>، فبصدور هذا الأخير والنطق به فإن قرار الهيئة القضائية الإدارية المختصة كأبي عمل قضائي، يكون حائز لقوة الشيء المقضي به، حيث يعتبر عنواناً للحقيقة<sup>2</sup>.

وتعتبر حجية الشيء المقضي فيه قرينة قانونية من وضع المشرع حيث نصت المادة 338 من القانون المدني على ما يلي: " الأحكام التي حازت قوة الشيء المقضي به تكون حجة بما فصلت به من الحقوق....."<sup>3</sup>.

ونصت المادة 296 فقرة 3 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>4</sup>: "...ويكون هذا الحكم بمجرد النطق به، حائز لحجية الشيء المقضي فيه".

وسوف نبين حجية القرار القضائي (المطلب الأول)، ثم حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العمومية (المطلب الثاني) .

1- الحكم القضائي البات: هو ذلك الحكم الذي لا يقبل الطعن فيه بطرق الطعن العادية وغير عادية، أشار إليه عمر زودة، المرجع سابق، ص 603.

2- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 263.

3- الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، والمتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، عدد 78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

4- قانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن ق إ م إ، ج ر ج ج، عدد 21، مؤرخة في 25 فبراير 2009.

## المطلب لأول

### حجية القرار القضائي

يتمتع القرار القضائي الإداري بالقوة الملزمة، فيكون حجة على من صدر ضده<sup>1</sup>، والنتيجة العملية لحجية الشيء المقضي فيه هو الدفع بعدم جواز نظر الدعوى لسبق الفصل فيها. وعليه سوف نوضح كلاً من حجية الشيء المقضي به وقوته وذلك من خلال الفرعيين التاليين:

### الفرع الأول

#### حجية الشيء المقضي به

يقصد بحجية الشيء المقضي به أن تكون للحكم حجية فيما بين الخصوم وبالنسبة لذات الحق محلاً وسبباً، فيكون الحكم حجة لا تقبل الدحض إلا بطرق الطعن العادية أو غير العادية<sup>2</sup>. وتثبت هذه الصفة للأحكام القضائية الفاصلة في الموضوع أو القطعية سواء كانت ابتدائية أو نهائية، أما الأحكام التحضيرية أو التمهيدية أو الأحكام الصادرة في مسألة متفرعة كبطلان الإجراءات مثلاً فإنها لا تحوز الحجية لأنها لا تفصل في أصل الحق<sup>3</sup>.

---

1- محمد الصغير بعلي، " تنفيذ القرار القضائي الإداري"، مجلة التواصل، عدد17، ديسمبر 2006، ص141.  
2- السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ج2، ص632، أشار إليه حميد شاوش، المرجع السابق، 327.  
3- عمر زودة، المرجع السابق، ص601.

## الفرع الثاني

### قوة الشيء المقضي به

هي صفة يتسم بها القرار القضائي إذا أصبح غير قابل لأي طعن عادي، وإن كان قابلاً لطرق الطعن غير العادية.

ومن ثم فإن أي قرار أو حكم قضائي يتمتع بقوة الشيء المقضي به هو حائزاً أيضاً لحجية الأمر المقضي به، والعكس غير صحيح<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العمومية

عموماً إن قيام الحجية مرهون بوحدة الخصوم والسبب والمحل، سواء كانت نسبية أو مطلقة.

وقد اختلفت آراء الفقهاء حول الحجية التي تكتسبها القرارات القضائية الإدارية التي يكون مضمونها إلغاء القرار القضائي التأديبي، فيما إذا كانت حجية مطلقة أو حجية نسبية.

وعليه سوف نوضح ذلك من خلال الفروع التالية:

---

1- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 264.

## الفرع الأول

## الحجية النسبية

ذهب رأي إلى اعتبار القرار القضائي الذي مضمونه دعوى الإلغاء يحوز حجية نسبية، ذلك أنها تصدر للفصل في مسألة تخص طرفي النزاع فقط ولا يستفيد منها غيرها<sup>1</sup>، أي حجيتها مقصورة على طرفيه، ذلك لأنه قد يكون صائبًا بالنسبة إلى الطاعن وخاطئًا بالنسبة لغيره، كما أنه إذا قدم موظف طعنًا بإلغاء ترقية موظف آخر على أساس أنه أحق منه بالترقية، ففضى برفض طعنه، فإن هذا القضاء لا يمنع من أن يكون الموظف الذي رُقي قد تخطى شخصًا آخر بغير حق، ولا يجوز في هذه الصورة أن يعتبر الحكم حجة على هذا الأخير إذا طلب إلغاء القرار<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

## الحجية المطلقة

إن القرارات القضائية الإدارية التي مضمونها هو الإلغاء لها حجية مطلقة، وتُعد بمثابة إعدام للقرار الإداري، لأن سريان هذه القرارات بالنسبة للبعض وإعدامها في مواجهة البعض الآخر هو مخالفة للعقل والمنطق<sup>3</sup>.

بالنظر إلى نصوص القانون في التشريع الجزائري، فإنه لا وجود لنص يتعلق بالحجية المطلقة ولا الحجية النسبية في المواد الإدارية.

1- Charles DEBBASH, Jean Claude RICCI, Contentieux administratif, 11<sup>ème</sup> Ed., Dalloz, Paris, France, 2001, p. 627. أشار إليه حميد شاوش، المرجع السابق، ص 328.

2- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، 1976، ص 1026، أشار إليه محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 123.

3- حميد شاوش، المرجع السابق، ص 328.

أما بالنسبة للتطبيقات القضائية فيكون للقرار الإداري حجية مطلقة تسري على الكافة، لأن قرار الإلغاء له طابع عيني وموضوعي إذ يؤكد عدم مشروعية القرار الإداري بالنسبة للمدعي أو الغير، ويترتب على قرار القضاء الإداري ( المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة) بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه أثر رجعي حيث يزول كافة الآثار المترتبة على هذا الأخير واعتباره كأن لم يكن<sup>1</sup>.

---

1- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 266.

**خلاصة الفصل الأول:**

تناول هذا الفصل مفهوم الدعوى التأديبية وعلاقته بالدعوى الجزائية لاشتراكهما في نفس العلة وهي العقاب، وكذلك الجهة المختصة بالتأديب في النظام القانوني الجزائري وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين مع الزامية أخذ رأي اللجنة المختصة وبذلك يكون قد تبنى النظام شبه قضائي محاولاً التوفيق بين مبدأي الفعالية من جهة ومبدأ الضمان من جهة أخرى، ثم دراسة أسباب انقضاء الدعوى التأديبية العادية وهو صدور قرار تأديبي نهائي غير مشوب بأي عيب من عيوب عدم المشروعية من السلطة التي لها صلاحية التعيين والذي يقضي بإدانة الموظف المخطئ، وتتقضي أيضا بصدور حكم قضائي بات والحائز لقوة الشيء المقضي به.

## الفصل الثاني

انقضاء الدعوى التأديبية

بالطرق غير العادية

بعدما تطرقنا إلى انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية والمتمثلة في صدور قرار إداري نهائي أو حكم قضائي بات، قد تنقضي الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية وذلك بانقضائها من طرف الإدارة ويكون بسحب الإدارة لقراراتها أو بتنازلها عن الدعوى التأديبية، وقد تنقضي بقوة القانون ويكون بالتقادم أي بمضي المدة أو بالعفو أو فقدان الجنسية أو الوفاة أو بالاستقالة.

وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال المبحثين التاليين:

### المبحث الأول

#### انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة

تنقضي الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية وذلك من طرف الإدارة ويكون بسحب الإدارة للقرار التأديبي أو بتنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية، وهو ما سنتطرق له من خلال المطلبين التاليين.

### المطلب الأول

#### انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب الإداري

يقصد بالسحب الإداري إنهاء القرار وإزالة آثاره بالنسبة للمستقبل والماضي معاً أو بالنسبة للمستقبل فقط، وبهذا ينقضي القرار الإداري من طرف الإدارة لما لها من سلطة عامة إبداءً لإرادتها الملزمة<sup>1</sup>.

---

1- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص174.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

فالقرارات التأديبية التي تصدر من الجهة الإدارية هي قرارات إدارية بحتة، وتخضع لما تخضع له سائر القرارات الإدارية العادية من حيث جواز سحبها وتعديلها<sup>1</sup>.

وتمتلك الإدارة في ذلك وسيلتين أساسيتين: تتجلى الأولى في إجراء السحب للقرارات الفردية المعيبة، على أن يتم ذلك أثناء المواعيد المحددة للسحب قانوناً وإعدام آثارها من وقت صدورها واعتبارها كأن لم تكن.

أما الوسيلة الثانية هي الإلغاء ويتناول أساسا القرارات التنظيمية حيث يُجرد القرار من قوته القانونية بالنسبة للمستقبل، كما يتناول القرارات الفردية التي لا تولد حقوقاً أو مزايا<sup>2</sup>.

لهذا وجب علينا التمييز بين الإلغاء والسحب من حيث الآثار ومن حيث الشروط الموضوعية.

#### - من حيث الآثار

فالسحب يُزيل القرار الإداري وما ينجم عنه من آثار منذ صدوره أي يعدم وجوده بأثر رجعي ويُعد كأن لم يكن، بينما إلغاء القرار الإداري يمضي أثره إلى إبطال الآثار القانونية التي تمخضت عنه بالنسبة للمستقبل فقط<sup>3</sup>، إذ أن إلغاء القرارات الإدارية لا يمُس إلا المراكز القانونية التي تسري بعد عملية الإلغاء مع ترك الآثار القانونية التي تولدت في الماضي<sup>4</sup>.

#### - من حيث الشروط الموضوعية

تحكم إجراء السحب قواعد تتباين عن القواعد التي تحكم الإلغاء، فقواعد الإلغاء تسودها إلى جانب المبدأ السابق المتعلق بالمستقبل، مبدأ آخر يتعلق بالماضي، ألا وهو مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية، فإنه تحكم قواعد الإلغاء مبدأ عدم جواز المساس بالمراكز الفردية المكتسبة، وهو جائز إذا لم يمس

---

1 محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص794.

2- حسني درويش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء، دار الفكر العربي، 1981، ص322 و323.

3- عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية فقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص248.

4- كوسة فضيل، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص246.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
بالمراكز الفردية المكتسبة أي التي لم تنشئ حقوقاً، من ثم تكون القرارات التنظيمية قابلة للإلغاء دائماً لأنها لا تنشئ حقوقاً، ويمكن سحبها أو تعديلها أو إلغائها في أي وقت<sup>1</sup>.

لكن الذي يهمننا في موضوع دراستنا هو انقضاء الدعوى التأديبية بسحب القرار التأديبي كوسيلة إدارية وذلك بتحديد مفهوم إجراء السحب ونطاق تطبيقه (الفرع الأول)، ثم التعرض إلى شروط مباشرة سحب القرار التأديبي والآثار المترتبة عليه (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### مفهوم إجراء السحب ونطاق تطبيقه

إن الهدف من إقرار حق الإدارة في سحب قراراتها يكمن في اختصار الإجراءات واجتتاب حكم القضاء لإلغاء القرار بما يضمن استقرار الحقوق والمراكز القانونية، فالحكمة من إجراء السحب هي الوصول إلى احترام القانون من خلال التوفيق بين اعتبارين متناقضين:

– تمكين جهة الإدارة من تصحيح ما ينطوي عليه قرارها من مخالفة قانونية.

– وجوب استقرار الأوضاع القانونية المترتبة عن القرار الإداري.

والسحب بهذه الصورة، يحفظ لمبدأ المشروعية قوته وفعالته بإزالة القرارات التي تصدر مخالفة له وتدفع بالأفراد إلى احترامه<sup>2</sup>.

وعلى هذا الأساس، سيتم التطرق فيما يلي إلى تعريف إجراء السحب، ثم الحديث عن نطاق سحب القرار التأديبي.

---

1- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 174 و175.

2- حسني درويش عبد الحميد، المرجع السابق، ص 293.

إن السحب بوجه عام هو إزالة الآثار المترتبة عن القرار بالنسبة للماضي والمستقبل، غير أن السحب في المجال التأديبي ينصرف فقط إلى القرارات التأديبية الفردية الصادرة من الرؤساء الإداريين<sup>1</sup>. سنتطرق إلى جانب من تعريفات الفقه العربي لإجراء السحب، ثم تعريفات الفقه الفرنسي.

### 1- تعريف إجراء السحب لدى الفقه العربي:

يُعرف السحب الإداري بأنه عملية إنهاء السلطة الإدارية المختصة للآثار القانونية التي تولدها القرارات الإدارية بأثر رجعي، وذلك في المدة القانونية المحددة<sup>2</sup>.

فعره جانب من الفقه بأنه: "عملية قلع لجذور الآثار القانونية للقرارات الإدارية نهائياً"<sup>3</sup>.

كما عرفه جانب آخر من الفقه بأنه: "إلغاء بأثر رجعي"<sup>4</sup>.

وهو تعريف يمتاز بالسهولة، غير أنه يشوبه غموض كبير في معرفة ماهية السلطة التي يعود إليها اختصاص السحب وكذا طبيعة القرارات التي يجوز سحبها.

ويُعرف السحب أيضاً أنه: "إعدام آثار القرار الإداري ليس فقط بالنسبة إلى المستقبل، ولكن بالنسبة للماضي أيضاً، وكأن القرار لم يولد مطلقاً ولم يترتب أية آثار قانونية"<sup>5</sup>.

---

1- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2010/2011، ص33.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص297.

3- عمار عوادي، القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص170.

4- سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، 1974، ص535، أشار إليه دكتور حسني درويش عبد الحميد، المرجع السابق، ص294.

5- حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص621.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
وعلى ذلك يُؤكد جانب من الفقه بأن السحب هو: "إعدام للقرار وقلع جذوره حيث يُزيل ويمحو جميع الآثار التي كانت قد ترتبت على تنفيذ القرار الإداري المسحوب في الماضي، كما قد يقضي على كل آثاره في المستقبل ومن ثم فهو يتمتع خلافاً للإلغاء بأثر رجعي استثناء عن مبدأ عدم الرجعية"<sup>1</sup>.

## 2- تعريف إجراء السحب لدى الفقه الفرنسي:

يُركز اتجاه من الفقه الفرنسي في تحديد مفهوم السحب على السلطة التي أصدرت القرار المسحوب، وهذا الجانب كما هو ظاهر يهتم بالسلطة التي أصدرت القرار بغض النظر عن طبيعة القرار نفسه، وهذا الفقه يأخذ بالمعيار الشكلي ويتزعمه الأساتذة: بونار، رولاند وفالين<sup>2</sup>، لكن هذا المعيار لم يعطي أهمية للطبيعة القانونية للقرار المطلوب سحبه.

أما الاتجاه الثاني ويتزعمه الأستاذ دلوبادير ويُعرف السحب: "بأنه إزالة القرارات الفردية المعيبة بأثر رجعي من وقت صدورها"<sup>3</sup>، لكن ما يُعاب على هذا التعريف هو نكرانه ما للسلطة الرئاسية من حق في سحب قراراتها المعيبة والصادرة من سلطة أدنى منها رتبة، إذا ما اتضح لها عدم شرعيتها تجنباً لتعرضها للإلغاء القضائي<sup>4</sup>.

وكنتيجة فالسحب هو إجراء إداري تمارسه السلطة التي أصدرت القرار الإداري أو السلطة الرئاسية سواء لأسباب خاصة بالمشروعية أو تنفيذاً لقرار قضائي إداري<sup>5</sup>.

## ثانياً: نطاق سحب القرار التأديبي

من المسلم به في مجال سحب القرارات التأديبية، أن الإدارة تملك سلطة سحب قراراتها المتعلقة في الأصل بالعقوبات التأديبية، بحيث تخضع هذه القرارات لنفس الإجراءات والقواعد الخاصة بسحب القرارات الإدارية العادية<sup>6</sup>.

---

1- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم النشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص130.

2- حسني درويش عبد الحميد، المرجع السابق، ص294.

3- المرجع نفسه، ص294.

4- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص35.

5- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص184.

6- المرجع نفسه، ص186.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
غير أن الإشكال يثور حول تحديد مجال تطبيق إجراء السحب، وطبيعة القرارات التأديبية موضع السحب، باعتبار أن القرارات الصادرة عن جهة الإدارة ليست على القدر نفسه من حيث مطابقتها للقانون ولمبدأ المشروعية<sup>1</sup>.

