

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون عام اداري

بعنوان

أثر المتابعة الجزائية على المسؤولية التأديبية  
للموظف

تحت إشراف الدكتور:

- أ.د. محمد خليفي

من إعداد الطلبة:

- بلغاوي حنان

- مبروح طيب

لجنة المناقشة من الأساتذة:

رئيسا	استاذ التعليم العالي	أ. عمرانى كمال
مشرفا ومقررا	استاذ التعليم العالي	أ. محمد خليفي
مناقشا	استاذ محاضر قسم ب	أ. عثمانى رضوان

السنة الجامعية : 2025/2024



## شكر و عرفان

نتقدّم، نحن الطالبين مبروح الطيب وحنان بلغاوي ، بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة، على ما تفضلوا به من وقت وجهد وملاحظات علمية قيّمة أسهمت في تقويم هذا العمل وتطويره.

كما نعبر عن عميق تقديرنا وامتناننا المشرف مُحمّد خليفي، الذي كان لنا خير موجّه ومرشد، فواكب مسيرتنا العلمية بصبر ودقة، ولم يدّخر جهداً في توجيهنا ودعمنا في كل مراحل هذا البحث، فله منا كل الشكر والتقدير، سائلين الله أن يجزيه عنا خير الجزاء.



إهداء

إلى من غاب جسده وبقيت روحه النور الذي يهديني...

إلى روح والدي الطاهرة ، أسكنه الله فسيح جناته،

وإلى أُمي الحبيبة، رمز التضحية والصبر،

التي منحتني من قلبها الكثير دون أن تنتظر المقابل.

إلى إخوتي الأعزاء: خالد، سالم، كمال، ويحيى، الذين كانوا لي دائماً العون والسند في

كل مراحل الحياة وإلى أختي الغالية زوليخة رفيقة القلب والذاكرة الجميلة.

إليكم جميعاً، أهدي ثمرة جهدي ونجاحي هذا، عرفاناً وامتناناً

لما قدمتموه لي من حب ودعم لا يُقدَّر بثمن.

الطالبة: حنان بلغاوي

إهداء

إلى من غرست في حب العلم، وسهرت لأجلي الليالي...

إلى أمي الحبيبة، التي كانت دومًا الدعاء والصبر والعطاء،

وإلى أبي الغالي، الذي علّمني أن الإرادة تصنع الطريق، وكان لي قدوة في الصمت والقوة.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء،

أنتم النبض الذي رافقني في كل خطوة،

لكم كل التقدير والمحبة.

أهدي هذا العمل المتواضع لكل من آمن بي، ودفعتني للاستمرار،

تقديرًا وعرفانًا لوقوفكم إلى جانبي في رحلة العلم والحياة.

الطالب : الطيب مبروح

قائمة أهم المختصرات

1/ باللغة العربية:

الاختصار	معنى الاختصار
ج ر ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
ق إ م إ ج	قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري
ق إ ج ج	قانون الإجراءات الجزائية الجزائري
ص	الصفحة
ص ص	من الصفحة الى الصفحة
د س ن	دون سنة النشر
ع	عدد
ط	الطبعة

2/ باللغة الفرنسية:

L'abréviation	Le sens de l'abréviation
p	Page

# مقدمة

## مقدمة:

تُعَدُّ الوظيفة العمومية إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها الدولة الحديثة، بل هي العمود الفقري الذي يُسهم في تحقيق الاستقرار المؤسسي وضمن سير المرافق العامة بانتظام وفعالية. فمن خلال أدائها المتقن، تتحقق أهداف السياسات العامة وتُصان حقوق الأفراد والجماعات. وفي هذا الإطار، يتحمل الموظف العمومي مسؤوليات جسيمة تفرض عليه الالتزام بأعلى معايير النزاهة والانضباط، تماشيًا مع القوانين والأنظمة التي تحكم أداءه الوظيفي. وتكمن أهمية هذه المسؤولية في كونها ترتبط ارتباطًا وثيقًا بمبدأ المشروعية، الذي يُعدّ حجر الزاوية في بناء دولة القانون، حيث تخضع جميع الأجهزة الإدارية لمبدأ سيادة القانون، وتلتزم بالحدود المرسومة لها دستوريًا وتشريعيًا.

غير أن الممارسة العملية قد تكشف عن حالات يُخِلّ فيها الموظف بواجباته الوظيفية، سواءً عبر تقصير مُتعمد أو إهمالٍ غير مبرر، مما يُهدّد مصالح الإدارة العامة ويُضعف ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة. فالإخلال بالواجبات الوظيفية لا يُعتبر مجرد انتهاكًا فرديًا، بل هو اعتداء على المصلحة العامة التي من أجلها وُجِدَ المرفق العام. وفي مواجهة هذه الانحرافات، تبرز آليات المساءلة كضمانة حيوية لتحقيق العدالة الإدارية، سواءً عبر المسؤولية التأديبية التي تهدف إلى حماية النظام الوظيفي، أو عبر المسؤولية الجزائية التي تستهدف حماية المصلحة العامة من الجرائم التي قد ترتكب في إطار المرفق العام. وهنا يظهر التداخل بين المجالين التأديبي والجزائي، مما يفرض دراسةً متأنيةً لطبيعة العلاقة بينهما.

ويُثير تقاطع هذين النوعين من المساءلة إشكالية بالغة التعقيد، خاصة في ظل مبدأ استقلالية المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية، وهو المبدأ الذي تقرّه غالبية التشريعات المقارنة. فمن الناحية النظرية، تختلف المسؤولية التأديبية عن الجزائية من حيث الأساس القانوني، والجهة المختصة بالتحقيق والفصل، والهدف المُرتجى من كل منهما. فبينما تهدف الأولى إلى الحفاظ على الانضباط الوظيفي وضمن سير العمل الإداري بكفاءة، فإن الثانية ترمي إلى معاقبة الأفعال المجرمة قانونًا، بصرف النظر عن صفة مرتكبها. إلا أن هذا الاستقلال النظري لا يمنع من وجود تداخل عملي بين المسارين، خاصةً عندما تكون الوقائع ذاتها محل متابعة أمام الجهتين التأديبية والجزائية.

وهذا ما يُثير تساؤلاتٍ جوهرية حول أثر المتابعة الجزائية على المسؤولية التأديبية حينما يحوز الحكم الجزائي حجيةً أمام الجهة التأديبية مع إمكانية تأثير نتيجة الدعوى الجزائية على سير الإجراءات التأديبية أو على تقدير الجزاء وكذا موقف القضاء الإداري من هذه الإشكاليات فبعض التشريعات تُقرّ

بمبدأ استقلالية المسار التأديبي، بينما أخرى تُخضعه لنتائج الدعوى الجزائية، مما يخلق تنوعاً في التطبيقات القضائية والفقهية. كما أن طبيعة الوقائع المطروحة قد تختلف بين المسارين، فقد تكون الواقعة واحدة، لكن التكييف القانوني يختلف باختلاف الجهة المختصة.

إن الإجابة عن هذه التساؤلات تتطلب تحليلاً دقيقاً للأحكام القانونية والفقهية والقضائية التي تحكم العلاقة بين المسؤوليتين، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية النظام القانوني للوظيفة العمومية. كما يتطلب الأمر التمييز بين حالات التماهي الكلي بين الوقائع المتابع علمها، وحالات الاختلاف في التكييف القانوني أو في نطاق الواقعة ذاتها. ففي بعض الأحيان، قد تُصنّف الواقعة على أنها جريمة جزائية في حين لا تشكل مخالفة تأديبية، أو العكس. وهذا الاختلاف يُثير إشكالية مدى إلزامية الأحكام الجزائية على الجهات التأديبية، خاصةً في ظل مبدأ استقلالية الإرادة التشريعية لكل من النظامين.

وعليه، فإن دراسة أثر المتابعة الجزائية على المسؤولية التأديبية تكتسي أهمية بالغة، ليس فقط من الناحية النظرية المتعلقة بتحديد طبيعة العلاقة بين المسارين، ولكن أيضاً من الناحية العملية التي تمسّ حقوق الموظفين وضمائمهم، وكفاءة النظام التأديبي ككل. فهل يُمكن القول بأن المتابعة الجزائية تُضعف من سلطة الإدارة في اتخاذ إجراءات تأديبية مستقلة؟ أم أن مبدأ الاستقلالية يظل قائماً حتى في ظل وجود حكم قضائي بات؟ وهل تُعتبر الضمانات المقررة في المسار الجزائي كافيةً لحماية حقوق الموظف في الإجراءات التأديبية؟ هذه الأسئلة وغيرها تُبرز الحاجة إلى بحثٍ معمّق يربط بين الجانبين النظري والتطبيقي، مع استقراء مواقف الفقه والقضاء في الأنظمة المقارنة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن طبيعة الجزاءات المترتبة على كل نوع من المسؤولية تختلف اختلافاً جوهرياً، فبينما تتراوح العقوبات التأديبية بين الإنذار والفصل من الخدمة، فإن العقوبات الجزائية قد تصل إلى حد الحبس أو الغرامات المالية الكبيرة. وهذا الاختلاف يُثير تساؤلاتٍ حول مدى تأثير العقوبة الجزائية على تقدير العقوبة التأديبية، خاصةً إذا كانت الواقعة واحدة. بحيث إذا ما يُمكن للإدارة أن تفرض عقوبة تأديبية إضافية بعد أن يكون الموظف قد تحمل عقوبة جزائية أم أن ذلك يُشكل تكراراً غير مبرر للعقاب خاصة وأن القانون العقوبات الجزائي يمنع العقاب المزدوج لنفس الفعل.

كل هذه التساؤلات تُؤكد على أن العلاقة بين المسؤولية التأديبية والجزائية ليست علاقةً بسيطةً، بل هي علاقةٌ معقدةٌ تتأثر بعوامل متعددة، منها القانونية والإجرائية والاجتماعية. لذلك، فإن

هذه الدراسة تسعى إلى تقديم رؤيةٍ شاملةٍ تُساهم في توضيح هذه الإشكالية، مع الاستناد إلى الأدلة القانونية والقضائية التي تُحدد معالم هذه العلاقة في الأنظمة المختلفة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين المتابعة الجزائية والمسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، من خلال تحديد مفهوم كل منهما، واستعراض النصوص القانونية ذات الصلة، وتحليل الاجتهادات القضائية في هذا المجال. كما تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على الضمانات القانونية الممنوحة للموظف في حالتي المتابعة الجزائية والتأديبية، واقتراح توصيات لتحسين التوازن بين حماية المرفق العام وضمان حقوق الموظف.