### 1- سحب القرارات التأديبية المشروعة:

القاعدة العامة والأصيلة أنه لا يمكن للإدارة أن تقوم بسحب قرار إداري صدر في إطار مبدأ المشروعية، وإلا أعتبر هذا اعتداءً منها وخرقاً للحقوق المكتسبة التي تولدت للأفراد جراءها، كما يُعد مساساً بمبدأ عدم رجعية القرار الإداري، إذ لا يتخيل أن يتمتع الأفراد بمزايا المترتبة عن القرار الإداري، لتأتي الإدارة وتقوم بسحبه مؤثرة بذلك على مراكزهم القانونية والأوضاع التي نشأت<sup>2</sup>.

والأصل أن القرارات التأديبية لا يتولد عنها مراكز ومزايا أو أوضاع بالنسبة للأفراد، ومن ثم يجوز سحبها في أي وقت دون التقيد بميعاد معين، أما إذا ترتبت على هذه القرارات التأديبية مراكز قانونية أو أية مزايا بالنسبة للأفراد وذلك يكون في حالات نادرة فلا يجوز سحب القرار التأديبي إلا خلال آجال رفع دعوى الإلغاء ولا يجوز المساس به أو التعرض له بالسحب أو بالإلغاء<sup>3</sup>.

وفي هذا الصدد، فقد استقر القضاء على جواز سحب القرارات التأديبية بالفصل من الخدمة، شريطة أن يتم ذلك خلال ميعاد رفع دعوى الإلغاء<sup>4</sup>.

يرى جانب من الفقه أن الاعتبارات الإنسانية المحضة هي التي دفعت مجلس الدولة المصري إلى القول بجواز أن تقوم الإدارة بسحب القرار الصادر عنها بفصل موظف، بالرغم من أن قرار فصله كان مشروعاً وسليماً<sup>5</sup>.

1- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص35.

2- كوسة فضيل، المرجع السابق، ص255.

3- حسني درويش عبد الحميد، المرجع السابق، ص325.

4- بن علي عبد الحميد، المرجع نفسه، ص37.

5- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص306.

## الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

بحيث أن الإدارة التي وظفت فردًا لديها، وربما مراعاة لظروفه والزمالة التي نشأت ومحافظة على مشواره الوظيفي، تقوم بسحب قرار تأديبي مشروع أصدرته في حقه عند اعترافه لخطأ، وجب توقيع عقوبة تأديبية عليه<sup>1</sup>، وهو ما أجازته لها مجلس الدولة الجزائري قرار أصدره بتاريخ 2001/02/19<sup>2</sup>.

ويرى بعض من الفقهاء بأنه يجب عدم التوسع في سحب القرارات الصحيحة، وذلك أن السحب هو إعدام للقرار منذ صدوره فيُعد كأن لم يصدر، بمعنى أن قرار السحب يكون له أثر رجعي، وهذا على خلاف الأصل العام المقرر، وهو عدم رجعية القرارات الإدارية، فالرجعية قد تتضمن عدوانًا على الاختصاصات الإدارية المناطة للسلطة التي أصدرت القرار أصلاً<sup>3</sup>.

فضلاً عن هذا، فقد يكون السحب في حالة القرارات الإدارية الصحيحة وسيلة للمحسوبية، بأن يأتي في أي وقت من الأوقات رئيس إداري أو هيئة إدارية تكون لها وجهة نظر معينة، فنسحب مثلاً العقوبات الموقعة على موظف لمجرد تمكينه من الترقية وذلك على الرغم من أن هذه العقوبات تقوم على أسباب جادة تبررها<sup>4</sup>.

---

1- كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 256.

2- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثالثة، رقم 003645، فهرس رقم 146، صادر بتاريخ 2001/02/19: "حيث أن المستأنف يطلب في الدرجة الأولى إبطال المقرر رقم 135/98 المؤرخ في 1998/3/07 المتضمن توقيفه عن العمل لفترة شهرين وتوقيف رواتبه لنفس المدة.

وحيث أن أثناء الاستئناف يدفع بأنه لا حاجة إلى إلغاء العقوبة المتمثلة في التوقيف لانتهاء مرور الشهرين لكن الأمر ينحصر في عدم التسوية المالية لا غير.

حيث أن المجلس يلاحظ أن عقوبة التوقيف من المنصب لم تنفذ من طرف الجهة المستخدمة، بحيث أن المعني يشغل بنفس المكان المعين فيه أصلاً أي مستشفى الأمراض العقلية بالشرافة بصفته مساعد إداري وهذا ما تثبتته الشهادات المقدمة خاصة شهادة العمل المؤرخة في 1999/08/28 مع الإشارة إلى أن الدعوى رفعت قبل تاريخ حصوله على شهادة العمل المذكورة.

وأنه بالتالي وبما أنه من الثابت وغير المتنازع فيه أن إجراء التوقيف لم ينفذ في الفترة المحددة فإنه يتعين الاستنتاج بأن الإدارة المستخدمة تراجعت على المقرر المطعون فيه المؤرخ في 1998/03/07 رقم 135/1998، وأنه يحق للمستأنف تلقي رواتبه الشهرية مادام أنه كان يشغل في الفترة المحددة في المقرر المذكور أي فترة شهرين"، أشار إليه فضيل كوسة، المرجع نفسه، ص 256-257.

3- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991، ص 639.

4- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 795.

## الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

وهنا تبرز فكرة التعدي على اختصاص السلف بوضوح، فالسلطة الإدارية التي تبتغي أن تُعَدَم أثر العقوبة منذ صدورها تحاول أن تستبدل تقدير الهيئة التي وقعت العقوبة بتقديرها هي، وهو ما لا يجوز لاسيما إذا كانت كل من السلطتين مختلفة عن الأخرى ومضت مدة طويلة بين صدور القرار المراد سحبه، والتاريخ الذي يراد إصدار القرار الساحب، لأنه يكون من الصعب الحكم جيداً على الظروف التي صدر فيها القرار الأول<sup>1</sup>.

### 2- سحب القرارات التأديبية غير المشروعة:

قبل توضيح موضوع سحب القرارات المعيبة بعيب عدم المشروعية، لابد من التعرف أولاً على مسألة أولية، وهي متى يكون القرار غير مشروع؟ أو بمعنى آخر ما هو القرار غير المشروع؟

يقصد بالقرار الإداري غير المشروع، القرار الذي يصطدم مع تشريع أو تنظيم قائم، فنُخالف الإدارة نصاً ما بقصد أو بغير قصد، فيجوز للإدارة، بل هي ملزمة بإعدام آثار الناجمة عن القرارات التي صدرت من قبلها وهي مشوبة بعيب من عيوب عدم المشروعية، سواء صدرت من سلطة غير مختصة، أو خرقاً للشكل والإجراءات الواجبة قانوناً، أو بُنِيَتْ على أسباب قانونية أو مادية غير موجودة أو خاطئة، أو كان محلها مخالفاً للقانون، أو أنها راعت كل هذه الإجراءات لكنها صدرت مشوبة بعيب الانحراف في استعمال السلطة<sup>2</sup>.

وسحب القرارات التأديبية أوسع نطاقاً من أسباب الطعن بالإلغاء، فإلى جانب أسباب السحب التقليدية فإنها تتضمن السحب لاعتبارات الملائمة ووفقاً لمقتضيات المصلحة العامة<sup>3</sup>.

إن القاعدة العامة تقضي بأن لجهة الإدارة أن تسحب قراراتها غير المشروعة التزاماً منها بحكم القانون وتصحيحاً للأوضاع المخالفة له، إلا أن دواعي مقتضيات المصلحة العامة تمنح القرار المعيب الذي يولد حقاً مكتسباً للأفراد صفة القرار المشروع، وذلك بعد تحصنه أي مرور فترة زمنية معينة عادة ما تكون المدة التي حددها القانون للطعن بالإلغاء ضد القرارات الإدارية غير المشروعة<sup>4</sup>، وبالتالي فإن

1- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 639.

2- كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 254-255.

3- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 187.

4- نصت المادة 829 من القانون رقم 09/08: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
انقضاء هذا الأجل يمنح القرار التأديبي المعيب حصانة تمنعه من أي إلغاء أو سحب أو تعديل، وبالتبعية تعطي صاحب الشأن حقًا مكتسبًا فيما تضمنه القرار الإداري من حقوق<sup>1</sup>.

ولقد أخذ القضاء الجزائري بنظرية سحب القرارات الإدارية المعيبة مع مراعاة الحقوق المكتسبة التي اعتبرها ضمانات أساسية، وأن تطبيق مبدأ المشروعية في نظرية السحب دون التقيد بالمراكز القانونية الفردية المكتسبة، من شأنه أن يشكل ليس إخلالاً بهذه الحقوق فحسب وإنما يشكل تجاوزاً للسلطة<sup>2</sup>.

وترتيباً على ما سبق، فإنه لا يجوز سحب القرارات التأديبية غير المشروعة، والتي رتبت حقوقاً مكتسبة للأفراد واستقرت هذه الحقوق نظراً لفوات ميعاد سحبها أو إلغائها، وهذا ما قضت المحكمة العليا في الجزائر في قرارها الصادر بتاريخ 05 نوفمبر 1988 عن الغرفة الإدارية حيث جاء فيه: "... إن القرارات الإدارية يجب أن يراعى فيها الحقوق المكتسبة..."<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني

### شروط مباشرة سحب القرار التأديبي والآثار المترتبة عليه

سيتم التطرق إلى الشروط الواجب توفرها حتى تتمكن الإدارة من ممارسة حقها في سحب القرار التأديبي، ثم نتناول الآثار المترتبة عند سحب القرار التأديبي.

#### أولاً: شروط مباشرة سحب القرار التأديبي

لا تستطيع السلطة الإدارية المختصة سحب قرارها تأديبي واعتباره كأن لم يكن، ذلك كل ما بدا لها، تفادياً لفتح الباب على مصراعيه للتعسف الذي يمكن أن تستغله تحت غطاء جواز سحب قراراتها.

---

1- حسني درويش عبد الحميد، المرجع السابق، ص 309-310.

2- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 36.

3- قرار المحكمة العليا بالجزائر (الغرفة الإدارية)، الصادر بتاريخ 1988/11/05، المجلة القضائية، عدد 04، لسنة 1991، ص 220، مأخوذ عن محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 188.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
بحيث قيدها الفقه والقضاء الإداري بشروط يجب عليها مراعاتها تحت طائلة إلغاء قرارها الساحب، فالشرط الأول يتعلق بالمدة القانونية الواجب اتخاذ قرار السحب خلالها، والشرط الثاني يتعلق بعدم المساس بالحقوق المكتسبة والمراكز القانونية الذاتية التي تولدت من القرار المسحوب، أما الشرط الثالث فهو أن يتم السحب من السلطة الإدارية المختصة، كما سيتم التطرق إلى موقف المشرع الجزائري من شروط إجراء السحب<sup>1</sup>.

### 1- ميعاد سحب القرار التأديبي:

يكتسب القرار الإداري بعد صدوره وسريانه حصانة بعد مدة محددة، لذا أوجب الفقه والقضاء الإداريين على جهة الإدارة أن تقوم بسحب قرارها بأجل أربعة (4) أشهر، تحت طائلة اعتبار القرار الساحب مشوبًا بعيب خرق الحقوق المكتسبة، ويجد تحديد الأجل مرده إلى احترام حق كل من الإدارة في سحب قرار صادر عنها متى بدا لها أنه غير مشروع، وحق المخاطب به في عدم زعزعة استقرار المراكز القانونية التي تولدت له عن القرار بعد مدة طويلة<sup>2</sup>.

إلا أن هناك حالات أخرى تقوم الإدارة فيها بسحب قراراتها في أي وقت دون أن تنقيد بميعاد، وذلك نظرًا لاعتبارات تتعلق بالمشروعية من جانب الإدارة والخطأ المنسوب للموظف، وهي تُعد بمثابة استثناءات من المواعيد المقررة للسحب<sup>3</sup>.

### 2- عدم المساس بالحقوق المكتسبة:

يُنشئ القرار الإداري بمجرد صدوره مركزًا قانونيًا، أو حَقًا قانونيًا مكتسبًا لمن صدر بحقه القرار، بغض النظر إن كان القرار مشروعًا مستوفيًا لشرائطه القانونية أو صدر مخالفًا لها، فإجراء السحب مقيد بعدم التأثير سلبيًا على ما نتج عن القرار الإداري بعد فوات الميعاد المحدد قانونًا لإمكانية سحبه، أما القرارات المعدومة فهذه بطبيعة الحال لا تُنشئ مراكز قانونية، كما أنها لا تتحصن بفوات ميعاد سحبهها

1- كوسة فضيل، المرجع السابق، ص 258.

2- المرجع نفسه، ص 260.

3- عقيلة بوحديد وخديجة سعدي، نهاية القرار الإداري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام (المنازعات الإدارية)، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، السنة الجامعية 2015/2016، ص 52.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
لأنها قرارات غير جديرة بحماية القانون، الأمر الذي يعطي للإدارة الحق في سحبها دون التقيد بمدة معينة<sup>1</sup>.

إن الواجب المنوط بالإدارة فيما يخص أعمال هذا الشرط، أعمال مبدأ الموازنة بين سلطة الإدارة في إجراء السحب لتحقيق المصلحة العامة الذي يقتضي تصحيح الأوضاع المخالفة للقانون واحترام مبدأ المشروعية، وكذا المحافظة على استقرار المراكز القانونية والحقوق المكتسبة للأفراد بعد تحصن القرار من أي إلغاء أو تعديل أو سحب<sup>2</sup>.

### 3- أن يتم السحب من السلطة الإدارية المختصة:

إن من قواعد الاختصاص أن كل عنصر موضوعي يتعلق بالقرار الإداري، يجب أن يؤدي من قبل السلطة الإدارية المختصة، سواء تعلق الأمر بإصداره أو تعديله أو إلغائه أو سحبه<sup>3</sup>.

وتتمثل السلطة الإدارية المختصة في سحب القرار الإداري في كل من السلطة الولائية التي أصدرته أو سلطتها الرئاسية، ويعتبر كل فعل تقوم به سلطة خارج هاتين السلطتين بسحب قرار إداري، مشوباً بعيب من عيوب المشروعية، ألا وهو عيب عدم الاختصاص<sup>4</sup>.

### 4- موقف المشرع الجزائري من شروط إجراء السحب:

يتجلى موقف المشرع الجزائري في مجال سحب القرارات التأديبية من خلال ما جاء في التعليم رقم 07 الصادرة عن وزارة الداخلية، في البند الثامن (08) منها تحت عنوان "سحب الجزاء التأديبي"، وقد جاء فيها أن سحب القرارات التأديبية يخضع لما تخضع له القرارات الإدارية الأخرى من حيث الإلغاء والتعديل والسحب<sup>5</sup>.

---

1- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص40.

2- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص197.

3- كوسة فضيل، المرجع السابق، ص262.

4- المرجع نفسه، ص262.

5- التعليم رقم 07 المؤرخة في 07 ماي 1969، الصادرة عن وزارة الداخلية، الخاصة بالإجراءات التأديبية، أشار إليها

بن علي عبد الحميد، المرجع نفسه، ص41.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

لذلك لا يجوز سحب القرارات التأديبية الصحيحة التي اتخذت ضد موظف ارتكب خطأ مهنيًا استوجب عقابه، لأن ذلك من شأنه أن يمس بهيبة الدولة ويُقص من مصداقيتها تجاه موظفيها، ومن ثم فلا يجوز إجراء السحب إلا إذا تضمن القرار التأديبي محل السحب عقوبة مبالغ فيها، أو كانت تتطوي على نوع من الظلم تجاه الموظف، أو أنه أسس على وقائع غير صحيحة، أو تم اتخاذه بموجب إجراءات غير كافية ومقصرة<sup>1</sup>.

واجتنبًا للأضرار التي يمكن أن تلحق بالمراكز القانونية والحقوق المكتسبة الناجمة عن سحب القرارات الإدارية التأديبية، ينبغي على الجهة الإدارية اتخاذ إجراءات السحب ضمن الآجال القانونية المحددة للطعن ضد القرارات الإدارية<sup>2</sup>.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية، نجد أن المشرع لم يحدد صراحةً أجلًا لإجراء السحب، الأمر الذي يفضي إلى تطبيق القاعدة العامة وهي مدة أربعة (4) أشهر أي المدة المقررة للطعن ضد القرارات الإدارية أمام القضاء الإداري، طبقًا لما نصت عليه المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية:

"يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي"<sup>3</sup>.

### ثانياً: الآثار المترتبة على سحب القرار التأديبي

تتمثل آثار الناجمة عن إجراء السحب في زوال القرار الإداري المسحوب وآثاره القانونية بأثر رجعي، وما يترتب على السحب من إعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل إجراء السحب.

#### 1- زوال القرار المسحوب وآثاره القانونية بأثر رجعي:

إن إجراء السحب يشبه إلى حد بعيد الإلغاء القضائي، فمن المسلّم به أن إجراء السحب يؤدي إلى زوال القرار الإداري وكل ما يترتب عليه من آثار بأثر رجعي، فالسحب يُهدد القرار المعيب منذ صدوره ويمحو آثاره، أي أن القرار الساحب يقوم بتجريد القرار المسحوب من قوته القانونية من وقت صدوره

1- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 189.

2- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 41.

3- المادة 829 من القانون رقم 09/08.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
ومحو آثاره التي تولدت عنه، ومقتضى الأثر الرجعي للسحب هو أن تتدخل الإدارة بقرار آخر جديد لسحب القرار السابق واعتبار كأن لم يصدر ولم يكن له وجود قانوني ويرجع أثر السحب إلى وقت صدور القرار المسحوب<sup>1</sup>.

## 2- إعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار المسحوب:

لا يستهدف قرار السحب إعدام القرار المسحوب بأثر رجعي فحسب، بل يستلزم على جهة الإدارة أن تتدخل لتنفيذ القرار الساحب وذلك بإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار السابق، فقد يستلزم هذا الإجراء إعادة النظر في العديد من القرارات التي صدرت مستندة إلى القرار المسحوب، فمثلاً إذا تم سحب قرار فصل موظف فإن الآثار المترتبة على ذلك تكمن في أنه يتعين على الإدارة إعادته إلى مركزه الوظيفي السابق بكافة مزاياه وحقوقه التي كانت ثابتة له قبل صدور قرار الفصل<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها

ثار الجدل عما إذا كان من حق السلطة الإدارية أن تتنازل عن الدعوى التأديبية، حيث يذهب اتجاه إلى القول بعدم جواز التنازل من قبل الإدارة بعد تحريكها، ويرى اتجاه آخر جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية.

وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى كل من الاتجاهين، وموقف المشرع الجزائري انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها.

---

1- حسني درويش عبد الحميد، المرجع السابق، ص489-491.

2- المرجع نفسه، ص492.

## الفرع الأول

### عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد مباشرتها

مفاد هذا الاتجاه الذي يتزعمه جانب من الفقه المصري أن الدعوى التأديبية لا تنتضي بتنازل الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف المخطئ عن تحريك الدعوى ضده، وعلّة عدم انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل جهة الإدارة التي يتبعها الموظف المخطئ، أن النيابة الإدارية هي المعنية بمباشرة الدعوى التأديبية أمام المحكمة المختصة بعد قرارها بإحالة الموظف إلى تلك المحاكمة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الجهة الإدارية، فإذا أحالت النيابة الإدارية الملف التأديبي من تلقاء نفسها إلى المحكمة التأديبية فلا يخضع ذلك لرأي الجهة الإدارية الأمر الذي لا يجوز لها معه طلب عدم تحريك الدعوى التأديبية<sup>1</sup>.

أما إذا كانت الإحالة بناء على طلب الجهة الإدارية، فإن صلتها بالتحقيق تنتهي بمجرد إرساله للنيابة الإدارية التي تكون لها وحدها سلطة التصرف فيه، فإذا أحالته إلى المحكمة التأديبية فلا يكون لجهة الإدارة طلب عدم الإحالة للمحكمة التأديبية لانقطاع صلتها بالتحقيق، حيث يكون مركز الجهة الإدارية في تلك الحالة كمركز المجنى عليه في الدعوى الجنائية، والذي لا يملك الحق في طلب عدم تحريك الدعوى الجنائية ضد الجاني<sup>2</sup>.

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في الدعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 290.

2- المرجع نفسه، ص 290.

## الفرع الثاني

### جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد مباشرتها

يتزعم هذا الرأي بعض من الفقه الفرنسي والفقه المصري، حيث أن القضاء الفرنسي المتمثل في مجلس الدولة قضى بأن للسلطة الرئاسية أن تتنازل عن حقها في التعقب التأديبي على أساس أنها هي التي تملك تقدير مناسبة هذا التعقيب<sup>1</sup>.

وفي نفس الاتجاه ذهب جانب من الفقه المصري إلى القول بانقضاء الدعوى التأديبية بناء على تنازل جهة الجهة الإدارية التابع لها الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية للأسباب التالية:

1- من المسلم به فقهاً وقضاً أن الجهة الإدارية هي صاحبة الاختصاص الأصيل في الإجراء التأديبي المتخذ ضد الموظف المخطئ بموجب القانون، ومن ثم فالإدارة هي التي تقرر ما إذا كان الخطأ المرتكب يستوجب التحقيق فيها أو إبلاغ النيابة الإدارية عنها لإحالة الموظف مرتكبي الخطأ للمحاكمة التأديبية، كما أن لها أن تغض النظر عن هذا الخطأ لظروف متعلقة بالموظف المخطئ أو للاعتبارات التي أحاطت بوقوع الخطأ التأديبي<sup>2</sup>.

فإذا كان هذا من المسلم به، فكيف لا يكون رأي الجهة الإدارية محلاً للاعتبار عندما تجد أثناء سير التحقيق سواء أكان التحقيق بمعرفتها أو بمعرفة النيابة الإدارية أثناء نظر الدعوى أمام المحكمة التأديبية أنها لم تحسن التقدير في إبلاغها عن الواقعة نظراً لتفاهتها فهي السابقة الأولى لهذا الموظف والتي كان يجب عليها أن تغفرها له وتغفو عنه، وارتأت الجهة الإدارية أن أية عقوبة سيحكم به عن الواقعة على الموظف التي يتمتع بالخبرة المهنية والكفاءة العالية، من شأنه أن يكون له أثر عكسي على

1- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص210.

2- المرجع نفسه، ص210.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
سير العمل الوظيفي وانتظامه وهو الهدف الأساسي من إنشاء النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية الذي يستلزم مراعاته<sup>1</sup>.

2- أن السلطة الإدارية هي الخصم الأصيل وليست النيابة العامة أو أي جهة أخرى فكيف لا يسمح لها بالتنازل عن الدعوى التأديبية، أي أن تتنازل عن مخاصمة الطرف الآخر في الدعوى وهو الموظف أسوة بما تأخذ به القواعد المدنية بالنسبة للدعوى المدنية وهي القواعد التي يتعين استلهاً الحكم منها عند عدم وجود نص في القانون التأديبي<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث

#### موقف المشرع الجزائري

#### من انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها

إن النظام التأديبي المتبع في مجال الوظيفة العامة الجزائري هو النظام شبه القضائي، حيث عهد المشرع الجزائري سلطة التأديب للسلطة الرئاسية تحت رقابة القضاء الإداري<sup>3</sup>.

فبعد أن تتحقق الإدارة من قيام الحالة الواقعية أو القانونية التي تبرر تدخلها، وبعد تكييفها التكييف الصحيح وتقدير الأخطار التي قد تتجم عنها، تواجه اتخاذ قرار معين، وهنا تكمن السلطة التقديرية للإدارة والمتمثلة في حرية الإدارة في أن تتدخل أو تمتنع، طالما أن المشرع لم يحتم على الإدارة أن تتدخل إذا تتدخل إذا تحققت أسباب معينة، وأن تقوم بتصرف معين، فإن مجرد تحقق أسباب تجيز تدخل الإدارة لا يلزمها بالتدخل<sup>4</sup>.

---

1- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 210-211.

2- المرجع نفسه، ص 211.

3- المرجع نفسه، ص 213.

4- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 62.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

وعلى هذا الأساس، إذا ارتكب موظف خطأً تأديبياً فإن الإدارة لسبب أو لآخر قد ترى صرف النظر عن هذا الخطأ وعدم إصدار قرار إداري يقضي بتوقيع عقوبة على الموظف المخطئ، فهذه المسألة تدخل في مجال السلطة التقديرية المتروكة للإدارة<sup>1</sup>.

أما في حالة إصدار الإدارة قرارها التأديبي، وهذا الأخير شأنه شأن القرار الإداري يخضع لرقابة القضاء الإداري، حيث تعتبر المحاكم الإدارية صاحبة الاختصاص العام بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية الصادرة عن الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها<sup>2</sup>.

كما يختص مجلس الدولة بالفصل في جميع الطعون المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية المركزية و المنظمات المهنية الوطنية<sup>3</sup>.

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية خاصة تعديل 23/90 في مادته 169 الذي أستخدم ما يسمى بالمصالحة القضائية في الدعوى المرفوعة أمام الغرفة الإدارية أو ما يعرف بإمكانية التنازل عن الدعوى<sup>4</sup>، حيث نصت على أنه:

"... ويقوم القاضي بإجراء محاولة الصلح في مادة أقصاها ثلاثة أشهر.

وفي حالة ما إذا تم الصلح، يصدر المجلس قراراً يثبت فيه اتفاق الأطراف ويخضع هذا القرار عند التنفيذ إلى الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

وفي حالة عدم الوصول إلى اتفاق، يحرر محضر عدم الصلح، وتخضع القضية إلى إجراءات التحقيق المنصوص عليها في هذا القانون<sup>5</sup>.

---

1- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، المرجع السابق، ص62.

2- المادتان 800 و801 من القانون رقم 09/08.

3- المادة 09 من القانون العضوي 01/98، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر ج ج، العدد 37، المؤرخة في 01 جوان 1998.

4- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص213.

5- المادة 169 من القانون رقم 23/90، المؤرخ في 18 أوت 1990، المعدل والمتمم للأمر 154/66، المؤرخ في 08 جويلية 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر ج ج، عدد36، المؤرخة في 22 أوت 1990.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

وبالرجوع إلى القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع الجزائري قد ألغى إلزامية الصلح المنصوص عليه في المادة 169 المذكورة أعلاه ، حيث أصبح الصلح جوازياً بموجب القانون 09/08 في مادة القضاء الكامل، أي في الدعاوى التي ترمي لطلب التعويض عن الضرر ولا يطال الصلح الدعاوى التي تخاصم مشروعية القرار (دعاوى الإلغاء)<sup>1</sup>.

وبالتالي فلا يتصور أو لا يعقل الاتفاق على مخالفة مبدأ المشروعية الذي يشكل حجر الأساس في دولة القانون وإجراء التصالح بشأن قرار غير المشروع<sup>2</sup>، وهذا ما جاءت به المادة 970 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: "يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل"<sup>3</sup>.

ويكون الصلح بناء على من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم على هذا الإجراء بناء على ما نصت عليه المادة 972 بقولها: "يتم إجراء الصلح بسعي من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم"<sup>4</sup>.

وإذا تم الصلح يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضراً، وفيه يبين ما تم الاتفاق عليه، وبعد ذلك يقوم بأمر بتسوية النزاع وغلق الملف، ويكون هذا الأمر غير قابل لأي صورة من صور الطعن<sup>5</sup>.

---

1- قامة فطيمة، انقضاء الدعوى التأديبية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص قانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2011/2012، ص55.

2- محمد لخضر بن عمران، محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص215.

3- المادة 970 من القانون رقم 09/08.

4- المادة 972 من القانون رقم 09/08.

5- المادة 973 من القانون رقم 09/08.

## المبحث الثاني

### انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون

سوف نتطرق إلى انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون، نتناول فيه انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم وبالعفو، ثم إلى انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية أو بالوفاة، أخيراً انقضاءها بالاستقالة في المطالب التالية.

#### المطلب الأول

##### انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم وبالعفو

سوف نتطرق إلى في هذا المطلب إلى انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم وذلك في الفرع الأول، ثم انقضاءها بالعفو في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول

##### انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم

سقوط الحق في مباشرة الدعوى التأديبية بمضي المدة من الموانع المؤبدة التي يتمتع معها تحريك الدعوى، إذ لا يُتخيل زوال السبب المانع بعد ثبوته، فإذا اكتملت المدة المنصوص عليها للتقادم زالت كل الآثار العقابية للخطأ التأديبي، وفي مجال الإثبات يكون على السلطة المختصة أن تثبت فقط من اكتمال مدة التقادم دون أن تُكلف الموظف المخطئ بأن يقدم دليل براءته، أو أن ينفى الوقائع والأفعال المنسوبة

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

إليه، والتقدم من النظام العام لا يلزم الدفع به حتى يُجاب إليه، وإن جاز الدفع به في كل مرحلة من مراحل التحقيق أو المحاكمة شأنه في ذلك شأن كافة الدفوع المتعلقة بالنظام العام<sup>1</sup>.

ويُقصد بالتقدم زوال الأثر القانوني للفعل أو إجراء معين بمضي مدة معينة، ويؤدي سقوط الدعوى التأديبية إلى انقضاء الخطأ التأديبي وبالتبعية العقوبة التي كان من الممكن أن توقع على الموظف المخطئ بسبب ارتكابه لتلك المخالفة<sup>2</sup>.

ويستند مبدأ سقوط الدعوى التأديبية بالتقدم إلى المبررات التالية:

1- حث السلطة المنوط بها تأديب الموظف على المسارعة في اتخاذ الإجراءات التأديبية حياله قبل ضياع معالم الخطأ والأدلة بعد مرور زمن طويل على ارتكابها، مما يجعل من الصعوبة إثبات الخطأ<sup>3</sup>.

2- الرغبة في عدم سيطرة شبح الاتهام وسيف الجزاء على ذهن الموظف إلى أجل غير مسمى، مما ينعكس سلباً على أدائه الوظيفي الذي لن يستطيع أن يؤديه على نحو ما ينبغي في ظل شعوره بعدم الاستقرار نتيجة لتهديد الإدارة بالتلويح له بقدرتها على مجازاته تأديبياً في أي وقت تشاء<sup>4</sup>.

يعني أيضاً أن جهة الإدارة قد تغاضت ضمناً عن توقيع العقوبة عن مرتكبيها<sup>5</sup>.

سننتظر في هذا الفرع إلى موقف المشرع الجزائري من سقوط الدعوى التأديبية بالتقدم أولاً، وبدأ سريان مدة التقدم ثانياً، وأخيراً إجراءات قطع التقدم ثالثاً.

---

1- ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية ضماناتها وموانع تحريكها عقوباتها وأصداء الجريمة الجنائية عليها، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 26.

2- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 127.

3- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في الدعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 291.

4- المرجع نفسه، ص 291.

5- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري (ضوابط مشروعية إجراءات التأديب الإداري والقضائي في الوظيفة العامة)، الجزء الثاني، منشأة المعارف، الإسكندرية، د س ن، ص 160.

**أولاً: موقف المشرع الجزائري من سقوط الدعوى بالتقادم**

التقادم بصفة عامة حلول الأجل الذي يؤدي إلى اكتساب أو فقدان حق، أما في القانون الجنائي فإن مفهومه يعني أن سلطة الزجر تفقد الحق في القيام أو الاستمرار في التعقيب متى مضى وقت معين على بداية ارتكاب الجريمة، وهذه المدة يحددها القانون ويرتب عليها سقوط الدعوى العمومية وانقضاءها<sup>1</sup>.

وقد أخذ المشرع الجزائري بانقضاء الدعوى العمومية بالتقادم، حيث نصت المادة السادسة من قانون الإجراءات الجزائية على أسباب انقضاء الدعوى العمومية على سبيل الحصر بقولها: "تنقضي الدعوى الرامية إلى تطبيق العقوبة بوفاة المتهم، وبالتقادم والعفو الشامل، وبإلغاء قانون العقوبات، وبصدور حكم حائز لقوة الشيء المقضي..."، فمن خلال استقراء هذه المادة يتضح جلياً بأن الحالات التي تنقضي بها الدعوى العمومية هي ذاتها الحالات والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية<sup>2</sup>.

أما عن موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية وسقوطها بالتقادم، سيتم التطرق لتقادم الدعوى في كل من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي، والقانون الأساسي للقضاء، وكذا قانون تنظيم مهنة الموثق، وأخيراً قانون مهنة المحاماة.

**أ- التقادم في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي**

لقد اعترف المشرع الجزائري التقادم في هذا القانون حتى لو لم ينص عليه بصريح العبارة، حيث نصت المادة 166 من الأمر 03/06 على ما يلي:

"يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل"<sup>3</sup>.

يُلاحظ من نص المادة أعلاه أن الدعوى التأديبية، تسقط بالتقادم بمضي خمسة وأربعين (45) يوماً من تاريخ معاينة الخطأ، إذا لم يتم إخطار المجلس التأديبي بذلك.

1- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 136.

2- المرجع نفسه، ص 136.

3- المادة 166 من الأمر رقم 03/06.

**ب- التقادم في القانون الأساسي للقضاء**

لقد قيّد المشرع الجزائري بموجب القانون العضوي 11/04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، المجلس الأعلى للقضاء بمدة ستة (06) أشهر للفصل في الدعوى التأديبية، وإلا رُجع القاضي لممارسة مهامه بقوة القانون، حيث نصت المادة 66 في فقرتها الثانية على أنه: "... يجب على المجلس الأعلى للقضاء أن يبت في الدعوى التأديبية في أجل ستة (06) أشهر من تاريخ التوقيف، وإلا رجع القاضي إلى مهامه بقوة القانون"<sup>1</sup>.