اختيار هذا الموضوع ينبع من أسباب ذاتية وموضوعية. فعلى الصعيد الذاتي، هناك رغبة في التعمق في فهم التداخل بين القانون الإداري والقانون الجنائي، والاهتمام الشخصي بالقضايا المتعلقة بالوظيفة العمومية وحقوق الموظف. أما على الصعيد الموضوعي، فهناك قلة في الدراسات المتخصصة التي تتناول العلاقة بين المتابعة الجزائية والمسؤولية التأديبية في السياق الجزائري، والحاجة إلى توضيح الإشكالات العملية التي تواجه الإدارة والموظف في هذا المجال.

لقد واجهتنا بعض الصعوبات للقيام بهذه الدراسة، منها ندرة المراجع المتخصصة التي تتناول الموضوع بشكل مباشر، وتفاوت الاجتهادات القضائية في التعامل مع حالات التداخل بين المتابعة الجزائية والمسؤولية التأديبية، وصعوبة الحصول على قرارات إدارية أو قضائية حديثة تتعلق بالموضوع.

تنصب حدود هذه الدراسة على التشريع الجزائري، مع التركيز على القوانين والأنظمة المتعلقة بالوظيفة العمومية والإجراءات الجزائية. كما يتم الاستناد إلى الاجتهادات القضائية الصادرة عن المحاكم الجزائرية، خاصة مجلس الدولة.

بالنسبة للدراسات السابقة فقد تناولت بعض الدراسات العلاقة بين المتابعة الجزائية والمسؤولية التأديبية، منها:

الدراسة الموسومة بـ"العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام" هي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، أعدها الطالب خدير عبد الكريم تحت إشراف الأستاذة كاملة سمية، في جامعة أحمد دراية – أدرار، خلال السنة الجامعية 2020/2019.

تناولت هذه المذكرة التداخل بين المسؤوليتين التأديبية والجزائية للموظف العام، مع التركيز على الإطار القانوني للمساءلة في التشريع الجزائري.

وعليه وبناءً على ما سبق، تبرز الإشكالية ما مدى تأثيرها المتابعة الجزائية على مسؤوليته التأديبية للموظف ؟

للإجابة على هذه الإشكالية، تم اعتماد المنهج الوصفي و التحليلي ، من خلال تعريف المفاهيم والمصطلحات القانونية وتحليل النصوص القانونية ذات الصلة، والاجتهادات القضائية، والدراسات الفقهية.

ولقد قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين:

**الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للمتابعة الجزائية والتأديبية للموظف العام**

**الفصل الثاني: الحكم الجزائي و علاقته بالمسؤولية التأديبية للموظف**

# الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للمتابعة الجزائية  
والتأديبية للموظف العمومي

تُعد المتابعة القانونية للموظف العمومي، سواء كانت جزائية أو تأديبية، من المسائل الأساسية التي تندرج ضمن منظومة القانون العام، بالنظر إلى ما تمثله من أداة لحماية المرفق العام وضمان احترام القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم السلوك الوظيفي. ولأن الموظف العمومي يُمارس مهامًا ذات طابع عام ويضطلع بمسؤوليات تلامس المصلحة العامة، فإن القانون قد أحاطه بجملته من الالتزامات يقابلها نظام خاص بالمساءلة.

وتأسيسًا على ما سبق، يرمي هذا الفصل إلى ضبط الإطار المفاهيمي الذي تنبني عليه المتابعة الجزائية والتأديبية للموظف العمومي، من خلال الوقوف على طبيعة كل مسؤولية ومجال تطبيقها وأهم خصائصها. ولذلك، سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين: يُخصص أولهما لتحديد المتابعة الجزائية للموظف العمومي (المبحث الأول)، في حين يُعنى الثاني بالتكريس القانوني للمسؤولية التأديبية للموظف العمومي (المبحث الثاني).

## المبحث الأول:

### المتابعة الجزائية للموظف العمومي

تُعد المتابعة الجزائية للموظف العمومي في الجزائر من المواضيع الحيوية التي تجمع بين القانون الجنائي والقانون الإداري، نظراً لتأثيرها المباشر على سير المرفق العام وضمان نزاهة الوظيفة العمومية. يمكن تقسيم هذه الدراسة إلى مطلبين نتناول في الأول مفهوم المتابعة الجزائية للموظف (المطلب الأول)، ثم ننتقل لبيان اجراءات متابعة الموظف الجزائية. (المطلب الثاني)

## المطلب الأول:

### مفهوم المتابعة الجزائية للموظف العمومي

تُعد المتابعة الجزائية للموظف العمومي أداة قانونية تهدف إلى مساءلته عند ارتكابه أفعالاً تُشكل جرائم يعاقب عليها القانون. وتكتسي هذه الآلية أهمية بالغة في حماية الوظيفة العامة من التجاوزات. ويثير هذا الموضوع إشكالات تتعلق بطبيعة المتابعة والتمييز بينها وبين المساءلة التأديبية، وهو ما سنعالجه في هذا المطلب.

## الفرع الأول :

### تعريف المتابعة الجزائية للموظف العمومي

تُعتبر المتابعة الجزائية للموظف العمومي إحدى الوسائل القانونية التي تلجأ إليها الدولة لمحاسبة الموظف عند ارتكابه أفعالاً تُجرّمها النصوص القانونية. وتبرز أهمية هذا النوع من المتابعة في سياق الحفاظ على نزاهة الوظيفة العمومية وضمان احترام القانون داخل المرافق العامة. ومن هذا المنطلق، يستوجب الوقوف على تعريف المتابعة الجزائية (أولاً)، مع بيان أهم خصائصها (ثانياً).

## أولاً : تعريف المتابعة الجزائية للموظف العمومي:

تُعرف المتابعة الجزائية للموظف العمومي بأنها مجموعة الإجراءات القانونية التي تُتخذ ضد الموظف العمومي عند ارتكابه فعلاً يُشكل جريمة وفقاً لأحكام القانون الجزائري، سواء وقع ذلك أثناء تأدية

مهامه الوظيفية أو خارجها. وتهدف هذه الإجراءات إلى ضمان احترام قواعد المسؤولية الجنائية، وتحقيق مبدأ المساواة أمام القانون دون أي تمييز بسبب الصفة أو المنصب.<sup>1</sup>

تبدأ هذه المتابعة بتحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة، والتي تتولى دراسة الوقائع والوقوف على مدى توافر الأركان القانونية للجريمة المنسوبة للموظف العمومي. وفي هذا السياق، قد تصدر النيابة العامة أمرًا بالحفظ في حال رأت أن هناك ما يكفي من المعطيات القانونية والشبهات الجدية التي تستوجب فتح المتابعة، وهو ما يشكل الانطلاقة الرسمية للإجراءات الجزائية. غير أن النيابة العامة تحتفظ، في المقابل، بصلاحيّة إصدار أمر بعدم المتابعة، أو ما يُعرف بأمر "الحفظ"، وذلك إذا تبين لها، بعد التحري، أن الوقائع لا تتوافر فيها عناصر الجريمة، أو لعدم كفاية الأدلة، أو لانقضاء الدعوى العمومية لأي سبب من الأسباب القانونية، مع بقاء إمكانية إعادة فتح الملف إذا ظهرت معطيات جديدة قبل سقوط الدعوى بالتقادم.<sup>2</sup>

وعند إحالة الملف إلى جهة التحقيق أو مباشرة أمام الجهة القضائية المختصة، تستمر إجراءات المتابعة في إطار مرحلة المحاكمة، حيث يُعرض الموظف على القضاء للفصل في الأفعال المنسوبة إليه وفقًا للضوابط القانونية. وتنتهي هذه المرحلة بصدور الحكم القضائي النهائي، والذي قد يكون بالتبرئة في حال عدم ثبوت التهم، أو بالإدانة إذا ثبت ارتكاب الجريمة وفقًا لما توفر من أدلة وقرائن. ويُعد الحكم بالإدانة تنويجًا للمسار الإجرائي، ويترتب عليه توقيع العقوبة المناسبة طبقًا لنصوص القانون، مع إمكانية الطعن فيه بالطرق المقررة قانونًا مثل الاستئناف أو النقض.

في السياق الجزائي، تُنظم هذه المتابعة وفقًا لأحكام قانون الإجراءات الجزائية، الذي يُحدد بدقة كيفية تحريك الدعوى العمومية، والجهات المختصة بذلك، كما يضع الضمانات القانونية المقررة لفائدة الموظف المتابع، وعلى رأسها قرينة البراءة، وحق الدفاع، وعلنية الجلسات، ومبدأ التقاضي على درجتين. وتُعد هذه الإجراءات وسيلة أساسية لضمان احترام القوانين والأنظمة، وصون هيبة الوظيفة

<sup>1</sup> بوكرا ادريس، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية لإدارة. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 3، 2022، ص 168.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 168.

العامة، وتعزيز الثقة المجتمعية في المؤسسات والإدارات العمومية، من خلال تأكيد مبدأ خضوع الجميع لسلطة القانون دون استثناء<sup>1</sup>.

وتُعتبر هذه الإجراءات وسيلة لضمان احترام القوانين والأنظمة، والحفاظ على الثقة العامة في المؤسسات والإدارات.

### ثانياً : خصائص المتابعة الجزائية للموظف العمومي

تتميز المتابعة الجزائية للموظف العمومي في القانون الجزائري بعدة خصائص تميزها عن غيرها من أشكال المساءلة، وتُبرز خصوصيتها كآلية قانونية تهدف إلى حماية المصلحة العامة وضمان نزاهة الوظيفة العمومية.

### ثالثاً : الطابع العام للدعوى العمومية

تُحرك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة باسم المجتمع، بهدف حماية النظام العام وتحقيق الردع العام والخاص. ويُعتبر هذا الطابع العام من الخصائص الأساسية للمتابعة الجزائية، حيث تُعنى الجهات القضائية المختصة بالتحقيق في الجرائم وتقديم المتهم للمحاكمة وفقاً لقانون الإجراءات الجزائية<sup>2</sup>.

### رابعاً : استقلالية الإجراءات

تُعتبر المتابعة الجزائية مستقلة عن الإجراءات التأديبية، حتى وإن كانت الأفعال المرتكبة تُشكل في الوقت ذاته مخالفة تأديبية وجنائية<sup>3</sup>. ويُعني ذلك أن الموظف العمومي قد يكون محل مساءلة تأديبية وجزائية في آن واحد، دون أن يؤثر أحدهما على الآخر، إلا في حالات معينة يحددها القانون<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة تلمسان، 2007-2008، ص 34.

<sup>2</sup> خذير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المسائلة القانونية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019-2020، ص 30.

<sup>3</sup> محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1963، ص 288

<sup>4</sup> خذير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 33.

#### خامسا : الضمانات القانونية

يتمتع الموظف العمومي خلال المتابعة الجزائية بكافة الضمانات التي يكفلها القانون، مثل حق الدفاع ، وقرينة البراءة، وحق الاستعانة بمحامٍ. وتُعد هذه الضمانات أساسية لضمان محاكمة عادلة ومنصفة، وتُكرس مبدأ سيادة القانون وحماية حقوق الإنسان<sup>1</sup>.

#### سادسا : إمكانية التوقيف التحفظي

في بعض الحالات، يمكن اتخاذ إجراء التوقيف التحفظي ضد الموظف العمومي، وفقاً للمادة 174 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>، وذلك لحماية مصلحة التحقيق وضمان سير العدالة. ويُعتبر هذا الإجراء احترازيًا، ويُتخذ في الحالات التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه أثناء التحقيق، مع مراعاة الضمانات القانونية المقررة<sup>3</sup>.

تُبرز هذه الخصائص أهمية المتابعة الجزائية كآلية قانونية تهدف إلى حماية المصلحة العامة وضمان نزاهة الوظيفة العمومية، مع احترام حقوق الموظف وضمان محاكمة عادلة ومنصفة.

#### الفرع الثاني:

#### التمييز بين المتابعة الجزائية والمتابعة التأديبية

رغم أن المتابعة الجزائية والمتابعة التأديبية قد تنشأ عن نفس الفعل المرتكب من قبل الموظف العمومي، إلا أنهما تختلفان من حيث الطبيعة، والجهات المختصة، والإجراءات، والنتائج.

#### أولا : من حيث الجهة المختصة

تُعنى المتابعة الجزائية بالجهات القضائية، حيث تتولى النيابة العامة تحريك الدعوى العمومية، وتُعرض القضايا أمام المحاكم المختصة للفصل فيها وفقاً لقانون الإجراءات الجزائية. أما المتابعة

<sup>1</sup> أحمد بركات، مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 7 العدد 3 سبتمبر 2020، ص 553.

<sup>2</sup> الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.

<sup>3</sup> المادة 174، من الأمر رقم 03-06 السابق ذكره.

التأديبية، فتُدار من قبل الإدارة أو الهيئة التأديبية المختصة داخل المؤسسة أو المرفق العام الذي ينتهي إليه الموظف، وتُطبق القوانين والأنظمة الداخلية المنظمة للعمل الإداري<sup>1</sup>.

#### ثانيا : من حيث الهدف

تهدف المتابعة الجزائية إلى حماية النظام العام وتحقيق الردع العام والخاص من خلال معاقبة الأفعال التي تُشكل جرائم بموجب القانون الجنائي. في المقابل، تسعى المتابعة التأديبية إلى ضمان حسن سير المرفق العام والانضباط الوظيفي، من خلال معالجة المخالفات الإدارية والسلوكية التي لا ترقى إلى مستوى الجريمة الجنائية<sup>2</sup>.

#### ثالثا : من حيث الإجراءات

تتبع المتابعة الجزائية إجراءات قضائية محددة، تبدأ بالتحقيق الابتدائي، ثم التحقيق القضائي، وتنتهي بالمحاكمة وإصدار الحكم. أما المتابعة التأديبية، فتتم عبر تحقيق إداري داخلي، يعقبه جلسة تأديبية تُصدر فيها الجهة المختصة قرارًا إداريًا بشأن المخالفة<sup>3</sup>.

#### رابعا : من حيث النتائج

تُسفر المتابعة الجزائية عن عقوبات جنائية مثل الحبس أو الغرامة أو غيرها من العقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي. بينما تؤدي المتابعة التأديبية إلى توقيع عقوبات إدارية مثل الإنذار، التوبيخ، الخصم من الراتب، النقل التأديبي، أو العزل من الوظيفة، وذلك وفقًا لما تنص عليه القوانين والأنظمة الإدارية<sup>4</sup>.

#### خامسا : من حيث الضمانات المكفولة للموظف

يتمتع الموظف العمومي في المتابعة الجزائية بكافة الضمانات التي يكفلها القانون، مثل حق الدفاع، وقرينة البراءة، وحق الاستعانة بمحامٍ، ومحاكمة عادلة. وفي المتابعة التأديبية، تُمنح للموظف

<sup>1</sup> بوطيبة مراد، الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر، العدد 33، الجزء الرابع، ديسمبر 2019، ص 25.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 28.

<sup>3</sup> خذير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 39.

<sup>4</sup> خذير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 43.

حقوق الدفاع، بما في ذلك الاطلاع على ملفه التأديبي، وتقديم دفوعه، والطعن في القرار التأديبي أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة.

ومن المهم الإشارة إلى أن الموظف قد يكون محل مساءلة تأديبية وجزائية في آن واحد، خاصة إذا كان الفعل المرتكب يُشكل مخالفة إدارية وجنائية في نفس الوقت. ومع ذلك، فإن الحكم الجزائي لا يُلزم بالضرورة الجهة الإدارية، إلا في حالة صدور حكم نهائي بالبراءة ينفي وقوع الفعل المادي نفسه، مما يمنع الإدارة من اتخاذ إجراءات تأديبية بشأن نفس الوقائع.<sup>1</sup>

تُبرز هذه التفرقة أهمية فهم الفروق بين المتابعة الجزائية والتأديبية للموظف العمومي، وتُسلط الضوء على ضرورة احترام الضمانات القانونية في كلا النوعين من المتابعة، لضمان تحقيق العدالة وحسن سير المرافق العامة.

### المطلب الثاني:

#### جهات المتابعة الجزائية والضمانات القانونية الممنوحة للموظف العمومي

تُعدّ إجراءات المتابعة الجزائية للموظف العمومي من أبرز المراحل القانونية التي تهدف إلى ضمان احترام القانون وتحقيق العدالة دون المساس بحقوق الموظف أو مكانته. وتتم هذه الإجراءات وفقاً لضوابط قانونية دقيقة تنظم كيفية تحريك الدعوى والتحقيق فيها ثم إحالتها إلى الجهات القضائية المختصة. ويكتسي هذا المسار أهمية خاصة بالنظر إلى طبيعة الوظيفة العمومية وما تقتضيه من حماية وضمانات.

### الفرع الأول:

#### الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية

يُعتبر تحريك الدعوى الجزائية ضد الموظف العمومي إجراءً بالغ الحساسية، نظراً لما يترتب عليه من آثار قانونية ومهنية قد تمس استقرار حياته الوظيفية والشخصية. ولهذا السبب، أناط المشرع هذه المهمة بجهات مختصة تضمن احترام مبدأ الشرعية والإجراءات القانونية الواجبة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قرار بتاريخ 09-07-2001 غير منشور مأخوذ عن رشيد خلوفي وجمال سايس، اجتهادات أساسية في القضاء الإداري الجزائري، منشورات كليك، 2014 ص 471.

<sup>2</sup> رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 435.

وفي المقابل، كفل للموظف جملة من الضمانات الأساسية التي تضمن له الدفاع عن نفسه في إطار من العدالة والإنصاف، بما يحقق التوازن بين حماية المصلحة العامة وصون الحقوق الفردية.

في النظام القانوني الجزائري، تُعد النيابة العامة الجهة المخولة قانوناً بتحريك الدعوى العمومية ضد الموظف العمومي في حالة ارتكابه فعلاً يُشكل جريمة. ويتم ذلك بناءً على شكوى، بلاغ، أو تقارير صادرة عن الجهات الرقابية أو التفتيشية. تُباشر النيابة العامة التحقيقات الأولية، وتُحيل القضية إلى قاضي التحقيق إذا تطلب الأمر، وفقاً لأحكام قانون الإجراءات الجزائية<sup>1</sup>.

وتُمارس النيابة العامة هذا الاختصاص استناداً إلى مبدأ الشرعية، حيث لا يجوز تحريك الدعوى العمومية إلا وفقاً للقانون، مع احترام الضمانات القانونية المكفولة للموظف العمومي.

## الفرع الثاني :

### الضمانات القانونية الممنوحة للموظف أثناء المتابعة الجزائية

يُعتبر الموظف العمومي في الجزائر، كغيره من المواطنين، مستفيداً من جملة من الضمانات القانونية التي تكفل له محاكمة عادلة وتحمي حقوقه أثناء المتابعة الجزائية. تستند هذه الضمانات إلى المبادئ الدستورية، وأحكام قانون الإجراءات الجزائية، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وفيما يلي تفصيل لأهم هذه الضمانات:

#### 1- حق الدفاع

يُعد حق الدفاع من أبرز الضمانات التي يتمتع بها الموظف العمومي أثناء المتابعة الجزائية. يُكفل هذا الحق للموظف إمكانية تقديم دفعه، واستدعاء الشهود، وتقديم الأدلة التي تدعم موقفه<sup>2</sup>.

كما يحق له الاطلاع على ملف القضية، ومناقشة الأدلة المقدمة ضده، وتقديم طلبات قانونية خلال جميع مراحل التحقيق والمحاكمة. ويُعتبر هذا الحق من المبادئ الأساسية التي تضمن تحقيق العدالة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> خذير عيد الكريم، المرجع السابق، ص 58.

<sup>2</sup> أحمد بركات: مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، مجلة الدراسات الحقوقية-، المجلد 7 العدد 3 سبتمبر-، 2020، ص55.

## 2- قرينة البراءة

تُعتبر قرينة البراءة من المبادئ الراسخة في القانون الجزائري، حيث يُفترض أن كل متهم بريء حتى تثبت إدانته بحكم قضائي نهائي. وتُشكل هذه القرينة حماية للموظف العمومي من أي إجراءات تعسفية أو تمييزية أثناء المتابعة الجزائية<sup>2</sup>. ويجب على الجهات القضائية احترام هذه القرينة طوال مراحل التحقيق والمحاكمة، وعدم اتخاذ أي إجراءات تمس بسمعة الموظف أو مكانته الوظيفية قبل صدور حكم نهائي.

## 3- حق الاستعانة بمحامٍ

يُمنح الموظف العمومي الحق في الاستعانة بمحامٍ للدفاع عنه خلال جميع مراحل التحقيق والمحاكمة. ويُعتبر هذا الحق من الضمانات الأساسية التي تكفل للموظف الحصول على محاكمة عادلة. ويجب على الجهات القضائية إعلام الموظف بحقه في توكيل محامٍ، وتوفير الوقت الكافي له لاختيار محامٍ مناسب. وفي حالة عدم قدرة الموظف على توكيل محامٍ، يجب على المحكمة تعيين محامٍ له لضمان حقوقه في الدفاع.<sup>4</sup>

## 4- الحق في الصمت وعدم تجريم الذات

يُعتبر الحق في الصمت وعدم تجريم الذات من الضمانات القانونية التي تحمي الموظف العمومي أثناء المتابعة الجزائية. ويحق للموظف الامتناع عن الإجابة عن الأسئلة التي قد تُستخدم ضده في المحاكمة، دون أن يُعتبر ذلك دليلاً على إدانته<sup>5</sup>. ويجب على الجهات القضائية احترام هذا الحق وعدم استخدام أي وسيلة لإجبار الموظف على الإدلاء بأقواله.