**ج- التقادم في قانون تنظيم مهنة الموثق**

وفي نفس السياق نص المشرع الجزائري في القانون رقم 02/06 المتضمن تنظيم مهنة الموثق، حيث تنص المادة 62 منه على أنه: " تتقادم الدعوى التأديبية بمضي ثلاث (3) سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال، ما لم تكن هذه الأفعال تحمل أيضا وصفاً جزائياً، وينقطع سريان هذا التقادم بناء على إجراء من إجراءات التحقيق التأديبية أو الجزائية"<sup>2</sup>.

**د- التقادم في قانون تنظيم مهنة المحاماة**

نصت المادة 128 من القانون رقم 07/13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة على أنه: " تتقادم الدعوى التأديبية بمرور ثلاث (03) سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال ما لم تحمل وصفاً جزائياً. وينقطع هذا التقادم بكل إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة المرتبطة بالدعوى التأديبية"<sup>3</sup>.  
حيث تفقد السلطة المختصة بالتأديب حق مباشرة الدعوى التأديبية، ضد المتابع تأديبياً بمرور المدة المنصوص عليها في المادة أعلاه، شريطة ألا ينقطع الميعاد بأي إجراء من إجراءات التحقيق، أو المتابعة التأديبية.

---

1- المادة 66 فقرة 02 من القانون العضوي رقم 11/04، المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج، عدد57، المؤرخة في 08 سبتمبر 2004.

2- المادة 62 من القانون رقم 02/06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتضمن تنظيم مهنة الموثق، ج ر ج ج، عدد14، المؤرخة في 08 مارس 2006.

3- المادة 128 من القانون رقم 07/13، المؤرخ في 29 أكتوبر 2013، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر ج ج، عدد 55، المؤرخة في 30 أكتوبر 2013.

**ثانياً: بدأ سريان مدة التقادم**

يبدأ احتساب مدة التقادم المسقط للحق في تحريك الدعوى التأديبية من تاريخ معاينة ارتكاب الخطأ التأديبي وذلك بتمام الفعل المادي المكون لها والذي يعاقب عليه القانون، وتنقسم الأخطاء التأديبية في هذا الصدد إلى الأخطاء التأديبية الوقتية وأخرى مستمرة<sup>1</sup>.

**أ- الأخطاء التأديبية الوقتية**

هي أخطاء تتكون من فعل مادي يحدث في وقت واحد، حيث ترتكب في فترة زمنية وجيزة، ومثال ذلك أن يقوم الموظف بالاعتداء على رئيسه أو على زملائه في العمل، ويبدأ سريان المدة المسقطة للدعوى التأديبية من يوم تاريخ ارتكاب الفعل المكون للخطأ التأديبي<sup>2</sup>.

فالأخطاء التأديبية الوقتية بالإضافة إلى وقوعها بصورة إيجابية وهي التي يُقدم الموظف المخطئ على إتيان الفعل المادي المعاقب عليه فيها، حيث يبدأ سريان مدة السقوط بالنسبة لها من اليوم التالي لتاريخ ارتكاب هذا الفعل، وقد تكون أيضاً سلبية ويتحقق ذلك حين يتمتع الموظف المخطئ عن أداء عمل يلزمه القانون بأدائه ويبدأ سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة لتلك الأخطاء من تاريخ الموعد الذي حدده القانون للموظف المخطئ لأداء التزامه<sup>3</sup>.

**ب- الأخطاء التأديبية المستمرة**

يكون الخطأ مستمراً في حالة استمرار الاعتداء على المصلحة التي يحميها القانون كما هو الشأن بالنسبة لجريمة استعمال المحرر المزور، ويبدأ التقادم بشأنها من تاريخ انتهاء الاستمرار وذلك بالكف عن التمسك بالمحرر المزور في الغرض الذي استعمل من أجله أي باكتمال مقومات الجريمة والمتمثل في انتهاء حالة الاستمرار<sup>4</sup>.

---

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفع في دعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 294.

2- المرجع نفسه، ص 294-295.

3- المرجع نفسه، ص 295.

4- المرجع نفسه، ص 295.

ثالثاً: إجراءات قطع مدة التقادم

لكي يتحقق انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم، يشترط أن تكون مدة التقادم قد انقضت كاملة دون أن يتخللها أي انقطاع، لذلك فقد حرص جانب من الفقه على اعتبار التقادم دون انقطاع شرط من ثلاث شروط تنقضي بها الدعوى الجنائية بالتقادم وهي:

- مرور مدة التقادم.
- أن تكون المدة قد انقضت دون انقطاع.
- أن تكون الدعوى لا تزال قائمة وقت انقضاء المدة.

وتنقطع مدة التقادم في الدعوى التأديبية كما هو الشأن في الدعوى الجنائية بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة التأديبية أو الجزائية<sup>1</sup>.

هذا ويشترط في إجراءات التحقيق أو المتابعة التأديبية أو الجزائية، لكي يترتب عليها أثرها في قطع التقادم، أن تكون صحيحة سواء من حيث الشكل أو من حيث القائم وصفته في الإجراء، فإذا كان الإجراء باطلاً مثلاً لعيب في الشكل أو لعدم الاختصاص أو لعدم توفر شرط من شروطه الجوهرية فلا أثر له على التقادم<sup>2</sup>.

ويترتب على انقطاع التقادم زوال أثر مدة التقادم التي سبقته بالنسبة للخطأ التأديبي الذي أتخذ إجراء التحقيق أو أي إجراء من الإجراءات التأديبية أو المتابعة الجزائية حياله، وأثر انقطاع التقادم عيني يسري على جميع الموظفين المعنيين بذلك الخطأ، سواء كانوا معروفين أو مجهولين، كما ينقطع التقادم بالنسبة للواقعة التي أتخذ الإجراء القاطع بالنسبة لها والوقائع المرتبطة بها ارتباطاً لا يقبل التجزئة كما في حالة تزوير محرر وجريمة استعمال هذا المحرر المزور، فانقطاع التقادم بالنسبة لإحدهما يقطع التقادم بالنسبة للأخرى<sup>3</sup>.

1- عبد الحميد الشواربي وأسامة عثمان، المرجع السابق، ص710.

2- المرجع نفسه، ص711.

3- المرجع نفسه، ص 711-712.

## الفرع الثاني

### انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو

الدعوى التأديبية - شأنها شأن الدعوى الجزائية- تنقضي بعدة أسباب منها صدور عفو ولا يكون هذا العفو إلا بقانون يصدر عن الجهة المختصة<sup>1</sup>.

ولقد ارتبط مفهوم العفو بصفة عامة بالمجال الجزائي، حيث يتدخل المشرع في كثير من الأحيان لإقرار العفو في بعض الجرائم، سواء كانت سياسية أو جزائية<sup>2</sup>، رغبة منه في تطبيق منطوق التسامح على إجراءات الردع عن بعض الجرائم، أو في ظل ظروف استثنائية تمر بها الدولة، كما هو الشأن بالنسبة للجزائر خلال فترة المأساة الوطنية<sup>3</sup>.

وسوف نتطرق إلى تعريف العفو أولاً، ثم إلى آثار العفو الشامل على انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ثانياً.

#### أولاً: تعريف العفو

يُعرف العفو على أنه إجراء تشريعي يؤدي إلى انقضاء الدعوى الجزائية والعقوبات المقررة لها ومحوها كلها أو جزء منها، أو إحلال عقوبة أخف من تلك التي تكون محلاً للعقوبة بدلاً منها<sup>4</sup>.

والعفو نوعان: هما عفو عن العقوبة أو العفو الخاص، وعفو عن الجريمة وهو العفو الشامل.

---

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في دعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 286.  
2- إجراء العفو كان مرتبط بنوع معين من الجرائم الجزائية وهو الجرائم السياسية، كما ارتبط أيضاً بشكل أوسع بعد قيام الثورات والانقلابات السياسية، وما يعقبها من اضطرابات سياسية في المجتمعات بسبب الجرائم السياسية، غير أن تطور هذا الإجراء جعله يمتد في تطبيقه ليشمل الجرائم التقليدية في القانون الجزائري. أشار إليه محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 165.  
3- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 59.  
4- محمد سعد فودة، النظرية العامة للعقوبات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 313.

وسوف نتطرق إلى تعريف كل منهما.

### أ- تعريف العفو عن العقوبة

العفو عن العقوبة أو العفو الخاص هو إجراء ينطوي على معنى الصفح والمغفرة يصدره رئيس الدولة وفقا لنص في الدستور يخوله ذلك الحق، يتم بموجبه إعفاء أحد المحكوم عليهم من تنفيذ العقوبة الموقعة عليه كلها أو جزء منها أو توقيع عقوبة أخرى عليه أقل جسامة من تلك السابق توقيعها عليه<sup>1</sup>.

ويعتبر العفو الخاص الحق الذي منحه الدستور لرئيس الجمهورية في إعفاء المحكوم عليه من العقوبة أو تخفيضها إلى عقوبة أخف من تلك التي تكون محلا للعفو<sup>2</sup>.

وهو إجراء يستهدف إما إبدال العقوبة أو إسقاطها كلياً أو جزئياً بعد صدور حكماً بالإدانة.

يتضح من خلال التعاريف السابقة أن العفو عن العقوبة هو حق فردي لرئيس الجمهورية يستأثر به وحده دون غيره، ولقد أقر المشرع الجزائري سلطة إصدار العفو الخاص لرئيس الجمهورية طبقاً لنص المادة 91 المطة السابعة من التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>3</sup>.

ويصدر العفو عن العقوبة في المناسبات الوطنية أو الدينية ليشمل شخص معين أو فئة معينة من المحكوم عليهم يخضع للسلطة التقديرية لرئيس الجمهورية من أجل غايات إصلاحية تخص المحكوم عليه ليندمج في المجتمع بمسامحته عن الأفعال التي قد ارتكبها.

---

1- مصطفى عفيفي، المرجع السابق، ص 423، أشار إليه محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسألة التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 168.

2- حريزي ربيحة، "أسباب انقضاء العقوبة وأثرها على تعويض الضحية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، صادرة بتاريخ 2017/04/29، جامعة باتنة، ص 184.

3- قانون رقم 01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج، عدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2017.

ب- تعريف العفو الشامل

يعرف العفو الشامل أو العفو العام على أنه: "إجراء يقوم بإزالة الصفة الجنائية عن الفعل الإجرامي، فيصبح كما لو كان مباحًا، وهو بذلك يكون بمثابة تنازل من الهيئة الاجتماعية عن حقوقها قبل الجاني، ولا يكون هذا العفو إلا بقانون، ويصح صدوره في أي حالة كانت عليها الدعوى"<sup>1</sup>.

كما يُعرف بأنه: "إجراء يتخذه المشرع لإزالة حكما لإدانة وكافة الآثار المترتبة عليه، وبالتالي يحظر اتخاذ أي إجراء جديد تجاه الأفعال محل العفو التشريعي"<sup>2</sup>.

كما يُعرف أيضا بأنه: "إجراء تشريعي بموجبه يسدل ستار النسيان على بعض الجرائم بمحو الصفة الإجرامية عن الجرائم الصادر بشأنها هذا القانون وآثاره بأثر رجعي"<sup>3</sup>.

من خلال التعاريف السابقة يتضح، أن للعفو عنصرين أساسيين: العنصر الأول صدوره عن السلطة التشريعية، والعنصر الثاني إزالة الصفة الإجرامية للأفعال بأثر رجعي واعتبار الأحكام كأن لم تكن.

ويمكن أن نُعرفه على أنه إجراء يصدر عن السلطة المختصة يؤدي إلى إزالة الصفة الإجرامية على بعض الجرائم بأثر رجعي والهدف من هذا لإجراء إرساء السكينة والهدوء في المجتمع.

وتجدر الإشارة إلا أنه هناك شبهة كبيرة بين العفو العام وأسباب الإباحة من حيث أن كليهما ينزع الصفة الإجرامية عن الفعل المرتكب في الركن الشرعي عن الجريمة، إلا أن الفرق يبقى قائمًا بين السببين، فالعفو العام قد يسري على طائفة محددة من الجرائم مثالها الجرائم الماسة بأمن الدولة أو تلك التي تحدث أثناء الاضطرابات السياسية في البلاد، عكس أسباب الإباحة فهي تسري على جميع الجرائم أيًا كانت طبيعتها متى تحققت حالة من حالات أسباب الإباحة المنصوص عليها قانونًا فإن الصفة الإجرامية تسقط عن الفعل المرتكب بقوة القانون<sup>4</sup>.

1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في دعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 288.

2- بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 56.

3- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 165.

4- حريزي ربيحة، المرجع السابق، ص 181.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

من خلال تطرقنا إلى تعريف كل من العفو الخاص والعفو الشامل، فإن الفرق بينهما يكمن في أن الأول لا يكون إلا بعد صدور حكم بالعقوبة ويكون نهائياً، ويصدر عن رئيس الجمهورية<sup>1</sup>.

أما الثاني فيمكن أن يصدر العفو العام في أي مرحلة كانت عليه الدعوى العمومية، ويصدر بقانون، أي يصدر عن السلطة التشريعية، وهو ما نصت عليه المادة 140 من التعديل الدستوري 2016<sup>2</sup>.

### ج- الأساس القانوني لإجراء العفو

يعتبر العفو إجراء يزيل الجريمة نهائياً، بحيث يصبح الفعل المجرم في الماضي، فعلاً مباحاً بعد صدور العفو عن الجريمة، ولن يتأتى ذلك إلى إذا كان صادراً عن السلطة التشريعية وهذا خلافاً للعفو عن العقوبة إذ أن سلطة إصداره مقررة فقط لرئيس الجمهورية.

وبالرجوع إلى مختلف الدساتير الجزائرية بدأ من دستور 1976 إلى غاية التعديل الدستوري لسنة 2016، نجد أن رئيس الجمهورية يختص بسلطة إصدار العفو عن العقوبة دون سواه، في حين أن سلطة إصدار العفو الشامل منوط بالسلطة التشريعية وحدها على اعتبار أن العفو الشامل يعطل نص قانوني، فهو يمس بالقوة القانونية للنص العقابي<sup>3</sup>.

ووفقاً لقاعدة توازي الأشكال فإن السلطة التي تصدر القوانين وهي البرلمان باعتباره صاحب الولاية العامة في التشريع هي نفسها السلطة التي تصدر العفو الشامل، وبالتالي نصت مختلف الدساتير على هذه الصلاحية<sup>4</sup>.

---

1- المادة 7/91 من القانون رقم 01/16.

2- المادة 140 من القانون رقم 01/16.

3- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص178.

4- المادة 7/171 من دستور 1976، والمادة 7/115 من دستور 1989، والمادة 7/122 والمادة 7/140 من القانون 01/16، المتضمن التعديل الدستوري.

## ثانياً: آثار العفو الشامل على انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

يعتبر إجراء العفو الشامل في المجال الجنائي المجال الخصب لإجراء العفو، وعليه قبل التطرق إلى آثار العفو الشامل على انقضاء الدعوى التأديبية، وجب التطرق إلى أثر العفو الشامل في المجال الجزائي.

### أ- أثر العفو الشامل في المجال الجزائي

نصت المادة السادسة(6) من قانون الإجراءات الجزائية على ما يلي: "تنقضي الدعوى العمومية الرامية إلى تطبيق العقوبة ...، بالعفو الشامل"<sup>1</sup>.

من خلال نص المادة أعلاه يتضح أن الأسباب التي تنقضي بها الدعوى العمومية وهي العفو الشامل، ونظرًا لعدم وجود نص بسريان أثر العفو الشامل عن العقوبة الجزائية بالنسبة للمجال التأديبي، فقد ذهب البعض إلى عدم جواز سريانه على الدعوى التأديبية إلا إذا وجد نص خاص يقرر ذلك<sup>2</sup>.

وعليه يترتب عن إجراء العفو الشامل آثار على الدعوى العمومية، فإذا صدر قبل تحريك الدعوى تصدر النيابة العامة أمرًا بالحفظ وإذا كانت مرفوعة أمام قاضي التحقيق أو غرفة الاتهام يصدر أمر أو قرار بانتفاء وجه الدعوى، وإذا كانت الدعوى أمام المحكمة أو المجلس القضائي أو المحكمة العليا يصدر حكمًا أو قرارًا بانقضاء الدعوى التأديبية أو بسقوطها، وإذا صدر حكمًا نهائيًا ثم أصدرت السلطة التشريعية عفوًا، فيرتب أثره القانوني ولا تطبق العقوبة<sup>3</sup>.