<sup>1</sup> خذير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 46.

<sup>2</sup> خذير عيد الكريم، المرجع السابق، ص 48.

<sup>3</sup> خلوفي رشيد، المرجع السابق، ص 438.

<sup>4</sup> خذير عبد الكريم، المرجع السابق، ص 78.

<sup>5</sup> سعید مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 447.

## 5- الحق في محاكمة علنية وعادلة

يُكفل للموظف العمومي الحق في محاكمة علنية وعادلة ، حيث تُعقد جلسات المحاكمة بشكل علني ، ما لم تقرر المحكمة خلاف ذلك لأسباب تتعلق بالنظام العام أو الآداب العامة.<sup>1</sup> ويجب أن تتوفر في المحاكمة جميع الضمانات القانونية التي تكفل للموظف فرصة الدفاع عن نفسه ، والاستماع إلى الشهود ، ومناقشة الأدلة المقدمة ضده.

## 6- الحق في الطعن في الأحكام

يُمنح الموظف العمومي الحق في الطعن في الأحكام الصادرة ضده أمام الجهات القضائية الأعلى، وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية. ويُعتبر هذا الحق من الضمانات التي تكفل للموظف فرصة إعادة النظر في الحكم الصادر ضده ، وتصحيح أي أخطاء قد تكون حدثت أثناء المحاكمة.<sup>2</sup>

تُشكل هذه الضمانات مجتمعة أساساً لتحقيق العدالة ، وتُسهم في حماية حقوق الموظف العمومي أثناء سير الإجراءات القضائية. ويجب على الجهات القضائية والإدارية احترام هذه الضمانات وتطبيقها بشكل فعال لضمان محاكمة عادلة ومنصفة للموظف.<sup>3</sup>

تبرز هذه الإجراءات أهمية التوازن بين حماية المصلحة العامة وضمان حقوق الموظف العمومي أثناء المتابعة الجزائية، مما يُسهم في تحقيق العدالة وتعزيز الثقة في النظام القانوني.

<sup>1</sup> سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 442.

<sup>2</sup> باية سكاكي، دور القاضي الإداري بين المتقاضى والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 39.

<sup>3</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 440.

## المبحث الثاني:

### التكريس القانوني للمسؤولية التأديبية للموظف

تُعدّ المسؤولية التأديبية أحد الركائز الأساسية في تنظيم الوظيفة العامة، إذ تمثل الأداة التي تعتمد عليها الإدارة لضمان التزام الموظفين بالضوابط القانونية والسلوكية التي تفرضها طبيعة العمل الإداري.

وفي هذا الإطار، تبرز المسؤولية التأديبية كآلية قانونية تهدف إلى ضبط سلوك الموظف العام عند ارتكابه مخالفات تمس النظام والانضباط الإداري، مع ما يترتب عن ذلك من جزاءات تأديبية تتناسب وطبيعة الخطأ المرتكب.

وبغرض التعرف عليها، سنخص بالدراسة المفهوم الدقيق للمسؤولية التأديبية وخصائصها (المطلب الأول)، ثم يعرض القواعد القانونية التي تؤطرها، مع بيان تفاعلها مع باقي صور المسؤولية القانونية الأخرى التي قد يتحملها الموظف العام أثناء أداء مهامه. (المطلب الثاني).

## المطلب الأول:

### مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف

تُعدّ المسؤولية التأديبية إحدى الآليات القانونية الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة لضمان التزام الموظف العام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل. بحيث سنعرض من خلال هذا المطلب إلى تعريف هذه المسؤولية، (الفرع الأول) وأهميتها،. (الفرع الثاني). وخصائصها بجانب عناصرها الأساسية المتمثلة في الفعل المخالف والجزاء التأديبي. (الفرع الثالث).

## الفرع الأول:

### تعريف المسؤولية التأديبية

تُعدّ الوظيفة العمومية من أهم المرافق التي تعتمد عليها الدولة في تجسيد السياسات العامة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، مما يجعل الانضباط والالتزام من القيم الجوهرية التي ينبغي أن يتحلى بها

الموظف العمومي. ومن هذا المنطلق، يولي المشرع عناية خاصة لتأطير سلوك الموظف وتحديد مسؤولياته القانونية والأخلاقية، وذلك عبر منظومة متكاملة من القواعد التأديبية التي تهدف إلى ضمان حسن سير المرفق العام وصون كرامة الوظيفة.

وفي هذا الإطار، تبرز المسؤولية التأديبية كإحدى الآليات القانونية الأساسية التي تُفَعَّل في حالة إخلال الموظف بواجباته المهنية، الأمر الذي يستدعي الوقوف على مفهومها وحدودها كما نظمها التشريع الجزائري.

#### أولاً : التعريف الفقهي للمسؤولية التأديبية

لم يحظَ مفهوم المسؤولية التأديبية بتأصيل مستقل في الفقه العربي، حيث جاءت معظم الأطروحات الفقهية في هذا المجال متأثرة إلى حد بعيد بالمدارس القانونية الغربية. وقد اتجه بعض الفقهاء إلى تعريف الموظف العام باعتباره مسؤولاً تأديبياً متى أخلَّ عمداً أو إهمالاً بالواجبات المنوطة به قانوناً وتنظيمياً، لاسيما تلك المنصوص عليها صراحة في القوانين والأنظمة السارية، ويخضع بذلك لعقوبات تأديبية دون أن يحول ذلك دون مساءلته أمام الجهات القضائية المختصة، مدنية كانت أو جزائية، إذا اقتضى الأمر.<sup>1</sup>

وفي ذات السياق، ذهب فريق من الفقه إلى أن كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف ويخالف مقتضيات الوظيفة يشكل أساساً للمساءلة التأديبية، طالما أن هذا السلوك من شأنه التأثير سلباً على حسن سير المرفق العام، سواء ارتكب الفعل داخل نطاق الوظيفة أو خارجها، وسواء اتسم بالعمد أو نشأ عن إهمال.<sup>2</sup> ويكفي لتوافر الركن المعنوي قيام الموظف بالإخلال بواجباته دون أن يُشترط توافر القصد الجنائي، إذ تكفي الإرادة المنصرفة إلى عدم مراعاة مقتضيات الحيطة والدقة في أداء المهام الوظيفية.

وقد عبّر بعض الفقهاء عن الجريمة التأديبية بأنها "إخلال من أحد المنتميين إلى هيئة معينة بالواجبات التي يرتبها عليه هذا الانتماء"، فيما عرّفها آخرون بأنها "كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف،

<sup>1</sup> محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إدارياً ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2006 ص 28

<sup>2</sup> فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة، 1991 ص.29.

عمداً أو خطأً، أثناء ممارسته لوظيفته أو بما من شأنه المساس بكرامة الوظيفة وهيبتها".<sup>1</sup> ورغم ما يتسم به هذا التعريف من إيجاز، إلا أنه يتمتع بالشمول، إذ يتناول مختلف صور الإخلال، سواء في إطار الوظيفة أو خارجها، متى كان الفعل ماساً بمكانة الوظيفة أو مؤثراً على الثقة المفترضة فيها.

ويرى البعض أن المسؤولية التأديبية بوجه عام تقوم على ارتكاب الموظف لخطأ ينال من انتظام المرفق العام أو يُخلّ بحسن سيره، وقد عرفها بعض الفقهاء بأنها "المساءلة التي تنشأ عن مخالفة تأديبية تستند إلى عنصر محدد يتمثل في الإخلال بالواجبات الوظيفية".<sup>2</sup>

### ثانياً: التعريف القضائي للمسؤولية التأديبية

تصدى القضاء الإداري، لاسيما المحكمة الإدارية العليا بمصر، لمحاولة وضع تعريف دقيق للجريمة التأديبية، يُظهر العناصر المكونة لها ويحدد سلوك الموظف محل المساءلة. وقد أكدت المحكمة في هذا الصدد أن سبب القرار التأديبي يتمثل في إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو ارتكابه أفعالاً محظورة، معتبرة أن الموظف يكون مسؤولاً تأديبياً إذا خالف الواجبات المنصوص عليها في القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة، أو إذا خالف أوامر رؤسائه الصادرة ضمن الحدود القانونية، أو خرج عن مقتضيات واجبه في أداء مهامه بما يتطلبه من دقة وأمانة، وهو ما يبرر مساءلته تأديبياً وفقاً للإجراءات القانونية المقررة.<sup>3</sup>

وقد قضت المحكمة ذاتها في أحكام لاحقة بأن المخالفة التأديبية قد تقع أثناء تأدية الموظف لوظيفته أو بمناسبة، وتحقق بمخالفة واجبات الوظيفة الإيجابية أو النواهي التي تنص عليها النصوص التنظيمية الصريحة. كما أوضحت أن مناط المسؤولية التأديبية يكمن في الإخلال بواجبات الوظيفة، سواء كان ذلك عن طريق فعل إيجابي أو امتناع سلبي، وأن ارتكاب الموظف لفعل ينال من مقتضيات الثقة في الوظيفة، أو يُظهر تقصيراً في أدائها بما يتنافى مع متطلبات الحيطة والانضباط، يُعد ذنباً إرادياً يُبرر مساءلته تأديبياً.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1995، ص 48.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع السابق، ص 49.

<sup>3</sup> أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص 69.

<sup>4</sup> سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 72.

ثالثا : تعريف المسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري

سعى المشرع الجزائري، على غرار العديد من التشريعات المقارنة، إلى تحديد مفهوم المسؤولية التأديبية أو ما يُعرف بالجريمة التأديبية، وذلك من خلال المادة 160 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،<sup>1</sup> والتي تنص على ما يلي: "يشكّل كل تخلٍّ عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، خطأ مهنيًا يُعرّض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية."<sup>2</sup>

ويُستشف من هذه المادة أن المشرع الجزائري اعتمد في تحديد المسؤولية التأديبية على معيارين

أساسيين:

- لإخلال بالواجبات الوظيفية: يشترط لقيام المسؤولية التأديبية أن يرتكب الموظف فعلاً أو أفعالا تُعدّ إخلالاً بالواجبات المنوطة به قانوناً أو تنظيمياً.
- المساس بالسلوك الوظيفي أو الانضباط: يجب أن يكون هذا الإخلال ذا أثر على سلوك الموظف وانضباطه، سواء وقع داخل محيط العمل أو خارجه،

وبناءً عليه، فإن المسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري تقوم على التوازن بين الالتزام الفردي للموظف، وواجب الرقابة والإشراف المفروض على رؤسائه، بما يضمن احترام قواعد الانضباط والحفاظ على كرامة الوظيفة العامة وفاعلية أداؤها.