### ب- العفو الشامل في المجال التأديبي وآثاره على انقضاء الدعوى التأديبية

سبقت الإشارة إلى أن العفو الشامل يزيل الصفة الإجرامية عن الفعل المجرم، وإن كان مجال تطبيقه مقتصرًا على الجرائم السياسية، وقد امتد تطبيقه في المجال التأديبي نظرًا للنتائج الإيجابية التي تترتب عنه سواء بالنسبة للمحكوم عليهم استنادًا في ذلك على اعتبارات الرحمة والمغفرة والشفقة شريطة إبداء توبتهم ورغبتهم في الإصلاح والاندماج في المجتمع، أو بالنسبة لمصلحة هذا الأخير بهدف إيجاد

1- المادة 6 من الأمر رقم 155/66، المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، ج ر ج ج، العدد 48، المؤرخة في 10 جوان 1966.

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في دعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 289.

3- عبد الرحمان خلفي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري والمقارن، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2015، ص 184.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
حل للأزمة، قد يكلف استمرارها مزيداً من الخسائر البشرية، وطي النسيان وتهدئة ثورة هذا المجتمع،  
وامتصاص غضبه جراء ما يعترى النظام السياسي من خلل<sup>1</sup>.

وذهب البعض إلى عدم جواز سريان العفو الشامل عن العقوبة الجزائية بالنسبة للمجال التأديبي،  
مبررين ذلك عدم وجود نص خاص يقرر ذلك<sup>2</sup>.

ولقد أيد هذا الموقف مجلس الدولة الجزائري، في قرار صادر عنه بقوله: "...إن مبدأ استقلالية  
القانون التأديبي يؤدي إلى استقلال الدعوى الجزائية والتأديبية عن بعضهما البعض، وبالنتيجة فإن العفو  
الجزائي لا يلغي العقوبة التأديبية..."<sup>3</sup>.

بينما ذهب البعض الآخر إلى امتداد العفو الشامل على الدعوى التأديبية، حيث أن العفو الشامل  
عن العقوبة الجزائية يُعد سبباً لانقضاء الدعوى التأديبية، إذ أنه بموجب العفو أصبح الفعل مباحاً من  
الناحيتين الجزائي أو الإداري، بالإضافة إلى عدم وجود نص يحظر سريان أثر العفو الشامل على  
الدعوى التأديبية<sup>4</sup>.

فالعفو الشامل يمحو الدعوى والأحكام التي نشأت عنها، وبعبارة أخرى يجعل القانون لا يسري  
على وقائع العفو عنها<sup>5</sup>.

---

1- حريزي ربيحة، المرجع السابق، ص182.

2- منهم محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة، دار الفكر العربي للطباعة  
والنشر، القاهرة مصر، سنة 1973، ص 119.

ومحمد عصفور، التأديب في الوظيفة العامة، دون ذكر دار النشر، سنة 1964، ص302، أشار إليهم عبد العزيز عبد  
المنعم خليفة، الدفوع في الدعوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص288.

3- مجلس الدولة، القرار رقم 001192، المرجع سابق، ص70.

4- محمد محمود ندا، انقضاء الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1981، ص184، أشار  
إليه عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 289.

5- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 175.

## الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

حيث أقر المشرع الجزائري في القانون المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية بإعادة إدماج<sup>1</sup> الأشخاص الذين كانوا محل تسريح إداري من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، حيث نصت المادة الخامسة والعشرين (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 به، تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم"<sup>2</sup>.

وفعلاً صدر مرسوم رئاسي يحدد كيفيات تطبيق المادة أعلاه، حيث جاء في المادة الأولى منه ما يلي: "تطبيقاً لأحكام المادة 25 من الأمر رقم 01/06... والمذكورة أعلاه 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 الوطنية تطبق أحكام هذا المرسوم على إجراء المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو خاص"<sup>3</sup>.

يستشف من خلال النصين أعلاه الشروط الخاصة لإعمال إجراءات العفو الشامل في ميثاق السلم والمصالحة في المجال التأديبي وهي ما يلي:

- 1- لمعرفة كيفيات إعادة الإدماج في عالم الشغل، أنظر المنشور رقم 06، المؤرخ 15/04/2006، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، والمبين لكيفيات إعادة الإدماج في الموظفين والأعوان الذين كانوا محل إجراء تسريح بسبب الأفعال المتعلقة بالمأساة الوطنية.
- 2- أمر رقم 01/06، المؤرخ في 27 فبراير سنة 2006، يتضمن تنفيذ السلم والمصالحة الوطنية، ج ر ج ج، عدد 11، المؤرخة في 29 فبراير سنة 2006.
- 3- المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 124/06، مؤرخ في 27 مارس سنة 2006، يحدد كيفيات إدماج أو تعويض الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج ر ج ج، عدد 19، المؤرخة في 29 مارس سنة 2006.

## الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

1- ضرورة النص على تطبيق العفو في المجال التأديبي، والعقوبات محل العفو، ولقد ورد ذلك في النصين أعلاه اللذان حددا وبصريح العبارة طبيعة العقوبة موضوع العفو وهي عقوبة التسريح<sup>1</sup>.

2- تحديد الفئة المستفيدة من أحكام العفو الشامل وهي المؤسسات والإدارات العمومية، أي الأشخاص المتابعين أو المحبوسين أو المحكوم عليهم بسبب أفعال مرتبطة بالمأساة الوطنية.

3- ضرورة أن يكون للعقوبة التي يمسه العفو الشامل أثرا تبعيا للعقوبة الجزائية الأصلية المحكوم بها.

ولقد أشرنا من خلال تطرقنا إلى العلاقة بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي، بأنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جزائياً مُتحد الأركان والوقائع مع الجريمة التأديبية ، فإنه في حالة تبرئته جزائياً فإنه بالضرورة يستفيد من البراءة في المجال التأديبي لارتباط الجريمتين مع بعضهما البعض من حيث الوقائع، ومن ثم فإن العفو الشامل لا يعقل أن يزيل الصفة الإجرامية على الفعل الجزائي ولا يكون كذلك بالنسبة للخطأ التأديبي، وهذا ما كرسته المادة 25 من الأمر 01/06 وكذا المادة الأولى من المرسوم الرئاسي 124/06 المذكورتين أعلاه.

وعليه فإننا نؤيد الاتجاه القائل بانقضاء الدعوى التأديبية بسبب إجراءات قانون العفو الشامل أسوة بالدعوى الجزائية، وبالتالي فإن تلك الدعوى تنتضي بالعفو الشامل إذا لم يصدر قرار نهائي أو حكم قضائي بات يؤدي إلى انتهائها، ويقتصر العفو الشامل في المجال التأديبي إلا على عقوبة التسريح.

---

1- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص165.

## المطلب الثاني

### انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية وبالوفاة

سنتناول من خلال هذا المطلب انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية في الفرع الأول، وانقضاءها بالوفاة في الفرع الثاني.

## الفرع الأول

### انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية

ترتبط الموظف بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية، وهذه العلاقة تبنى على حقوق وواجبات محددة في القانون المتعلق بالوظيفة، لكن هذه العلاقة ليست أبدية قد تنتهي بتوفر حالة من الحالات القانونية ومن بينها فقدان الجنسية، هذه الأخيرة تُعد من أهم الشروط الواجب توافرها في المترشح للالتحاق بالوظيفة، فبفقدانه لها تُعيّن التصريح بإقصائه، وهذا سبب منطقي ومعقول ورد ذكره في غالبية النظم القانونية<sup>1</sup>.

والسؤال الذي يمكن طرحه هو في حالة فقدان الموظف العام للجنسية أثناء قيام الدعوى التأديبية، فما هو آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية؟

للإجابة على هذا السؤال نتطرق إلى تعريف الجنسية وأنواعها، وإلى شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة، وحالات فقدان الجنسية، وأخيرًا إلى آثار فقدانها.

### أولاً: تعريف الجنسية وأنواعها

نتطرق إلى تعريف الجنسية ثم إلى أنواعها كالاتي:

---

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 163 و 164.

تعرف الجنسية على أنها رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة، فهي سياسية بالنظر لارتباط الفرد بوحدة سياسية تتمثل في الدولة، وكذلك بالنظر إلى سيطرت الدولة في تحديد ركن من أركانها وهو شعبها، وكذلك بالنظر إلى جملة من الحقوق والواجبات ذات الصبغة السياسية والمتبادلة بين الفرد والدولة، وإلى جانب كونها سياسية فهي رابطة قانونية، أي لها علاقة تنشئها الدولة بالقانون الذي يتولى التأطير القانوني للجنسية من بداية تكوينها إلى غاية فقدانها<sup>1</sup>.

وتعرف كذلك: " أنها علاقة سياسية بين الفرد والدولة وتحمل ولاء لوطن ولشعب وإقليم، وتؤسس علاقة خاصة ومميزة بين الفرد والدولة، وهذه العلاقة لاشك ستدفعه أكثر على احترام سلطة الدولة وحسن تنفيذ المهام المنوطة به، والمشاركة في توفير الخدمة العمومية"<sup>2</sup>.

#### ب- أنواع الجنسية

هناك نوعان للجنسية وهما:

**1- الجنسية الأصلية:** الجنسية الأصلية وهي علاقة التي تنشأ بين الفرد والدولة على أساس رابطة الدم (حق الميلاد)، أو رابطة الميلاد بإقليم الدولة (حق الإقليم)، ولقد أخذ المشرع الجزائري بمعيار الجنسية الأصلية بالنسب وهو ما يعرف بحق الدم.

لن يعد جزائرياً أصلاً فقط من ينحدر من أب جزائري كما كان عليه الوضع من قبل، بل صار جزائرياً بالانتماء على أساس الدم من ولد من أب جزائري أو أم جزائرية<sup>3</sup>.

**2- الجنسية المكتسبة:** الجنسية المكتسبة هي تلك الجنسية التي تلحق بالفرد في تاريخ لاحق على الميلاد بناءً على طلب من الشخص وموافقة الدول، فلا تكتسب الجنسية إلا إذا طلبها الشخص، ولو فرضت عليه الدولة في بعض الأحيان حملها، فإنها مع ذلك من التحلل منها بمنحه خيار ردها، مثلما هو

---

1- بوجلال صلاح الدين، مطوية محاضرات في مادة الجنسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 2، السنة الجامعية 2013/2014، ص 02.

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 163.

3- المادة السادسة الأمر 01/05، المؤرخ في 27 فبراير 2015، المعدل والمتمم للأمر رقم 86/70، المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970، والمتضمن قانون الجنسية الجزائري، ج ر ج ج، عدد 15، المؤرخة في 27 فبراير 2015.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
الحال مثلا مع ما تضمنته المادة 18 من قانون الجنسية الجزائرية بالنسبة للأبناء القصر الذي امتدت إليهم جنسية والدهم<sup>1</sup>.

### ثانيا: شرط الجنسية لالتحاق بالوظيفة

يعتبر شرط الجنسية من أهم الشروط لتقلد الوظائف العامة تطلبه مختلف الدول ويرجع سبب ذلك إلى الحفاظ على أمنها واستقرارها مما يستوجب شعور بالإخلاص والولاء لها.

والوظائف العامة مظهرًا لممارسة الحقوق السياسية التي ينبغي أن تكون قصرًا على المواطنين دون سواهم وذلك لحماية اليد العاملة الوطنية من منافسة الأجانب لها في هذا المجال، كما أن بعض الوظائف العامة في الدولة تتيح لشاغلها الاطلاع على أسرار خطيرة قد لا يتوانى الأجنبي في إفشائها بسبب الإغراءات المادية أو الضغوطات، وعلى الرغم من ذلك فإنه يجوز الاستعانة بالموظفين الأجانب كأعوان للدولة بصفة متعاقدين في إطار تعاون دولي التقني والعلمي والثقافي أو في إطار عقود القانون العام، ووفق ما تقتضيه القوانين والأنظمة<sup>2</sup>.

وقد اشترط المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة أن يكون الموظف متمتعًا بالجنسية منذ عامين<sup>3</sup>، مما يعني أنه فرّق بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية و الوطني المتمتع بالجنسية المكتسبة، فشرط السماح للوطني بالتجنس بتولي الوظائف العامة بانقضاء مدة معينة بعد تجنسه يتأكد فيه ولاءه للدولة التي اكتسب جنسيتها، غير أن هذا التجنس لا يكون إلا بموافقة الدولة التي اكتسب جنسيتها ووفقًا لقوانينها<sup>4</sup>.

- 
- 1- بوجلال صلاح الدين، المرجع السابق، ص13 و14.
  - 2- المرسوم رقم 86-276، المؤرخ في 11 نوفمبر 1986، الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج ر ج، عدد46، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986.
  - والمنشور الوزاري المشترك بين وزير التشغيل والتضامن الوطني رقم 606، بتاريخ 11 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط توظيف الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية، وبين وحدد اللجنة الخاصة بالتوظيف، مأخوذ عن مجموعة المناشير والتعليمات، مصالح رئيس الحكومة المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
  - 3- المادة 25 من الأمر 03/06.
  - 4- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د م ج، الجزائر، 1984، ص50.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
ونجد أيضا شرط الجنسية في مختلف المهن الأخرى على غرار مهنتي المحاماة والموثق فقد  
تضمن القانون 02/06، المتعلق بمهنة الموثق الذي نص على التمتع بالجنسية الجزائرية للمترشح لمسابقة  
الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة الموثق<sup>1</sup>.

وكذلك اشتراط الجنسية لالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحماة<sup>2</sup>.

### ثالثا: حالات فقدان الجنسية في التشريع الجزائري

الحالات التي حدد فيها المشرع فقدان الجنسية، نجدها في نص المواد من 18 إلى 22 من الأمر  
01/05، المتعلق بقانون الجنسية المشار إليه سابقاً<sup>3</sup>.

فالموظف العمومي يفقد جنسيته الجزائرية وتنتهي العلاقة القائمة بينه وبين الإدارة في الحالات  
التالية:

1- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في  
التخلي عن الجنسية الجزائرية.

2- الجزائري، ولو كان قاصراً، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي  
عن الجنسية الجزائرية.

3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم  
في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في حالة تنازله عنها خلال سنتين ابتداء من  
بلوغه سن الرشد.

---

1- المادة 6 من القانون 02/06.

2- المادة 34 من القانون 07/13.

3- المادتان 18 و 22 من الأمر 01/05.

### رابعاً: آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية

سبق الإشارة إلى أن شرط الجنسية يعتبر من أهم الشروط للالتحاق بالوظائف الوطنية، بل يعد شرطاً للاستمرار فيها، وبفقدان هذا الشرط يفقد الموظف صلاحية البقاء في الوظيفة، وبموجب ذلك يتم فصله بغير الطريق التأديبي.

فعندما يفقد الموظف العام الجنسية الجزائرية، فإنه يفصل بغير الطريق التأديبي دون مراجعة اللجنة المتساوية الأعضاء أي بقوة القانون<sup>1</sup>، وبالتالي فإن الآثار المترتبة على ذلك انقضاء الدعوى التأديبية، ليس فقط على أساس أنه ترك الوظيفة، بل على أساس لم يصبح خاضعاً للتشريع الوطني الذي كان يتمتع بجنسيته<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة

تعتبر الوفاة قدرًا محتومًا بالنسبة لجميع البشر وتُطال الموظف العام، كما تطال مختلف الكائنات من غير البشر، والوفاة سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف، وقد ورد ذكرها في نص المادة 216 من الأمر المتعلق بالوظيفة وجاء فيها على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:.....الوفاة"<sup>3</sup>.

وعلى هذا الأساس سنتطرق إلى الوفاة وأثرها على انقضاء الدعوى التأديبية كالآتي:

- 1- ذهب مجلس الدولة الفرنسي في حكم له صادر 1959/02/20، في قضية senhenac، حيث قضى بأنه مثل هذا الموظف يتعين فصله من الأسلاك الوظيفية ودون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أشار إليه محمد لخضر بن عمران، انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 387.
- 2- محمد لخضر بن عمران، انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 388.
- 3- المادة 216 من الأمر 03/06.

تُعد الوفاة أحد الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية كما ذكرنا، سواء كانت وفاة حقيقية أو حكمية، فالوفاة الحقيقية هي مفارقة الروح للجسد على وجه الحقيقة واليقين، وتُعرف بالمشاهدة الطبيعية والتي تتم بتوقف القلب والتنفس والدماغ، وسواء تمت الوفاة على إثر مرض أو تمت بصفة فجائية، وسواء تمت خارج مواقع العمل، أو أثناء أوقات العمل، أو إثر حادث أو غير ذلك من الحالات<sup>1</sup>.