<sup>1</sup>أمر رقم 03-06 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية عدد 46 لسنة 2006.

<sup>2</sup>المصدر نفسه.

الفرع الثاني :

أهمية المسؤولية التأديبية في الوظيفة العمومية

وتتجلى أهمية المسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري من خلال أوجه متعددة، أبرزها:<sup>1</sup>

- 1- ضمان حسن سير المرفق العام: تُعد المسؤولية التأديبية أداة فعّالة لضمان الانضباط داخل الإدارات العمومية، مما يسمح باستمرار أداء المرافق العامة بكفاءة وانتظام.
- 2- تحقيق الردع العام والخاص: يهدف النظام التأديبي إلى ردع الموظف المخالف ما يسهم في تعزيز ثقافة الانضباط داخل الوسط الإداري.
- 3- تعزيز ثقة المواطن في الإدارة العمومية: من خلال تفعيل آليات المحاسبة التأديبية، مما يرفع من مستوى الشفافية والثقة.
- 4- حماية حقوق الموظفين: يوفر النظام التأديبي إطاراً قانونياً يضمن للموظف حق الدفاع عن نفسه، ويحدّ من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية.<sup>2</sup>
- 5- تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف: من خلال التوفيق بين متطلبات الانضباط الإداري وضمن حقوق الموظف المكفولة قانوناً.

وقد أكد المشرع هذه الأهمية في المادة 160 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي تنص على أن: "يشكّل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، خطأ مهنيًا يُعرّض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ، 1995 ص 306.

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو، المرجع نفسه، ص 307.

<sup>3</sup> الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المصدر السابق.

### الفرع الثالث:

#### خصائص المسؤولية التأديبية وعناصرها

تُعد المسؤولية التأديبية أداة قانونية لضمان احترام الموظف لواجباته المهنية، وتحقيق الانضباط داخل الإدارة. ولتبيّن معالمها بدقة، يجب الوقوف على خصائصها المميزة وعناصرها الجوهرية التي تُحدّد شروط قيامها.

#### أولاً: خصائص المسؤولية التأديبية

تتسم المسؤولية التأديبية بجملة من الخصائص يمكن اجمالها فيما يلي:

#### 1- الطابع الوظيفي الخاص

تتفرد المسؤولية التأديبية بكونها مرتبطة بصفة الموظف العمومي، فهي لا تنشأ إلا عن إخلال هذا الأخير بواجبات وظيفته، وعليه، فإن هذه المسؤولية لا تنشأ تجاه عامة الناس، وإنما تنشأ في إطار علاقة الموظف بالإدارة التي يعمل لديها، وهو ما يميزها عن المسؤولية الجنائية التي تقوم على مخالفة قواعد قانون العقوبات، أو المسؤولية المدنية التي تقوم على الإضرار بالغير.<sup>1</sup>

#### 2- الهدف الوقائي والتأديبي

تهدف المسؤولية التأديبية أساساً إلى الحفاظ على النظام والانضباط داخل المرفق العام، وهي بهذا تختلف عن المسؤولية الجنائية التي ترمي إلى حماية المجتمع من الجرائم وتوقيع العقوبات باسم المجتمع، كما تختلف عن المسؤولية المدنية التي ترمي إلى تعويض الضرر الذي يصيب الغير. ومن هنا يظهر أن العقوبة التأديبية لا يقصد منها إيلام الموظف بقدر ما تهدف إلى إصلاح سلوكه وضمان احترام قواعد الانضباط الإداري.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مصطفى محمود أحمد عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس القاهرة، مصر، 1976، ص 20 و21.

<sup>2</sup> مصطفى محمود أحمد عفيفي، المرجع نفسه، ص 21.

### 3- عدم اشتراط وجود ضرر فعلي

من الخصائص المميزة للمسؤولية التأديبية أنها لا تشترط لقيامها حدوث ضرر فعلي للغير، بل يكفي فقط ارتكاب الموظف لمخالفة تأديبية، أي خروجه عن مقتضيات النظام والانضباط الوظيفي. وهذا ما يجعلها تختلف عن المسؤولية المدنية التي يشترط فيها وجود ضرر يترتب على الفعل أو الامتناع.<sup>1</sup>

### 4- الطابع الإداري والإجرائي الخاص

المسؤولية التأديبية تُمارس في الغالب داخل المؤسسة أو الهيئة الإدارية التي ينتهي إليها الموظف، ويكون للسلطة الإدارية المختصة الحق في تقدير مدى خطورة المخالفة واتخاذ العقوبة المناسبة. وهذا يميزها عن المسؤولية الجنائية التي تخضع لإجراءات قضائية محددة أمام المحاكم، ويجعلها أكثر مرونة وسرعة في المعالجة.<sup>2</sup>

### 5- الاستقلال النسبي عن المسؤوليات الأخرى:

رغم وجود تقاطعات بين المسؤولية التأديبية وغيرها من صور المسؤولية، خصوصًا الجنائية، فإنها تتمتع بنوع من الاستقلال. فقد يُساءل الموظف تأديبيًا حتى في حال صدور حكم بالبراءة جنائيًا، ما دام الفعل يُعد مخالفة إدارية. ومع ذلك، فإن لحجية الحكم الجنائي أثرًا ملزمًا للسلطة التأديبية في بعض الحالات، كأن يقضي الحكم بانعدام الواقعة المادية ذاتها، ما يقيد الجهة التأديبية بعدم إثارة الدعوى التأديبية عن تلك الواقعة.<sup>3</sup>

### 6- سلطة تقديرية واسعة للجهة التأديبية

للسلطة التأديبية صلاحيات تقديرية كبيرة في تكييف الأفعال المنسوبة إلى الموظف، وفي تحديد ما إذا كانت تشكل مخالفة تستوجب العقوبة أم لا. وهذه السلطة التقديرية تُمارس في ضوء قواعد

<sup>1</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015/2016، ص 369.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 370.

<sup>3</sup> مصطفى محمود أحمد عفيفي، المرجع السابق، ص 21.

الانضباط الوظيفي، وغالبًا ما تكون أقل تقييدًا بالنصوص الجامدة، مما يسمح للجهة التأديبية بمراعاة ملائمة كل حالة وظروفها.<sup>1</sup>

### ثانيا: عناصر المسؤولية التأديبية

لكي تقوم المسؤولية التأديبية في حق الموظف، لا بد من توافر مجموعة من العناصر يمكن تحديدها في ثلاثة عناصر رئيسية:

#### 1- الصفة الوظيفية للفاعل (صفة الموظف)

لا تقوم المسؤولية التأديبية إلا إذا كان مرتكب الفعل المخالف يتمتع بصفة الموظف العمومي، وفق ما تقرره القوانين والتنظيمات السارية. فالعلاقة الرابطة بين الموظف والإدارة هي التي تُنشئ الالتزامات الوظيفية وتفرض احترام قواعد السلوك والانضباط داخل المرفق العام. وعليه، فإن الأفعال التي تصدر من أشخاص لا تربطهم علاقة وظيفية بالمرفق العام لا يمكن أن تكون محلًا للمساءلة التأديبية.<sup>2</sup>

#### 2- الخطأ التأديبي (الإخلال بالواجبات الوظيفية)

يُعد هذا الركن حجر الزاوية في المسؤولية التأديبية، ويتمثل في إخلال الموظف بواجب من الواجبات الملقاة على عاتقه، سواء كان ذلك الإخلال ناتجًا عن فعل أو امتناع، وسواء تحقق ضرر فعلي أو لم يتحقق. وقد يكون هذا الإخلال مخالفًا للقوانين والتنظيمات، أو مخالفًا بواجبات النزاهة والانضباط والسلوك اللائق داخل الوظيفة. كما يتميز الخطأ التأديبي بطبيعته المرنة، إذ يخضع في كثير من الأحيان لتقدير السلطة التأديبية التي تراعي طبيعة الوظيفة وطبيعة المخالفة وظروف ارتكابها.

<sup>1</sup> محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 370.

<sup>2</sup> محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 351.

### 3- الجزاء التأديبي : (وجود نص يقر العقوبة)<sup>1</sup>

لا يكفي ثبوت الخطأ التأديبي لتقرير المسؤولية، بل يجب أن يكون هذا الخطأ معاقباً عليه بمقتضى نص قانوني أو تنظيمي يحدد العقوبات التأديبية الممكنة توقيعها. ويُعد هذا العنصر ضماناً قانونية أساسية للموظف، لأن العقوبات لا تُفرض إلا بموجب نص، تطبيقاً لمبدأ "لا عقوبة إلا بنص". وتختلف هذه العقوبات في درجتها وشدتها، بدءاً من التنبيه والإنذار، إلى التوقيف المؤقت أو العزل النهائي، ويُراعى في ذلك مبدأ التناسب بين جسامة الفعل المرتكب والعقوبة المقررة له.

#### المطلب الثاني:

#### الأسس القانونية للمسؤولية التأديبية

تمثل الأسس القانونية للمسؤولية التأديبية الإطار الذي تستند إليه الإدارة في تحديد الأفعال المخالفة والجزاء المترتبة عنها، وتُعد بمثابة المرجعية التي تُحدد من خلالها حدود الالتزام الوظيفي وسُبل المساءلة ولذلك سنتعرض من خلال ما يلي إلى كل من مصادر المسؤولية التأديبية (الفرع الأول) ثم العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤوليات الأخرى (الفرع الثاني)

#### الفرع الأول:

#### مصادر المسؤولية التأديبية

تستند المسؤولية التأديبية إلى جملة من المصادر القانونية التي تُحدّد الإطار العام لتنظيمها، وتُضفي عليها طابع الإلزام والشرعية. وتتنوع هذه المصادر بين نصوص تشريعية وطنية وأخرى تنظيمية داخلية تتلاءم مع طبيعة كل مؤسسة.

<sup>1</sup> قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عشور الجلفة، الجزائر، 2008، ص 378.

أولاً : القوانين والتشريعات الوطنية:

## 1- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

تُعد القوانين والتشريعات الوطنية المصدر الأساسي والرئيسي الذي تستند إليه المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة.

قد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لهذا الجانب من خلال مجموعة من النصوص القانونية التي نظمت المسؤولية التأديبية بوضوح، بدءاً من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى) ، والذي نصّ في مادته 54 على تصنيف العقوبات التأديبية إلى درجتين: عقوبات من الدرجة الأولى كالتنبيه والإنذار، وعقوبات من الدرجة الثانية كالإقصاء المؤقت والعزل.<sup>1</sup>

ثم تطوّر هذا الإطار التنظيمي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>، والذي نص في مادته 124 على تصنيف العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات. ويُعد هذا المرسوم محطة مهمة في ضبط نظام التأديب الإداري، حيث عمل على توسيع قائمة العقوبات التأديبية بشكل يتيح للإدارة خيارات أكثر مرونة وتدرجاً في الرد على المخالفات التأديبية بحسب جسامتها.