أما الوفاة الحكمية فهي تصدر بحكم من قبل القاضي بالوفاة - وإن كان لا يزال حيّاً - لسبب شرعي يقتضي ذلك<sup>2</sup>، وقد نصت المادة 113 من قانون الأسرة على ما يلي: "يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي أربع سنوات بعد التحري،....."<sup>3</sup>.

ويجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي نظراً للآثار القانونية التي تترتب عليها ولا تكفي وصول برقية إلى الجهة التي يعمل بها الموظف أو سماع خبر الوفاة في الإذاعة أو قراءتها في الصحف وإنما يعتمد قرار الوفاة من تاريخ حدوثه بشهادة الوفاة وليس من تاريخ علم الإدارة به<sup>4</sup>.

### ثانياً: أثر الوفاة على انقضاء الدعوى التأديبية

يتضح جلياً أن الوفاة سبباً لانقضاء الدعوى الجزائية، وهو ما نصت عليه المادة السادسة من قانون الإجراءات الجزائية، حيث جاء فيها ما يلي: "تتقضي الدعوى العمومية الرامية إلى تطبيق العقوبة بوفاة المتهم...."<sup>5</sup>.

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص169.

2- من أمثله عند المالكية: المفقود " وهو الذي يعمى خبره، وينقطع أثره، ولا يُعلم موضعه، ولا تدري حياته ولا موته، إذا حكم القاضي بموته بناءً على ما ترجّح لديه من الظروف وقرائن الأحوال، فإنه يعتبر ميتاً. الموسوعة الشاملة، تاريخ زيارة الموقع: 2019/03/22، على الساعة: 21:00 [www.islamport.com](http://www.islamport.com).

3- القانون رقم 11/84، المؤرخ في 9 يونيو سنة 1984، المتضمن قانون الأسرة، المعدل والمتمم بالأمر 02/05، المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005، ج ر ج ج، عدد15، المؤرخة في 27 فبراير 2005.

4- بلعربي عبد الكريم، نعيي توفيق، "الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري"، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، جانفي 2017، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، ص201.

5- المادة السادسة من الأمر 02/15، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

ولما كانت الدعوى التأديبية تشترك مع الدعوى الجزائية من حيث العلة وخضوعها لمبدأ قانوني وهو شخصية الجزاء، فإن الأمر سيان بالنسبة للدعوى التأديبية أي تنقضي بالوفاة.

فب وفاة الموظف توقف كل الإجراءات التأديبية التي اتخذت ضد الموظف.

وتفصيلاً على هذا الأصل:

- إذا توفي الموظف قبل تحريك الدعوى التأديبية أو أثناء سيرها فلا محلاً لسير فيها.

- أما إذا وقعت الوفاة بعد تحريك الدعوى التأديبية وإحالتها على المجلس التأديبي وقبل صدور قرار فيها فإنه يتعين على المجلس التأديبي أن يُحيل الملف إلى الجهة المختصة بالتأديبي التي تصدر قرار بانقضاء الدعوى التأديبية بسبب وفاة المتهم.

- أما إذا وقعت الوفاة بعد صدور قرار تأديبي يفضي إلى توقيع عقوبة تأديبية وأثناء الطعن فيه فإن الدعوى تنقضي، فلا يتحمل تبعات هذا الجزاء أو العقوبة إلا المتوفي، أي لا تنتقل للغير أو الورثة إعمالاً لمبدأ شخصية العقوبة<sup>1</sup>.

وعليه فإنه في حالة انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة تنقضي معها جميع الآثار.

إلا أنه إذا كانت العقوبة بعد صدور القرار التأديبي أو قرار السلطة الرئاسية بالجزاء وكانت هذه العقوبة مالية كما في حالة الخصم من المرتب، فلا يوجد ما يمنع قانوناً من تنفيذ هذا الجزاء في تركة الموظف قياساً على العقوبات المالية الجزائية<sup>2</sup>، أما إذا كانت العقوبة هي وقف عن العمل مثلاً فإن هذه العقوبة تسقط بالوفاة تلقائياً لعدم استحالة تنفيذها<sup>3</sup>.

غير أننا نشير إلى أن الجزئات التأديبية المالية بالنسبة للموظف فهي تتعلق بمركزه الوظيفي ولا تنتقل إلى تركته وفقاً لمبدأ شخصية العقوبة في مجال التأديب.

---

1- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 101.

2- في القانون الجزائي فإنه إذا حصلت الوفاة بعد صدور حكم نهائي فإن الدعوى العمومية تنقضي بهذا الحكم لا بالوفاة، ويسقط الحكم من تلقاء نفسه فيما يتعلق بالعقوبة السالبة للحرية، وينفذ ما يجب رده وكذلك المصاريف من تركة المتوفي باعتبارها ديون على التركة، إذ الديون لا تسقط بالوفاة بل تنتقل للورثة، أشار إليه محمد لخضر بن عمران، انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 388.

3- المرجع نفسه، ص 389.

### المطلب الثالث

#### انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة

من الأسباب التي تقتضي بها الدعوى التأديبية أيضا هي الاستقالة، غير أن الاستقالة تختلف عن الأسباب الأخرى التأديبية وغير التأديبية لانقضاء الدعوى في كونها تبرز إرادة الموظف وبشكل واضح في ترك الوظيفة قبل بلوغه سن الإحالة إلى التقاعد، ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة<sup>1</sup>.

سنتعرض في هذا المطلب إلى مفهوم الاستقالة (الفرع الأول)، وشروط الاستقالة والآثار المترتبة عنها على الدعوى التأديبية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### مفهوم الاستقالة

يقتضي مبدأ حرية العمل المقرر عالمياً حظر جبر الموظف على الاستمرار في العمل رغم تعبيره عن إرادته في التخلي عن الوظيفة، ومن هنا جاء حق الاستقالة<sup>2</sup>.

وهو ما نصت عليه المادة 217 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي على أنه:

---

1- محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص208.

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص165.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
" الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون  
الأساسي"<sup>1</sup>.

على هذا الأساس سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف الاستقالة أولاً، وبعد ذلك الحديث عن أنواع  
الاستقالة ثانياً.

### أولاً: تعريف الاستقالة

تُعرف استقالة الموظف بأنها انفصام العلاقة الوظيفية التي كان يرتبط بها مع الإدارة بعمل إرادي  
من جانبه صادف قبولاً من جانب الإدارة<sup>2</sup>.

كما عرفها جانب من الفقه بأنها: " ترك الموظف لوظيفته بحريته وبصفة نهائية، وذلك بموجب  
طلب مقدم من الموظف إلى جهة الإدارة يُعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية"<sup>3</sup>.

ويمكن تعريف الاستقالة أيضاً بأنها: " رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء  
الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك، فالاستقالة عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يعبر فيه  
عن رغبته في ترك الخدمة لأسباب معينة"<sup>4</sup>.

يملك الموظف الحق في طلب إنهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة وإنهاء خدماته من خلال طلب  
الاستقالة إذا رأى ذلك تحقيقاً لمصلحته الشخصية، فيحق للموظف التخلي عن وظيفته قبل انتهاء مدتها  
أو قبل بلوغه سن التقاعد إذا أبدى رغبة صريحة وواضحة في ذلك، فليس من حق الإدارة إجبار الموظف  
على القيام بعمل إداري معين إذا أبدى رغبته في تركه<sup>5</sup>.

---

1- المادة 217 من الأمر رقم 03/06.

2- عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية (مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام مع دراسة لأحكام قضاء مجلس  
الدولة)، دار الكتاب الحديث، 2008، ص 244.

3- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 210.

4- سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص 338-339.

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

## ثانياً: أنواع الاستقالة

يقصد بالاستقالة رغبة الموظف في ترك وظيفته بإرادته واختياره وبصفة نهائية، وقد تكون الاستقالة صريحة وقد تكون ضمنية<sup>1</sup>.

### أ- الاستقالة الصريحة

تصدى الفقه والقضاء لوضع تعريف للاستقالة أمام خلو التشريع من تعريف لها، حيث عرف جانب من الفقه الاستقالة الصريحة على أنها: " هي أن يتقدم الموظف إلى المرجع المختص بمحض إرادته بطلب تحريري يعلن فيه رغبته بترك العمل في وظيفته بصورة نهائية"<sup>2</sup>.

تُعرف الاستقالة الصريحة كذلك بأنها: " طلب خطي صريح الذي يتقدم به الموظف العام إلى الإدارة طالباً إنهاء خدماته ولا ينتج هذا الطلب أثره القانوني إلا بموافقة الإدارة على إنهاء خدمات هذا الموظف"<sup>3</sup>.

وقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيم الاستقالة بما لم يرقم بذلك في الأسباب الأخرى لإنهاء خدمة الموظف، حيث نص القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي في الباب العاشر تحت عنوان إنهاء الخدمة في المادة 216 على أنه: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: ... الاستقالة المقبولة بصفة قانونية..."<sup>4</sup>.

### ب- الاستقالة الضمنية

إن الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلا بناء على طلب مكتوب من الموظف صاحب الشأن يعبر فيه عن رغبته في ترك وظيفته نهائياً، إلا أنه هناك نوع آخر من الاستقالة يأتي فيه الموظف بتصرفات معينة تعبر عن رغبته في التخلي عن وظيفته وهي ما تسمى بالاستقالة الضمنية<sup>5</sup>.

1- محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص338.

2- المرجع نفسه، ص338.

3- بلعراي عبد الكريم ونعيمي توفيق، المرجع السابق، ص199.

4- المادة 216 من الأمر رقم 03/06.

5- محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص194.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
عُرفت أيضا الاستقالة الضمنية على أنها: " اعتبار الموظف مستقيلًا وإن لم يقدم طلبًا صريحًا  
بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قرينة في رغبة الموظف ترك العمل"<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي فإن المشرع لم ينص على نص يذكر فيه  
الاستقالة الضمنية أو يسمح الأخذ بها، بل ذهب أبعد من ذلك حيث اعتبر أن من ينقطع عن عمله دون  
سبب و دون إذن أو عذر مسبق يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب<sup>2</sup>.

وهو ما نصت عليه المادة 184 القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي بأنه: " إذا تغيب  
الموظف لمدة خمسة عشر(15) يومًا متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها  
صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق  
التنظيم"<sup>3</sup>.

يتضح من ذلك أن المشرع الجزائري لا يقر بالاستقالة الضمنية، وإنما يعتبر الغياب غير المبرر  
سببًا يسمح للإدارة بمباشرة إجراء العزل<sup>4</sup>.

## الفرع الثاني

### شروط الاستقالة والآثار الناجمة عنها على الدعوى التأديبية

سوف نتطرق إلى شروط الاستقالة، ثم الآثار الناجمة عن الاستقالة على الدعوى التأديبية.

#### أولاً: شروط الاستقالة

لقد كرس المشرع الجزائري الاستقالة كحق في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام  
للتوظيفة العامة، واعتبرها حالة من حالات انتهاء خدمة الموظف بموجب المادة 216 منه، ونظم كيفية

---

1- محمد جمال مطلق الذنبيات، المرجع السابق، ص338.

2- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص429.

3- المادة 184 من الأمر رقم 03/06.

4- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص431.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
ممارستها في أربعة مواد كاملة من 217 إلى 220، وذلك بهدف التوفيق بين حق الموظف في ترك  
الخدمة وحق الإدارة في ضمان مبدأ استمرارية سير المرفق العام.

ولقد نصت المادة 218 من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي على أنه: " لا يمكن أن تتم  
الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة  
بصفة نهائية"<sup>1</sup>.

يتضح مما تقدم أن للاستقالة جملة من الشروط الواجب توفرها والتي سوف نتطرق لها على النحو  
التالي:

#### 1- أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً:

وهذا الشرط يعني عدم جواز تقديم الاستقالة شفويًا، وعدم جواز تقديمها هاتفيًا، والحكمة في عدم  
قبول الاستقالة شفويًا هي أن لا يؤخذ الموظف بالنتائج المترتبة على ألفاظه التي تفوه بها على أثر انفعال  
سرعان ما يلبث أن يزول<sup>2</sup>.

لذلك يتعين على الموظف أن يقدم استقالته كتابيا، وذلك منعًا للُبسِ والغموض حول طلب  
الموظف، على أن يكون هذا الطلب صريحًا ومعبرًا عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة<sup>3</sup>.

ويرجع السبب في اشتراط المشرع أن يكون تقديم طلب الاستقالة كتابيًا إلى أن الاستقالة المكتوبة  
تُتيحُ للموظف فرصة التروي والتفكير بين الإقدام والإحجام عنها، ويوازن بين هذا وذاك، ويُقدّم الأنسب  
منها لظروفه وتقدير النتائج التي قد تترتب على فعله، كما أنه من شأن الكتابة كذلك أن تُتيح للإدارة  
فرصة الدراسة ثم تقارن بين رغبة الموظف في الاستقالة وضرورة سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>4</sup>، كما

---

1- المادة 218 من الأمر رقم 03/06.

2- نواف كنعان، المرجع السابق، ص216.

3- محمد جمال مطلق الذنبيات، المرجع السابق، ص340.

4- نواف كنعان، المرجع نفسه، ص216.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
أن الطلب المكتوب يُعد وسيلة لإثبات تقديم الاستقالة من طرف الموظف المعني في حالة إنكار قيامه بذلك<sup>1</sup>.

## 2- ألا يكون طلب الاستقالة مقيداً أو مشروطاً:

وبموجب هذا الشرط فإن طلب الاستقالة الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر كأن لم يكن، ذلك لأن اقتران الاستقالة بالشروط أو تضمناها بعض القيود يثير الشك حول رغبة الموظف في الاستقالة، إذ قد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء الخدمة وإنما حث الإدارة على تحقيق مطالبه<sup>2</sup>.

## 3- أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة:

يجب أن تكون استقالة الموظف صادرة عن إرادة حرة أي بمحض إرادته واختياره، وبالتالي إذا ثبت أن الاستقالة قدمت تحت ضغطٍ أو إكراهٍ كانت الاستقالة باطلة، وكذلك لو صدر طلب الاستقالة عن إرادة غير واعية أو غير مدركة لنتائج أفعالها، كما لو صدرت تحت تأثير المرض الشديد الذي يمنع التعبير الصحيح عن الإرادة كإصابة الموظف بمرض الفصام أو العته، أو أن الاستقالة تمت بإرادة موظف غير مدرك لنتائج المترتبة عنها<sup>3</sup>.

واعتباراً لآثار المترتبة على قبول الاستقالة ومفعولها على الحياة المهنية للموظفين، نجد أن القاضي الإداري كثيراً ما يلجأ إلى إلغاء القرارات المتعلقة بقبول استقالة الموظف إذا تبين أنه لم يبلغ بأبعاد تصرفه أو إذا ما تعرض لضغوطات، ولعل مرد ذلك إلى النتائج الهامة التي تترتب على الاستقالة<sup>4</sup>.

---

1- بوصبيح بن شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دكتور الطاهر مولاي، سعيدة، السنة الجامعية 2016/2017، ص50.

2- نواف كنعان، المرجع السابق، ص217.

3- بوصبيح بن شهرة، المرجع السابق، ص54.

4- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص334.

إذا كانت الاستقالة حق الموظف على اعتبار أنه لا محل لإجباره على العمل رغمًا على إرادته، إلا أنه يجب التوفيق في ذلك بين رغبة الموظف في الاستقالة ومبدأ ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واطراد<sup>1</sup>، لذلك نجد المشرع الجزائري قد قيّد الاستقالة بموافقة الإدارة على أن يستمر الموظف في أداء عمله إلى أن يبلغ بقرار قبول الاستقالة أو فوات المدة المحددة قانونًا، فقد نصت المادة 219 من الأمر رقم 03/06 على أنه: " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة<sup>2</sup>.

وتلتزم الإدارة بالبت في طلب الاستقالة ضمن الآجال المقررة قانونًا، حيث نصت المادة 220 من الأمر 03/06 على أنه: " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها صراحة من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين (2) ابتداء من تاريخ إيداع 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 الأجل تصبح الاستقالة فعلية<sup>3</sup>.

ونشير إلى أن تقييد الإدارة بأجل شهرين لاتخاذ قرارها بخصوص طلب الاستقالة واعتبار انقضاء الأربعة أشهر من تاريخ إيداع الطلب بمثابة استقالة فعلية، قد قُرّر لمصلحة الموظف في مواجهة إمكانية تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها، إلا أن هذه الضمانة تُعد ناقصة وغير كافية نظرًا لطول المدة التي يتعين على الموظف انتظار فواتها قبل ترك الوظيفة بصفة نهائية خاصة إذا كان يتأهب للانتقال بوظيفة أخرى أعلى مرتبة وأكثر فائدة<sup>4</sup>.

1- سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص342.

2- المادة 219 من الأمر رقم 03/06.

3- المادة 220 من الأمر رقم 03/06.

4- بدري مباركة، " التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة "، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، 2014، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، ص16.

## الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

إذن من الضروري إعادة النظر في الأجل الذي حدده المشرع الجزائري وتحديد مدة عادلة ومنصفة للطرفين بما يحقق التوازن بين مصلحة الموظف في ترك الوظيفة في أقرب وقت ممكن، ومصلحة الإدارة في ضمان مبدأ الاستمرارية بمنحها مهلة كافية لتوزيع الضغط الوظيفي أو توظيف بديل للموظف المستقيل<sup>1</sup>.

### ثانياً: آثار الاستقالة على الدعوى التأديبية

إذا كان خضوع الموظف العام للمساءلة التأديبية قبل صدور القرار الإداري المتضمن قبول طلب الاستقالة لا يشكل إشكالاً، باعتبار أن مناط الخضوع للنظام التأديبي هو اكتساب الصفة الوظيفية، إلا أن التساؤل يثار حول مدى خضوع الموظف المستقيل للمساءلة التأديبية بعد تركه للخدمة سواء بالنسبة للأخطاء التأديبية التي ارتكبها قبل تركه للخدمة واكتشفت بعد صدور القرار الإداري المتضمن قبول الاستقالة، أو بالنسبة للأخطاء التي يرتكبها بعد تركه للوظيفة العامة، وقد اختلفت الآراء الفقهية في هذا الشأن حول ما إذا كانت الاستقالة تشكل عقبة أمام مباشرة الدعوى التأديبية ضد الموظف المستقيل وهو ما سنحاول إيضاحه على النحو الآتي:

أجاز المشرع المصري مباشرة الدعوى التأديبية ضد الموظف حتى بعد انتهاء خدمته لأي سبب بشرط أن يكون التحقيق معه قد بُدئ فيه قبل انتهاء الخدمة، أما إذا كان الخطأ المرتكب يترتب عليه ضياع مالي، فإنه يجوز تحريك الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدأ التحقيق قبل انتهاء خدمته، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري خروجاً على القاعدة التي تقضي بعدم جواز قبول استقالة الموظف المحال للمحاكمة التأديبية، حيث لا تقبل هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش<sup>2</sup>.

والحكمة من ذلك قطع الطريق على الموظف الذي يريد أن يتهرب من المساءلة التأديبية عن طريق الاستقالة، ومع ذلك فقد اقترح المشرع المصري الفصل التأديبي كبديل ليحل محل الاجراءات التأديبية، في هذه الحالة تقوم الاستقالة في آثارها مقام الفصل غير التأديبي وإن كانت أكرم ومع ذلك فإنه إذا كانت النيابة الإدارية تقوم بذلك وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، فليس هناك ما يمنع الإدارة من أن

1- بدري مباركة، المرجع السابق، ص 17.

2- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 440.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
تفعل نفس الشيء بخصوص قبول استقالة الموظف الذي يراد إحالته إلى التأديب لكن عليها أن ذلك قبل صدور قرار إحالة الموظف للتأديب<sup>1</sup>.

أما المشرع الفرنسي للتوظيف العمومي فقد نص في المادة 33 من المرسوم رقم 309/59 المؤرخ في 14/02/1959 على أن: " قبول الاستقالة لا يكون عقبة عند الاقتضاء في ممارسة الدعوى التأديبية من وقائع لم تكتشفها الإدارة إلا بعد قبول الاستقالة"<sup>2</sup>.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري أي الأمر 03/06 السالف الذكر، نجد أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إمكانية مساءلة الموظف المستقيل عن الأخطاء المرتكبة بعد ترك الوظيفة لارتباط النظام التأديبي بالصفة الوظيفية، والتي تنقضي بالاستقالة المقبولة بصفة قانونية، كما لم ينص أيضا على المساءلة التأديبية للموظف المستقيل عن الأخطاء المرتكبة قبل ترك الخدمة وتم اكتشافها بعد انتهائها<sup>3</sup>.

ولكن بالرجوع إلى الأمر رقم 133/66 نجده قد نص في المادة 64 منه على أن: "إن قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها، ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة"<sup>4</sup>.

وجاء في نص المادة 85 الفقرة 04 من القانون الأساسي للقضاء ما يلي: ".... لا يمكن التراجع عن استقالة مقبولة، ولا تحول الاستقالة، عند الاقتضاء، دون إقامة الدعوى التأديبية بسبب الأفعال التي يمكن كشفها بعد قبولها..."<sup>5</sup>.

ويتضح من خلال هاتين المادتين أن المشرع قضى بأن قبول الاستقالة لا يكون عقبة في ممارسة الدعوى التأديبية بسبب أفعال اكتشفت بعد قبول الجهة الإدارية للاستقالة.

---

1- سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 646.

2- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 441.

3 - بوصبيح بن شهرة، المرجع السابق، ص 77.

4- المادة 65 من الأمر رقم 133/66.

5- المادة 65 من القانون العضوي رقم 11/04.

## خلاصة الفصل الثاني:

تنقضي الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية وذلك عن طريق سحب الإدارة لقرارها التأديبي شريطة أن يكون هذا القرار من القرارات الجائز سحبها، بالإضافة إلى شروط أخرى التي يجب على الإدارة مراعاتها حتى تتمكن من سحب قرارها، ويترتب عن إجراء السحب آثار قانونية تتمثل في زوال القرار الإداري المسحوب وإعدام آثاره القانونية بأثر رجعي، وإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه، كذلك يعتبر سقوط الحق في تحريك الدعوى التأديبية بمضي المدة المحددة قانوناً من الأسباب المؤدية لانقضائها، حيث يبدأ احتساب مدة التقادم من تاريخ معاينة ارتكاب الخطأ التأديبي، فإذا اكتملت المدة المنصوص عليها للتقادم زالت كل الآثار العقابية للخطأ التأديبي بشرط أن تكون المدة قد مضت دون انقطاع، حيث تنقطع مدة التقادم بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة التأديبية أو الجزائية.

وهناك أيضاً طريق آخر لانقضائها وهو تنازل الإدارة عن مباشرة الدعوى التأديبية ضد الموظف المخطئ قبل إصدار قرارها التأديبي نظراً لما تتمتع به من سلطة تقديرية في هذا المجال، كما يمكن لها أيضاً التنازل عن الدعوى التأديبية أمام القضاء الإداري وذلك بواسطة إجراء الصلح وفقاً للتشريع المعمول به.

وتنقضي أيضاً بالإرادة المنفردة للإدارة عن طريق صدور العفو الذي يُعدّ سبباً لانقضائه الدعوى التأديبية، كما تنقضي بفقدان الموظف المتابع تأديبياً للجنسية سواء كانت أصلية أو مكتسبة، والتي تُعد شرطاً أساسياً للالتحاق بالوظائف الوطنية والاستمرار فيها، وبفقدانها يفقد الموظف صلاحية البقاء في الوظيفة، فيتم تسريحه بغير الطرق التأديبية ودون مراجعة اللجنة المتساوية الأعضاء أي بقوة القانون.

وتُعتبر وفاة الموظف المتابع سبباً لانقضائه الدعوى التأديبية سواء كانت الوفاة حقيقية أو حكمية، وبالتالي تنقضي معها جميع آثارها إذا حدثت الوفاة قبل صدور القرار التأديبي، أما في حالة صدور القرار التأديبي قبل وفاة الموظف المتابع وكان هذا القرار يحمل في طياته عقوبة مالية كعقوبة الخصم من الراتب، فلا يوجد ما يمنع قانوناً من تنفيذ هذه العقوبة في حدود ما يتعلق بمركزه الوظيفي، وتسقط بالوفاة تلقائياً لعدم استحالة تنفيذها.

الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية  
كذلك تنقضي الدعوى التأديبية بالاستقالة المقبولة بصفة قانونية، بحكم أن للموظف الحق في طلب إنهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة بإرادته المنفردة، ويجب أن تتوفر في طلب الاستقالة مجموعة من الشروط الواجب توفرها حتى ترتب الاستقالة آثارها القانونية.

الخاتمة

## الخاتمة:

يعتبر التأديب من الموضوعات التي كثرت فيها المؤلفات العامة منها أو المتخصصة، وإذا كان التأديب يقوم على أسس أربعة هي: الخطأ التأديبي، والعقوبة التأديبية، والسلطة التأديبية، وضمانات التأديب فإن موضوع انقضاء الدعوى التأديبية لا يقل أهمية عن هذه الأسس.

ولما كان موضوعنا ينحصر في الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري كان علينا أن نتطرق إلى ماهية الدعوى التأديبية من خلال الإحاطة بالموضوع من كل جوانبه.

فالمشرع الجزائري على غرار غالبية التشريعات الأخرى لم يعطي تعريفاً للدعوى التأديبية، تاركاً هذه الوظيفة للفقهاء، والذي بدوره يصعب عليه إعطاء تعريفاً دقيقاً ومرد ذلك إلى اختلاف الأنظمة المختلفة للسلطة التأديبية التي تتبناها كل دولة.

على الرغم من استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية كمبدأ عام فإن الدعويين تجمعهما وحدة الغاية وهي الزجر، ويعتبر القانون الجزائري هو المرجع والأصل فيما لم يوجد نص في القانون التأديبي ويرجع السبب إلى حداثة هذا الأخير.

تتأرجح الأنظمة التأديبية في الدول بين أنظمة ثلاث رئاسية، وقضائية، وأخيراً شبه قضائية، فالأول ينتشر في الولايات المتحدة الأمريكية، وإنجلترا فتستند سلطة التأديب إلى هيئة رئاسية، وأما الثاني فينتشر في عدة دول كمصر حيث يعهد للسلطة التأديبية إلى جهة قضائية.

أما الثالث فيوجد بالأخص في فرنسا مهد القانون الإداري وأيضاً في الجزائر حيث أسندت وظيفة التأديب إلى الإدارة تشاركها في ذلك المجالس التأديبية.

أسباب انقضاء الدعوى التأديبية متعددة، فقد تنقضي لأسباب عامة أو عادية وهي صدور قرار إداري تأديبي أو حكم بات يقضي بإلغاء القرار المطعون فيه أو تأييده.

قد تنقضي دون الوصول إلى مبتغاها أي من غير صدور القرار التأديبي أو الحكم البات وذلك يكون بمضي المدة أي التقادم المسقط، أو بسحب الإدارة لقراراتها ضمن الشروط التي يجب توافرها، أو بتنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية.

قد تنقضي الدعوى التأديبية بقوة القانون كالعفو الشامل عن الجرائم التأديبية، وبالوفاة التي تؤدي بالضرورة إلى انقضائها، وقد تكون الاستقالة المقبولة والقانونية سبباً في انقضائها في بعض الحالات.

نصل في الأخير إلى النتائج والتوصيات التالية:

### أولاً: النتائج

1- تنقضي الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري بصدور قرار إداري تأديبي نهائي والذي يفصل في الدعوى التأديبية وبالتالي له شروط خاصة تميزه عن غيره من القرارات الإدارية العادية وهي:

- القرار التأديبي يصدر من جهات إدارية التي تختص بمجال التأديب، كما هو الحال في القرار التأديبي الذي يصدر ضد الموظفين أو ضد فئة المهنيين كمهنة الموثق، مهنة المحضر القضائي، ومهنة المحاماة، وعلى ذلك فإن القرار التأديبي يشكل النهاية الطبيعية المساءلة التأديبية.

- القرار التأديبي ونظراً لإلزامية إجراء التسبب فيه فإنه بالنتيجة يلزم أن تكون مكتوبة وهذا ما يستشف من النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة.

- إن صلاحية النظر في إصدار القرار التأديب في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري مخولة للسلطة التي لها صلاحية التعيين فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية وتشاركها المجالس التأديبية في توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، ويصبح القرار الإداري نافذا بمجرد صدوره مع إلزامية تسبب القرار التأديبي بالإضافة إلى سلامة القرار التأديبي من كل العيوب الداخلية والخارجية التي قد تعتره مما قد يجعله عرضةً للإلغاء.

2- كما تنقضي الدعوى التأديبية كذلك بصدور حكم قضائي بات، فبصدور هذا الأخير والنطق به فإن قرار الهيئة القضائية الإدارية المختصة كأبي عمل قضائي، يكون حائزاً لقوة الشيء المقضي به، حيث يعتبر عنواناً للحقيقة.

3- تنقضي الدعوى التأديبية بسحب القرار التأديبي متى تضمن القرار محل السحب عقوبة مبالغ فيها، أو كانت تنطوي على نوع من الظلم تجاه الموظف، أو أنه أسس على وقائع غير صحيحة، أو تم اتخاذه بموجب إجراءات غير كافية، وهذا ما جاء في التعليمات الوزارية رقم 07 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

4- تنقضي أو تسقط الدعوى التأديبية بالتقادم أي بانقضاء المدة القانونية التي حددها القانون؛ فالمدة المحددة لانقضاء الدعوى التأديبية في الوظيفة العامة مضي خمسة وأربعون يوماً (45) من تاريخ معاينة الخطأ دون إخطار المجلس التأديبي أي يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل، وهو ما نصت عليه المادة 166 من الأمر 03/06 من القانون المتعلق بالوظيفة العام، وينقطع هذا الأجل إذا ارتبط الفعل المنسوب للموظف بجريمة جنائية إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية طبقاً للمادة 174 من نفس القانون، كما ينقطع الأجل أيضاً بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة التأديبية أو الجزائية.

5- جواز تنازل الإدارة عن القرارات التأديبية إعمالاً لمبدأ السلطة التقديرية للإدارة ويكون ذلك قبل إصدار قرارها التأديبي.

6- تنقضي الدعوى التأديبية بالعمو الشامل إذا لم يصدر قرار نهائي أو حكم قضائي بات يؤدي إلى انتهائها كما هو الشأن بالنسبة للعمو الشامل في المجال التأديبي على عقوبة التسريح طبقاً لقانون المصالحة.

7- انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية بالنسبة للموظف العام، فإنه يفصل بغير الطريق التأديبي دون مراجعة اللجنة المتساوية الأعضاء أي بقوة القانون.

8- تنقضي الدعوى التأديبية بالاستقالة المقبولة قانوناً في بعض الحالات نظراً لخصوصية بعض القطاعات منها العدالة

9- الجهة المختصة بالتحقيق هي نفسها الجهة التي تملك سلطة التأديب، وهي ما يتنافى مع مبدأ الحياد.

10- تعتبر مدة سقوط الدعوى التأديبية في مجال الوظيفة العامة المحددة بخمسة وأربعون يوماً وهي مدة قصيرة مقارنة بمدة تقادم الدعوى التأديبية في المهن الأخرى كمهنة المحاماة ومهنة الموثق.

11- اقتصار أسباب انقضاء الدعوى التأديبية في الوظيفة العامة على سبب واحد وهو التقادم، واختلاف الفقهاء في تحديد أسباب انقضاء الدعوى التأديبية فمنهم من يرجع انقضاؤها إلى سببين والبعض الآخر

إلى ثلاث أسباب، مما يعني بقاء الأسباب متناثرة في الكتب الفقهية والنصوص القانونية مما يصعب تجسيدها في الواقع العملي.

### ثانياً: التوصيات

بناء على النتائج المتوصل إليها فإننا نقوم بتقديم بعض من التوصيات الآتية:

1- في مجال السلطة المختصة بالتأديب فإنه يفضل إسناد التحقيق إلى جهة منفصلة ومستقلة عن الجهة التي تملك التأديب كمتفشية الوظيف العمومي مثلاً تكريساً لمبدأ الحياد الذي ينبغي أن يتوفر في الجهة التي تقوم بالتحقيق.

2- ضرورة تمديد مدة التقادم بالنسبة للموظف العام بما يتناسب مع مبدأ الفاعلية أي حق المجتمع الوظيفي في توقيع العقوبة.

3- ضرورة إعادة النظر في تنظيم هيئات القضاء الإداري وفي توزيع الاختصاص بينها تحقيقاً لمبدأ المساواة بين كل من الهيئات الإدارية المركزية والهيئات الإدارية اللامركزية تجسيدا مبدأ التقاضي على درجتين بالنسبة لموظفي تلك الهيئات من جهة أخرى.

4- ضرورة الوقوف بشكل صحيح على جميع جزئيات انقضاء الدعوى التأديبية بالنسبة للمشرع الجزائري، وعدم بقائها متناثرة في الكتب الفقهية والقانونية وترسيخها في أرض الواقع،

6- التحسيس بهذا الموضوع خاصة في المجتمع الوظيفي من خلال تنظيم ملتقيات وندوات علمية في الجامعات لتطويره أكثر.