ومع تطور التشريعات وتحديث المنظومة القانونية للوظيفة العمومية، جاء الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ليُعيد تنظيم منظومة العقوبات التأديبية من خلال تصنيفها إلى أربع درجات كما نصت المادة 163 منه. وقد جاء هذا التقسيم

---

<sup>1</sup> الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية عدد 43 لسنة 1966. والذي تم إلغاؤه بموجب الأمر رقم 03/06 ، المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، الذي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج ر العدد (46).

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية عدد 13، لسنة 1985. ملغى

الجديد دون أن يستحدث أنواعاً جديدة من العقوبات مقارنة بما ورد في المرسوم السابق، بل عمل على إعادة تنظيمها وفق تدرج يأخذ بعين الاعتبار جسامه الخطأ المرتكب ومدى تأثيره على سير المرفق العام<sup>1</sup>.

ويلاحظ من خلال قراءة المادة 161 من نفس الأمر أن المشرع قد تبنى منهجاً دقيقاً في تحديد العقوبة التأديبية المناسبة، حيث ربطها بعدة معايير من بينها: درجة جسامه الفعل التأديبي، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والضرر المترتب على المصلحة العامة أو على المنتفعين من خدمات الإدارة. وهو ما يعكس توجهاً نحو تحقيق نوع من العدالة داخل الإدارة، يراعي التناسب بين الخطأ المرتكب والعقوبة المسلطة<sup>2</sup>.

ويمكن القول في المجمل إن هذه التشريعات تجسد الإرادة القانونية في بناء منظومة تأديبية واضحة ومتكاملة، تُحافظ على الانضباط داخل المرفق العام، وتؤمن حسن سير الخدمة العمومية، مع مراعاة حقوق الموظف في إطار من المشروعية والعدالة الإجرائية.

## 2- القوانين الأساسية الخاصة كأساس للتخصص الوظيفي

يُعدّ التخصص الوظيفي أحد أبرز ملامح تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر، حيث لم يعد المشرع يكتفي بتطبيق أحكام القانون العام للوظيفة العمومية على مختلف الأسلاك، بل لجأ إلى تبني قوانين أساسية خاصة تُراعي خصوصيات كل قطاع، وذلك في إطار تعزيز الفعالية والنجاعة في تسيير الموارد البشرية.

وفي هذا الإطار، أصدر المشرع مجموعة من المراسيم التنفيذية الخاصة بكل سلك وظيفي، والتي تمثل تجلياً واضحاً لهذا التوجه.

إن هذا التنوع في القوانين الأساسية يعكس محاولة لتحقيق نوع من العدالة الوظيفية من خلال ملائمة النصوص القانونية مع الخصوصيات التقنية والإدارية والبشرية لكل قطاع. كما يسمح هذا

<sup>1</sup> المادة 163 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 161 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المصدر السابق.

التخصيص بضمان أكبر قدر من المهنية، من خلال تحديد دقيق للمهام، ومسارات الترقية، وأنظمة التقييم، بما ينسجم مع طبيعة العمل ومتطلباته.<sup>1</sup>

ومن ثمّ، يمكن القول إن تبني القوانين الأساسية الخاصة لا يُعد فقط إجراءً تنظيمياً، بل هو توجه استراتيجي يرمي إلى ترشيد تسيير الوظيفة العمومية وتجاوز منطقتي التعميم، لصالح منطق التخصيص والكفاءة.

### ثانياً: اللوائح الداخلية والسياسات المؤسسية:

لا يقتصر تنظيم المسؤولية التأديبية على التشريعات العامة فقط، بل تشكل اللوائح الداخلية والسياسات المؤسسية أحد المكونات الأساسية في ضبط السلوك المهني داخل بيئة العمل.

#### 1- تعريف اللوائح الداخلية والسياسات المؤسسية:

فاللوائح الداخلية هي تلك النصوص التي تُعد داخل كل مؤسسة على حدة، وفقاً لخصوصيتها التنظيمية والمهنية، وتكون مكملة للقوانين الوطنية المتعلقة بالوظيفة العمومية، بينما تُشير السياسات المؤسسية إلى المبادئ التوجيهية التي تُحدد القيم والسلوكيات المتوقعة من الموظفين، وتضع الإطار المرجعي لتصرفاتهم أثناء أداء مهامهم.<sup>2</sup>

#### 2- دور اللوائح الداخلية في تحديد معايير السلوك المهني:

تلعب اللوائح الداخلية دوراً محورياً في تحديد معايير السلوك المهني داخل المؤسسات، إذ تُترجم القواعد القانونية العامة إلى تعليمات وإجراءات تفصيلية تتناسب مع خصوصيات كل بيئة عمل.<sup>3</sup> من بين هذه المعايير:

الالتزام بأوقات العمل، احترام التسلسل الإداري، التعامل اللائق مع الجمهور والزملاء، والحفاظ على سرية المعطيات والمعلومات.

<sup>1</sup> محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 378.

<sup>2</sup> محمد شافعي أبوراس، القضاء الإداري، عامل الكتاب، الطبعة الأولى، الرياض، 2010، ص 81.

<sup>3</sup> توفيق شحاتة، مبادئ القانون الإداري، النشر للجامعات المصرية، القاهرة، 1954، ص 320.

كما تتضمن اللوائح الداخلية آليات متابعة الانضباط المهني، وتتضمن في بعض الأحيان تصنيفات للأخطاء التأديبية والإجراءات الواجب اتخاذها تجاه المخالفات، ما يُضفي نوعاً من الشفافية والانضباط داخل بيئة العمل.<sup>1</sup>

## الفرع الثاني:

### العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤوليات الأخرى

تعدد صور المسؤولية التي قد يتحملها الموظف العمومي نتيجة إخلاله بواجباته الوظيفية، ومن أبرزها المسؤولية التأديبية، والتي قد تتقاطع أحياناً مع المسؤوليتين الجنائية والمدنية. وسنعالج من خلال ما يلي العلاقة بين هذه المسؤوليات، من حيث الأساس القانوني، والآثار المترتبة عنها، وكيفية الفصل أو التداخل بينها.

### أولاً : المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية

تُعد المسؤوليتان التأديبية والمدنية من أهم الآليات القانونية التي تُنظّم سلوك الموظف العمومي، وتحددان تبعات إخلاله بواجباته أو انتهاكه لحقوق الغير. وعلى الرغم من أن كلاهما ينبني على فكرة الخطأ، فإن العلاقة بينهما تقوم على تمايز واضح في الأساس القانوني والآثار المترتبة.<sup>2</sup>

فمن حيث أوجه التشابه، يشترك كل من النظام التأديبي والمدني في كون الخطأ هو القاعدة المشتركة التي تُبنى عليها المسؤولية، علاوة على ذلك، يُمكن أن تُثار المسؤوليتان عن فعل واحد إذا ما ترتب عنه من جهة إخلال بواجبات الوظيفة، ومن جهة أخرى إضرار بحقوق الغير.<sup>3</sup>

أما من حيث أوجه الاختلاف، فتكمن في طبيعة كل مسؤولية ومداهما. فالمسؤولية التأديبية تُعنى بالإخلال بالواجبات المهنية المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات التي تحكم علاقة الموظف بالإدارة، وتُرتب جزاءات تأديبية تهدف إلى الحفاظ على الانضباط داخل المرفق العام. أما المسؤولية المدنية،

<sup>1</sup> محمود عاطف النبا ، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة ، القاهرة : دار الفكر العربي، ص 153.

<sup>2</sup> عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة)، ط 4، ديوان المطبوعات الجامعية)، الجزائر، 2012، ص 11.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 13.

فأساسها هو الضرر الذي يلحق بالغير نتيجة إخلال الموظف بالتزام قانوني، وتُرتب في الغالب التزامًا بالتعويض لجبر الضرر.<sup>1</sup>

ويلاحظ أيضًا أن الضرر يُعد ركنًا جوهريًا في قيام المسؤولية المدنية، بخلاف المسؤولية التأديبية التي يكفي فيها تحقق الخطأ الإداري حتى وإن لم يُفض إلى ضرر مباشر. كما تختلف الجهتان المختصتان في تقدير وتطبيق الجزاءات، فالمسؤولية التأديبية تُعالج أمام لجان تأديبية أو المجالس الإدارية المختصة، بينما تُعرض المسؤولية المدنية أمام القضاء المدني أو الإداري بحسب الجهة المتضررة.<sup>2</sup>

وعليه، فإن الفصل بين المسؤوليتين لا ينفي إمكانية اجتماعهما في مواجهة الموظف ذاته، على أن يُراعى في ذلك عدم تكرار الجزاء عن الفعل نفسه بشكل يُخل بمبدأ العدالة.

### ثانياً : العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية

تُعد المسؤوليتان التأديبية والجزائية من أبرز صور المساءلة التي قد يتعرض لها الموظف العمومي، غير أن العلاقة بينهما تتسم بالتداخل في بعض الأحيان والتمايز في أحيان أخرى، مما يقتضي الوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بينهما، بهدف ضبط الطبيعة القانونية لكل منهما وتحديد نطاق تطبيقها.

فمن حيث أوجه التشابه، يشترك كل من النظام التأديبي والنظام الجزائي في كونهما يقومان على فكرة الخطأ باعتباره أساسًا للمساءلة، سواء كان هذا الخطأ انتهاكًا لنص قانوني أو إخلالًا بواجبات الوظيفة أو بالنظام العام. كما أن كلا المسؤوليتين تهدفان إلى تحقيق الردع وحماية النظام، سواء داخل الإدارة (في حالة المسؤولية التأديبية) أو داخل المجتمع ككل (في حالة المسؤولية الجزائية).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد الحكيم بوساحية، مسؤولية الموظف العام التأديبية، مذكرة ماجستير في القانون تخصص الادارة و المالية، جامعة الجزائر، 2000، ص 50.

<sup>2</sup> محمد عبد العالي السناري، نظم و واحكام الوظيفة العامة و السلطة الإدارية و القانون الاداري في جمهورية مصر العربية"دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 2004، ص 58.

<sup>3</sup> ناصر محمد إبراهيم البكر، تمييز المسؤولية التأديبية للموظف العام عن غيرها من أنواع المسؤولية، القيادة العامة لشرطة الشارقة - مركز بحوث الشرطة، دار المنظومة، المجلد 25، العدد 97، 2016، ص 72.

ويُلاحظ أيضاً خضوع كل من المسؤوليتين لمبدأ الشرعية، بحيث لا يُسأل الموظف إلا بموجب نص سابق يحدد الفعل المحظور والعقوبة المقررة له. فضلاً عن أن الدعويين التأديبية والجزائية تنقضيان بوفاء الموظف، ولا يجوز الاستمرار فيهما ضد ورثته.<sup>1</sup>

أما من حيث أوجه الاختلاف، فإن كلاً من المسؤوليتين يخضع لمنظومة قانونية مستقلة.<sup>2</sup> فالمسؤولية الجزائية تُعنى بالأفعال التي تُعد جرائم بموجب قانون العقوبات، وتُعرض الموظف لعقوبات سالبة للحرية أو مالية، بينما المسؤولية التأديبية تتعلق بالإخلال بواجبات الوظيفة وتُرتب جزاءات إدارية، مثل الإنذار أو الخصم من الأجر أو الإحالة على التقاعد. كما أن الضرر لا يُعد شرطاً في قيام المسؤولية الجزائية، بينما في التأديبية يُمكن أن تؤخذ جسامه الفعل أو أثره في الحسبان عند تقدير العقوبة، رغم أن تحقق الضرر ليس ركناً لازماً.<sup>3</sup>

وختاماً، يُمكن القول إن العلاقة بين المسؤوليتين تقوم على الاستقلال النسبي، بحيث لا يمنع قيام إحداها من مساءلة الموظف تأديبياً أو جزائياً على ذات الواقعة،

ان هذه الأنواع من المسؤوليات تتكامل فيما بينها لضمان حماية المرفق العام والحفاظ على النظام الوظيفي، كلٌّ بحسب طبيعته وأهدافه. فرغم تقاطعها في بعض الجوانب، إلا أنها تختلف من حيث الأساس القانوني، نطاق التطبيق، الجهة المختصة، والجزاء المترتبة. وهو ما يستوجب مراعاة هذه الخصوصيات في تكييف الأفعال المنسوبة إلى الموظف، بما يضمن عدم المساس بمبادئ العدالة الإجرائية، وعلى رأسها مبدأ عدم ازدواج العقوبة عن الفعل الواحد.

<sup>1</sup> ناصر محمد إبراهيم البكر، المرجع السابق، ص 72.

<sup>2</sup> فتوح عبد الله الشادلي، المسؤولية الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ط 1، 2006، ص 7.

<sup>3</sup> لشهراني أحمد إبراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف في النظام السعودي في ضوء الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامي، دار المنظومة، 1991، ص 18.

## الفصل الثاني :

الحكم الجزائي وعلاقته بالمسؤولية

التأديبية للموظف العمومي

## الفصل الثاني : الحكم الجزائي وعلاقته بالمسؤولية التأديبية للموظف العمومي

---

تتقاطع المسؤوليتان الجزائية والتأديبية في العديد من الحالات التي يكون فيها الموظف محل متابعة قضائية، مما يطرح إشكالية العلاقة بين الحكم الصادر عن القضاء الجزائي والإجراءات التأديبية التي قد تتخذها الإدارة. فبينما تهدف العقوبة الجزائية إلى حماية النظام العام بردع الأفعال المجرّمة قانونًا، تسعى العقوبة التأديبية إلى صون الانضباط الوظيفي والحفاظ على سير المرفق العام بانتظام واطراد.

وفي هذا الإطار، يتناول (المبحث الأول) الأساس القانوني الذي يضبط العلاقة بين الحكم الجزائي والعقوبة التأديبية، سواء من حيث الاستقلال أو التأثير المتبادل، بينما يعالج (المبحث الثاني) الآثار العملية التي يمكن أن تترتب عن الحكم الجزائي، خاصة في حالتها الإدانة أو البراءة، على المسؤولية التأديبية للموظف، مع التركيز على مدى التزام الإدارة بمضمون الحكم الجزائي وحدود سلطتها التقديرية في اتخاذ القرار التأديبي.

## المبحث الأول:

### الإطار القانوني لعلاقة الحكم الجزائي بالتأديب

تُعد العلاقة بين الحكم الجزائي والإجراء التأديبي من القضايا التي أثارت اهتمام الفقه والقضاء نظرًا لتداخلها وتعدد آثارها القانونية. ويبرز هذا التداخل خصوصًا عندما يكون الفعل المرتكب مخالفًا في آن واحد لكل من القواعد الجزائية والتأديبية، ما يستدعي البحث في حدود كل من النظامين. ومن هنا تبرز أهمية تحديد الإطار القانوني الناظم لهذه العلاقة لتفادي التعارض وضمان العدالة. وعليه، يتناول هذا المبحث الإطار القانوني لعلاقة الحكم الجزائي بالتأديب، من حيث القوة القانونية للحكم الجزائي في (المطلب الأول) و الضوابط القانونية لاستناد التأديب إلى الحكم الجزائي في (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول:

#### القوة القانونية للحكم الجزائي

يتمتع الحكم الجزائي بقوة قانونية خاصة تجعله يتجاوز حدود الدعوى الجزائية ليحدث أثرًا في مجالات قانونية أخرى، ومنها المجال التأديبي. وتنبع هذه القوة من حجية الحكم الصادر عن جهة قضائية مختصة بعد تحقيق ضمانات قانونية. وتثير هذه المسألة تساؤلات حول مدى إلزامية الحكم الجزائي أمام الجهات التأديبية. لذلك، يُعنى هذا المطلب بدراسة القوة القانونية للحكم الجزائي من حيث موقف التشريع في (الفرع الأول) و من حيث موقف القضاء في (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول:

#### موقف التشريع من القوة القانونية للحكم الجزائي

يعد موقف التشريع من القوة القانونية للحكم الجزائي محورا أساسيا في تحديد مدى حجيته أمام القضاء ، حيث ينظّم هذا المبدأ عبر نصوص قانونية واضحة تهدف إلى تحقيق الاستقرار القضائي و حسم النزاعات.

أولاً : النصوص التي تعطي حجية للحكم الجزائي

ينص التشريع الجزائري صراحةً على أن الحكم بالإدانة الجنائية يكتسب حجية قوية أمام السلطات التأديبية، أي أن واقعة الإدانة الجزائية تكون بمثابة دليل قاطع عند النظر في الوقائع التأديبية، خاصةً إذا كانت المخالفة تضرّ بسمعة الإدارة أو ترتبط بأخلاقيات الوظيفة العامة.<sup>1</sup>

1. قانون الإجراءات الجزائية :

نص المشرع الجزائري في قانون الإجراءات الجزائية من خلال الاحكام التمهيديّة في الدعوة العمومية و الدعوة المدنية ، من خلال نص المادة الأولى من قانون 07-17 " إن كل شخص يعتبر بريئاً ما لم تثبت إدانته بحكم قضائي حائز لقوة الشيء المقضي فيه - إنه لا يجوز متابعة أو محاكمة أو معاقبة شخص مرتين من أجل نفس الأفعال لو تم إعطاؤها وصفاً مغايراً".<sup>2</sup>

و ينطبق ذلك على القضاء التأديبي أيضاً، باعتبار أن الحجية تطل طبيعة الفعل ، و وقوعه ، ونسبته إلى الموظف.

تشتد أن يكون الحكم قد فصل فصلاً لازماً في الوقائع والوصف القانوني لتكوّن حجّية تأديبية أو مدنية

2 . الأمر رقم 03-06 المؤرخ 15 يوليو 2006 (قانون الوظيفة العمومية) ينظّم الإجراءات التأديبية للموظفين العموميين ويحدّد متى يمكن مباشرة تأديب الموظف، بما في ذلك عند وجود حكم جنائي نهائي خلافاً أو مطابقاً للواقعة التأديبية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بلباقي وهيبة. «علاقة الجريمة الجزائية بالجريمة التأديبية للموظف العام.» مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 2، عدد 1، 1 يونيو 2015، الجزائر، ص 141-152 على الرابط <https://asjp.cerist.dz/en/article/92956>

<sup>2</sup> المادة 1 من القانون رقم 07-17، المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1438 الموافق لـ 27 مارس 2017، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ، ع 20 ، المعدل و المتمم.

<sup>3</sup> أمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 46، 16 يوليو 2006. النص الكامل بصيغة PDF متاح عبر الجريدة الرسمية على الرابط التالي:

<https://www.joradp.dz/ftp/jo-francais/2006/f2006046.pdf>

3. المصلحة القضائية

أو وضحت بالعديد من الدراسات والأبحاث المحكمة أن:

الحكم الإدانة النهائي يثبت الواقعة أمام السلطات التأديبية، ويمنع إعادة النظر فيها .

أما الحكم بالبراءة:

إذا استند على انتفاء الواقعة فعلياً، فإن له حجية ملزمة أمام التأديب .

أما إذا كان بسبب عدم كفاية الأدلة أو للدفع بالشك، فلا يمنع الملاحقة التأديبية إذا

كان هناك سلوك مستقل واضح ومغير .

علاوة على ذلك، فإن صدور حكم إدانة جنائية بحق الموظف غالباً ما يُلقى بظلاله

على مستقبله الإداري؛ حيث تعتبره بعض القوانين مبرراً لتوقيع عقوبات تأديبية، قد تصل

إلى الإيقاف أو الفصل من الوظيفة<sup>1</sup>.

ثانياً : النصوص التي تحفظ استقلالية التأديب

ينص الباب السابع من نصوص المرسوم التنفيذي رقم 06-03 (المواد 160 إلى 185) على

النظام التأديبي على النحو الآتي:

1. فصل السلطات وضبط سقف العقوبات

يسهم تصنيف الأخطاء إلى أربع درجات بعقوبات واضحة ومدروسة، في منع

التعسف وضبط السلطة التأديبية ضمن إطار قانوني واضح. وهذا يعمل على منع استغلال

الإجراءات لتصفية حسابات شخصية أو تحقيق أهداف سياسية.

2. تكريس حق الدفاع والشفافية

من خلال إعلام الموظف بالاتهام قبل 15 يوماً، ومنحه حق الحضور

والدفاع والاستعانة بوكيل، وضمان الاستماع للشهود وإصدار قرار مسبب

وموثق، يتم تعزيز مظلة العدالة الإجرائية وضمان محاكمة عادلة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بوادي، مصطفى. «نطاق حجية الحكم الجنائي على المساءلة التأديبية». مجلة الفقه والقانون، المجلد 12، عدد 1، أكتوبر

2013، المغرب، ص 58-69. <https://asjp.cerist.dz/en/article/253930.69-58>

3. استقلالية اللجان وقيود زمنية صارمة

تُشكل لجان من ممثلين للهيئة وممثل للموظفين، ويتعين عليها إصدار قرار موثق خلال 45 يوماً، مما يمنع تأخير الفصل ويوزع القوى بعيداً عن السلطة الإدارية المباشرة.<sup>2</sup>

4. حماية الموظف أثناء التوقيف التحفظي

تُمنح حين الضرورة فترة تعليق رواتب رسمياً، مع تصفية الحقوق بعد التبرئة أو انتهاء الأجل دون قرار، وهو ما يطرح توازناً بين مصلحة الخدمة وحقوق الفرد.