في الأخير نأمل لإكمال هذا الموضوع مستقبلاً في رسالة الدكتوراه، حتى نعطي الموضوع كامل حقه، حيث نرى هذا الموضوع جديراً بالرعاية والاهتمام، ويكون مرجعاً للطلاب والقراء.

## قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

### أولاً: النصوص التشريعية والتنظيمية

#### أ- الدستور:

1) قانون رقم 01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج، عدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2017.

#### ب- القوانين العضوية:

1) القانون العضوي 01/98، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر ج ج، العدد 37، المؤرخة في 01 جوان 1998.

2) القانون العضوي رقم 11/04، المؤرخ في 06 سبتمبر 2011، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج، العدد 57، المؤرخة في 08 سبتمبر 2004.

#### ت- القوانين العادية:

1) القانون رقم 11/84، المؤرخ في 9 يونيو سنة 1984 والمتضمن قانون الأسرة، المعدل والمتمم بالأمر 02/05، مؤرخ في 27 فبراير سنة 2005، ج ر ج ج، عدد 15، المؤرخة في 27 فبراير 2005.

2) القانون رقم 02/06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتضمن تنظيم مهنة الموثق، ج ر ج ج، عدد 14، المؤرخة في 08 مارس 2006.

3) القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن ق إ م إ، ج ر ج ج، العدد 21، المؤرخة في 25 فبراير 2009.

4) القانون رقم 07/13، المؤرخ في 29 أكتوبر 2013، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر ج ج، عدد 55، المؤرخة في 30 أكتوبر 2013.

5) الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، المؤرخة في 08 جويلية 1966.

6) الأمر رقم 156/66، المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/14، المؤرخ في 04/2/2014، ج ر ج ج، المؤرخة في 16/02/2014.

- (7) الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، عدد78، المؤرخة 30 سبتمبر 1975.
- (8) الأمر رقم 01/05، المؤرخ في 27 فبراير 2015، المعدل والمتمم للأمر رقم 86/70، المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، ج ر ج ج، عدد15، المؤرخة في 27 فبراير 2005.
- (9) الأمر رقم 01/06، المؤرخ في 27 فبراير سنة 2006، يتضمن تنفيذ السلم والمصالحة الوطنية، ج ر ج ج، عدد11، المؤرخة في 29 فبراير سنة 2006.
- (10) الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، مؤرخة في 16 جويلية 2006.

#### ت-المراسيم:

- (1) المرسوم الرئاسي رقم 124/06، المؤرخ في 27 مارس سنة 2006، يحدد كفاءات إدماج أو تعويض الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج ر ج ج، عدد19، المؤرخة في 29 مارس سنة 2006.
- (2) المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، ج ر ج ج، العدد 13، المؤرخة في 28 مارس 1990.
- (3) المرسوم التنفيذي رقم 524/91، المؤرخ في 1991/12/25، المتعلق القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني، ج ر ج ج، عدد 69، المؤرخة في 1991/12/25.
- (4) المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وعملها، ج ر ج ج، العدد 03، الصادرة في 17 جانفي 1984.
- (5) المرسوم رقم 11/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر ج ج، العدد 03، الصادرة في 17 جانفي 1984.
- (6) المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 13، الصادرة في 14 مارس 1985.

7) المرسوم رقم 276/86، المؤرخ في 11 نوفمبر 1986، الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج ر ج ج، عدد46، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986.

#### ث- المنشورات:

1) المنشور الوزاري المشترك بين وزير التشغيل والتضامن الوطني رقم 606، الصادر بتاريخ 11 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط توظيف الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية وبين وحدد اللجنة الخاصة بالتوظيف، مأخوذ عن مجموعة المناشير والتعليمات، مصالح رئيس الحكومة المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.

2) المنشور رقم 06، المؤرخ 2006/04/15، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمبين لكيفيات إعادة الإدماج في الموظفين والأعوان الذين كانوا محل إجراء تسريح بسبب الأفعال المتعلقة بالمأساة الوطنية.

3) المنشور رقم 10، المؤرخ في 16 يناير 2019، المحدد لكيفية تطبيق المادة 174، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

#### ثانيا: المؤلفات

##### أ - الكتب باللغة العربية:

1) حسين بن شيخ آث ملوية، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة، الجزائر، سنة 2007.

2) حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.

3) حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، ط2، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

4) حسين فريجة، المبادئ الأساسية في ق إ م إ، ط ثانية، د م ج، الجزائر، 2015.

5) حسني درويش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء، دار الفكر العربي، 1981.

6) حمدي القبيلات، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2010.

- (7) حمدي ياسين عكاشة، القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1987.
- (8) سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- (9) سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً لأمر 133/66 (دراسة مقارنة)، د م ج، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، د س ن.
- (10) سعيد بوعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري النشاط الإداري)، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء الجزائر، 2014.
- (11) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- (12) سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري (الكتاب الثالث قضاء التأديب)، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1981.
- (13) سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991.
- (14) عادل بوعمران، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية، فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.
- (15) عبد الحميد الشواربي وأسامة عثمان، أحكام التقادم في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
- (16) عبد الرحمان خلفي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري والمقارن، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2015.
- (17) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في فقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2002.
- (18) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، مصر، 2007.
- (19) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في الدعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، 2008.

- 20) عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية (مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام مع دراسة لأحكام قضاء مجلس الدولة)، دار الكتاب الحديث، 2008.
- 21) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري (ضوابط مشروعية اجراءات التأديب الإداري والقضائي في الوظيفة العامة)، الجزء الثاني، منشأة المعارف، الإسكندرية، د س ن.
- 22) عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، مطابع الدار الهندية، القاهرة، 2006.
- 23) عبد الوهاب البندري، المسؤولية التأديبية والجزائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، المطبعة العالمية، القاهرة، 1991.
- 24) علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012.
- 25) عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية فقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 26) عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في ق إ م إ، دراسة تشريعية، قضائية وفقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009.
- 27) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 28) عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، 1998.
- 29) عمار عوابدي، القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 30) عمر زودة، الإجراءات المدنية والإدارية (في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء)، ط ثانية، انسيكلوبيديا، الجزائر، 2015.
- 31) فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 32) فهمي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، 1980.
- 33) فؤاد العطار، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، ط 1986.
- 34) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، ط3، 2004.

- (35) محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- (36) محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
- (37) محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
- (38) محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007.
- (39) محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- (40) محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
- (41) محمد سعد فودة، النظرية العامة للعقوبات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2008.
- (42) محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- (43) محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط2002.
- (44) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- (45) محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتورا، دار الفكر، القاهرة، 1973.
- (46) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د م ج، الجزائر، 1984.
- (47) ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية ضماناتها وموانع تحريكها، عقوباتها، وأصداء الجريمة الجنائية عليها، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- (48) نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.

#### ب- الكتب باللغة الفرنسية:

- 1) Charles Debbach, Procédure administrative contentieux et procédure civile, Thèse de doctorat en droit paris, 1962.

- 2) Jean Rivero, droit administratif, 12<sup>ème</sup> Ed, Dalloz, (Paris), 1974.
- 3) Pierre Bandet, L'action Disciplinaire, 2<sup>ème</sup> Ed : Berger-Levrault, Paris, France 1998.

### ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية

#### أ- الدكتوراه:

- 1) حميد شاوش، الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2017/2016.
- 2) سيدي ليسب حبيب، نظرية الخطأ التأديبي (النظرية والتطبيق)، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1990.
- 3) محمد الأحسن، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، الموسم الجامعي 2016/2015.
- 4) محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، قسم العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2007/2006.

#### ب- الماجستير:

- 1) حياة عمرواي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2012/2011.
- 2) عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2011/2010.

- (3) طارق فيصل ومصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، قدمت لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين، 2016.
- (4) فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، سنة 2003.
- (5) مفيدة قيفاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2009/2008.
- (6) منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية السياسة والإعلام، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2008/2007.

#### ج- الماستر:

- (1) بن شهرة بوصبيح، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دكتور الطاهر مولاي، سعيدة، السنة الجامعية 2017/2016.
- (2) عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الدراسية 2013/2012.
- (3) عقيلة بوحديد وخديجة سعدي، نهاية القرار الإداري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام (المنازعات الإدارية)، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، السنة الجامعية 2016/2015.
- (4) فطيمة قامة، انقضاء الدعوى التأديبية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص قانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2012/2011.
- (5) محمد بيازة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص تنظيم إداري، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2015/2014.

## رابعاً: المقالات

- 1) ربيحة حريزي، "أسباب انقضاء العقوبة وأثرها على تعويض الضحية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، صادرة بتاريخ 29/04/2017، جامعة باتنة.
- 2) عبد الكريم بلعربي ونعيمي توفيق، "الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري"، دفا تر السياسة والقانون، العدد 16، جانفي 2017، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر.
- 3) مباركة بدري، " التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة "، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، 2014، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر.
- 4) محمد الصغير بعلي، " تنفيذ القرار القضائي الإداري"، مجلة التواصل، عدد 17، ديسمبر 2006.
- 5) محمد عبد الله شوابكة، "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع العماني (دراسة تحليلية مقارنة)"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد التاسع والعشرون، المجلد الأول، د س ن، جامعة طفار، عمان.

## خامساً: القرارات القضائية

- 1) المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 42898، مؤرخ في 01/02/1986، قضية (ب. م) ضد وزير الصحة العمومية ومن معه، المجلة القضائية، عدد 03، الجزائر، 1990.
- 2) المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار مؤرخ في 06/10/1993، قضية (ر.ع) ضد وزير المجاهدين، المجلة القضائية، عدد 1، 1993.
- 3) المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 115657، مؤرخ في 05/01/1997، قضية والي ولاية بسكرة ضد (ش.أ)، المجلة القضائية، العدد 1، 1997.
- 4) مجلس الدولة، قرار رقم 001192، مؤرخ في 09/07/2001، مجلة مجلس الدولة، عدد 1، 2002.
- 5) مجلس الدولة، قرار رقم 005951، مؤرخ في 11/02/2002، مجلة مجلس الدولة، عدد 01، 2002.

6) مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 010502 مؤرخ 20/01/2004، مجلة مجلس الدولة، عدد5، 2004.

7) مجلس الدولة، قرار رقم 039009، المؤرخ في 14/11/2007، مجلة مجلس الدولة، عدد 09، 2009.

8) المحكمة الإدارية بقالمة، قرار رقم 011148، الصادر بتاريخ 17/03/2016.

#### سادسا: المحاضرات

1) صلاح الدين بوجلال، مطوية محاضرات في مادة الجنسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 2، السنة الجامعية 2013/2014.

#### سابعا: المواقع الإلكترونية

1) أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبيب القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، تاريخ زيارة الموقع: 10/03/2019، على الساعة: 18:00  
[www.kotobarabia.com](http://www.kotobarabia.com)

2) الموسوعة الشاملة، تاريخ زيارة الموقع: 22/03/2019، على الساعة: 21:00.  
[www.islamport.com](http://www.islamport.com)

3) فيصل عقلة شطناوي، علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، الدليل الإلكتروني للقانون العربي، ص22، تاريخ زيارة الموقع 25/02/2019، على الساعة 10:00، على الموقع .  
[www.arabwinfo.com](http://www.arabwinfo.com)

الفهرس

## الفهرس

الرقم	العنوان
01	مقدمة
05	الفصل الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية
06	المبحث الأول : انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار إداري
06	المطلب الأول : ماهية الدعوى التأديبية
07	الفرع الأول : مفهوم الدعوى التأديبية و إجراءاتها
08	أولا: مفهوم الدعوى التأديبية
12	ثانيا: إجراءات الدعوى التأديبية
18	ثالثا: علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية
27	الفرع الثاني: الجهة المختصة بالتأديب وتطبيقاتها في التشريع الجزائري
28	أولا : الأنظمة التأديبية
33	ثانيا: النظام شبه القضائي في التشريع الجزائري
40	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي
41	الفرع الأول: تعريف القرار الإداري
42	الفرع الثاني: العناصر المتعلقة بالصحة الخارجية والداخلية للقرار الإداري
42	أولا: العناصر المتعلقة بالصحة الخارجية للقرار الإداري
47	ثانيا: العناصر المتعلقة بالصحة الداخلية للقرار الإداري
51	الفرع الثالث: مدى حجية القرار الإداري التأديبي
53	المبحث الثاني : انقضاء الدعوى التأديبية بصدور حكم قضائي بات
54	المطلب الأول: حجية القرار القضائي
54	الفرع الأول: حجية الشيء المقضي به
55	الفرع الثاني : قوة الشيء المقضي به
55	المطلب الثاني : حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العمومية
56	الفرع الأول: الحجية النسبية
56	الفرع الثاني : الحجية المطلقة
59	الفصل الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية
59	المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة
59	المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب الإداري

61	الفرع الأول: مفهوم إجراء السحب ونطاق تطبيقه
62	أولاً: تعريف إجراء السحب
63	ثانياً: نطاق سحب القرار التأديبي
67	الفرع الثاني: شروط مباشرة سحب القرار التأديبي والآثار المترتبة عليه
67	أولاً: شروط مباشرة سحب القرار التأديبي
70	ثانياً: الآثار المترتبة على سحب القرار التأديبي
71	المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها
72	الفرع الأول: عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد مباشرتها
73	الفرع الثاني: جواز تنازل الإدارة عن الدعوى بعد مباشرتها
74	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها
77	المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون
77	المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم وبالعفو
77	الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم
79	أولاً: موقف المشرع الجزائري من سقوط الدعوى بالتقادم
81	ثانياً: بدأ سريان مدة التقادم
82	ثالثاً: إجراءات قطع مدة التقادم
83	الفرع الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو
83	أولاً: تعريف العفو
87	ثانياً: آثار العفو الشامل على انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري
91	المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية وبالوفاة
91	الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية
91	أولاً: تعريف الجنسية وأنواعها
93	ثانياً: شرط الجنسية لالتحاق بالوظيفة
95	ثالثاً: حالات فقدان الجنسية في التشريع الجزائري
95	رابعاً: آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية
95	الفرع الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة
96	أولاً: الوفاة
96	ثانياً: أثر الوفاة على انقضاء الدعوى التأديبية
98	المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة
98	الفرع الأول: مفهوم الاستقالة

99	أولاً: تعريف الاستقالة
100	ثانياً: أنواع الاستقالة
101	الفرع الثاني: شروط الاستقالة والآثار الناجمة عنها على الدعوى التأديبية
101	أولاً: شروط الاستقالة
105	ثانياً: آثار الاستقالة على الدعوى التأديبية
109	الخاتمة
113	قائمة المصادر والمراجع
123	الفهرس

## ملخص

تناولت المذكرة موضوع انقضاء الدعوى التأديبية في النظام الجزائري فهي من المواضيع الهامة في مجال التأديب، وعلى هذا الأساس ومحاولةً منا جمع مختلف طرق انقضاء الدعوى التأديبية ووضعها بين يدي القراء بصفة عامة وفئة الموظفين ورجال القانون بصفة خاصة حتى يتسنى لهم معرفة الطرق التي تنقضي بها الدعوى التأديبية.

وبالتالي فالدعوى التأديبية تنقضي بصدور قرار تأديبي من السلطة المختصة قانوناً ويُفترض عدم وجود عيب يشوبه مع ضرورة أن يخضع إلى إجراء إلزامية التسبيب، أو صدور حكم بات نهائي فيه أي حائز للقوة الشيء المقضي به وهذا هو الوضع الطبيعي لانقضاء الدعوى التأديبية، كما تنقضي بأسباب أخرى قد تطرأ عليها أثناء السير فيها وقبل الفصل في موضوعها وهي انقضاؤها بغير الطرق العادية وذلك يكون بسحب الإدارة لقراراتها، وبالتقدم، أو بتنازل الإدارة عنها، وقد تنقضي بقوة القانون ويكون ذلك بإجراء العفو الذي امتد إلى المجال التأديبي، وبفقدان الجنسية سواء الأصلية أو المكتسبة، وقد تنقضي بالوفاة، وتكون بذلك العقوبة التأديبية - شأنها شأن العقوبة الجزائية - تنسم بالطابع الشخصي، يجب أن توقع على شخص حي، وهي نتيجة حتمية لانقضائها.

وقد تنقضي في بعض الحالات بالاستقالة بشرط قبولها من الجهة المختصة بالتعيين ويكون ذلك في بعض الوظائف دون غيرها وعلى رأسها رجال القضاء نظراً لخصوصية هذا القطاع.