5. آليات الطعن وإعادة الاعتبار

تكفل التظلم أمام جهة مستقلة بعد تبليغ القرار، ثم إمكانية إعادة الاعتبار وحذف الأثر بعد فترة، مما يضمن عدم تحويل عقوبة قديمة إلى وزن مهني دائم على الموظف إذا لم يرتكب خطأ جديداً.<sup>3</sup>

رغم أهمية حجية الحكم الجزائي، يضع التشريع الجزائري إطاراً قانونياً يحافظ على استقلال السلطة التأديبية. فمهما كانت متطلبات الدعوى الجزائية، فإن الدعوى التأديبية تبقى مستقلة، بحيث لا يُلزم تأخيرها حتى يصدر الحكم الجنائي، بل يمكن للشؤون التأديبية أن تنطلق في أي وقت.<sup>4</sup>

وحتى لو قرّر القضاء الجزائي تبرئة الموظف لعدم ثبوت الركن الجنائي، فلا يعني ذلك تلقائياً براءته تأديبياً؛ إذ يمكن للهيئة التأديبية إعادة تقييم الأفعال على أنها مخالفة إدارية، وتوقيع العقوبات الملائمة ضمن نطاق المسؤولية التأديبية، هذا التوازن التشريعي – بين القوة

<sup>1</sup> أمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 46، 16 يوليو 2006. النص الكامل بصيغة PDF متاح عبر الجريدة الرسمية على الرابط التالي:

<https://www.joradp.dz/ftp/jo-francais/2006/f2006046.pdf>

<sup>2</sup> أم الخير بوقرة، "تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، المجلد 9، العدد 1،

مايو 2013، ص. 67-88، الجزائر. متوفر عبر مستودع جامعة بسكرة: <https://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/1510>

<sup>3</sup> سعيد بوالشعير، "النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133-66، دراسة مقارنة"، دكتوراه معمقة (د.م.ج.)، جامعة بسكرة، 1991. متوفر ضمن قائمة المصادر بجامعة جيجل: <https://fdsp.univ-jijel.dz/index.php?catid=28&id=430>

<sup>4</sup> كمال رحماوي، "تأديب الموظف العام في القانون الجزائري"، دار هومة للنشر، الجزائر، 2006. متوفر ضمن المصادر في جامعة جيجل: <https://fdsp.univ-jijel.dz/index.php?catid=28&id=430>

الإلزامية للحكم الجزائي من جهة، واستقلالية الإجراء التأديبي من جهة أخرى – يعكس حرص المشرع على ضمان عدالة متكاملة. فهو يُقرّ بعلاقة مترابطة بين النظامين دون السماح لأحدهما بالتدخل الكامل في شؤون الآخر، ما يضمن الحقوق الفردية العامة ويحفظ الانضباط في الخدمة العمومية.<sup>1</sup>

## الفرع الثاني:

### موقف القضاء من القوة القانونية للحكم الجزائي

أولاً : الاجتهادات القضائية التي تؤيد حجية الحكم الجزائي.

#### 1- مبدأ استقلال الدعوى التأديبية

يقر القضاء الجزائي – وفقاً لنصوص وأحكام الإداري – بأن الدعوى التأديبية مستقلة عن الدعوى الجزائية، وبالتالي لا تتوقف عن الانطلاق بمجرد وقوع الفعل. ويمكن للسلطة التأديبية إصدار العقوبة التأديبية حتى قبل صدور الحكم الجنائي .

#### 2- ظهور حجية الأمر المقضي بعد صدور الحكم الجنائي النهائي

عند صدور حكم جنائي نهائي (بات) في مواجهة موظف عن نفس الوقائع، يُكتسب هذا الحكم قوة "الشيء المقضي به" أمام المحكمة التأديبية، ويُعد قرينة قانونية تُلزم هذه المحكمة بعدم إعادة النظر في الوقائع ذاتها.<sup>2</sup>

أشار أستاذ إدريس بوكرا إلى أنه:

"يكتسي الحكم الجزائي عندئذ حجية على السلطة التأديبية بخصوص العقوبة التأديبية".

<sup>1</sup> مروان الدهمة، خيرة شرطي، صدوق المهدي، "النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 4، العدد 1، مايو 2020، ص. 18-40، جامعة عمار ثليجي-الأغواط، الجزائر. متوفر عبر Emarefa: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-1067012>-النظام-الإجرائي-لتأديب-الموظف-العام .

<sup>2</sup> مبدأ "قوة الأمر المقضي" في الجزائي، طبقاً لقرار مجلس قضاء البويرة في 2007 وقرار المحكمة العليا في 2014، شرطاً لوقف المتابعة الثانية، كما ورد بموقع: <https://www.brahimi-avocat.com/ar/>

3 - الشروط المرفقة بسلطوية الحجية

تتضح من الاجتهاد الجزائري مجموعة من الشروط التي تُلزم المحكمة التأديبية بعدم تجاهل الحكم الجنائي:

- جوازية الانطلاق في التأديب قبل الجنائي - فلا تنتظر صدور الحكم الجزائي.
- صدور الحكم الجنائي النهائي - أي بعد استنراف جميع طرق الطعن (نقضاً أو استئنافاً)
- اتحاد الواقعة والأركان - يجب أن تكون الوقائع والأركان المشتركة بين الدعويين متطابقة.<sup>1</sup>

في ظل تحقق هذه الشروط، فإن المحكمة التأديبية تكون ملزمة بالإحالة إلى الحكم الجزائي وعدم إعادة فتح الوقائع نفسها.

يتبين أن القضاء الجزائري يقرّ مبدئيًا باستقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية، مما يتيح إطلاق الآثار التأديبية قبل الفصل الجزائي. لكن عند صدور حكم جنائي نهائي (بات) يخص نفس الواقعة، يُكتسب هذا الحكم حجية معنوية تلزم المحكمة التأديبية بوقف البحث في الوقائع نفسها، طالما توفرت شروط: نهائية الحكم، واتحاد الوقائع والأركان. بهذا يكون القضاء الجزائري قد حقق توازنًا دقيقًا بين تحقيق الانضباط الإداري وتأمين القرار القضائي، في إطار احترام مبادئ العدالة القانونية واستقرار الأحكام.<sup>2</sup>

ثانيا : الاجتهادات التي تقيد هذه الحجية بشروط.

تتمثل شروط التي تقيد حجية الحكم الجزائي التأديبي فيمايلي :

1- ضرورة أن يكون الحكم باتًا نهائيًا

يشدد القضاء على أنّ الحكم الجزائي لا يكتسب حجية تأديبية إلا بعد أن يصبح باتًا، أي لا تقبل الطعن فيه بأي طريق عادي أو استثنائي .

<sup>1</sup> معزي أمال، "حجية الشيء المقضي به وحق المحكوم عليه في طلب إعادة النظر"، Revue des Sciences Humaines، العدد 2، المجلد 28، 2017، ص 409-417. رابط المصدر <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/75318>

<sup>2</sup> فيلالى منصف، "قوة الحكم الجزائي الأجنبي أمام القضاء الوطني"، آفاق للعلوم (جامعة زيان عاشور-الجلفة)، العدد 14، يناير 2019، ص 302-314. رابط المصدر <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/89245>

إن أُعيد النظر – جزئياً أو كلياً – في الحكم الجنائي، فإن حجية الأمر المقضي تتوقف لحين التثبت من ثباته نهائياً، وهو شرط جوهري لضمان استقرار الحكم.<sup>1</sup>

## 2- تطابق الواقعة والأركان بين الدعيين

تشتري الاجتهادات توقّر اتحاد الوقائع والأركان بين الدعوى الجزائية والفعل التأديبي، وإلا لا تُطبّق حجية الحكم على الإجراء التأديبي .

هذا الشرط يندرج تحت "وحدة السبب والمحل" كما ورد في المادة 338 من قانون المدني الجزائري والتي تنص على "الأحكام التي حازت قوة الشيء المقضي به تكون حجة بما فصلت به من الحقوق ، ولا يجوز قبول أي دليل ينقض هذه القرينة و لكن لا تكون لتلك الأحكام هذه الحجية إلا في نزاع قام بين الخصوم أنفسهم، دون أن تتغير صفاتهم أو تتعلق بحقوق لها نفس المحل و السبب".<sup>2</sup>

## 3 - هوية الأطراف

تلزم الحجية أقسام التأديب فقط عندما يكون الموظف – الطاعن أو الصادر بحقه – هو نفسه الذي صدر في حقه الحكم الجنائي .

لا تطبق الحجية على الغير، حتى وإن كان مشتركاً في الدعوى التأديبية، بخلاف ما قد يكون على المستوى المدني<sup>3</sup>

## 4 - طابع الحجية النسبية

أكد القضاء أنّ الحجية ليست مطلقة وإنما نسبية، إذ لا تجبر سلطة التأديب على الاعتداد بالحكم الجزائي إذا لم تتوفر الشروط السالفة، ويجوز لها أن تستأنف البحث إذا اختلفت الأركان أو الأشخاص .

<sup>1</sup> إدريس بوكرا، "المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة"، المجلة الجزائرية للعلوم

القانونية والسياسية، المجلد 59، عدد 3 (30 سبتمبر 2022)، ص 167-197. <https://jordan-lawyer.com/2022/03/13>

<sup>2</sup> المادة 338 من قانون المدني الجزائري الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم

<sup>3</sup> إدريس بوكرا، المرجع نفسه ، ص 170-172.

أجمعت الاجتهادات القضائية على أن حجية الحكم الجزائي أمام القضاء التأديبي مقيدة بثلاثة شروط رئيسية:

- أن يكون الحكم نهائيًا (باتًا)،
- توافق الواقع والأركان بين الدعوى الجزائية والتأديبية،
- أن يكون طرف الحكم الجزائي هو نفس الموظف موضوع التأديب.

وتُعدّ هذه الشروط الضامن لضمان التوازن بين استقلالية المسار التأديبي وحماية استقرار الأحكام، وقد ساهمت في تثبيت مبدأ العدالة المنسجمة في الفقه والقضاء الجزائري.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني:

#### الضوابط القانونية لاستناد التأديب إلى الحكم الجزائي

يُعتبر التأديب أداة ضرورية لضمان احترام قواعد السلوك والانضباط، خاصة داخل المؤسسات العامة، غير أن استناده إلى الحكم الجزائي يثير بعض الإشكالات القانونية. إذ يطرح تساؤلات حول مدى استقلال كل من المسؤوليتين التأديبية والجزائية، ومدى تأثير إحداها على الأخرى. ومن هنا تبرز أهمية وجود ضوابط قانونية واضحة تحكم هذا التداخل وتضمن التوازن بين مقتضيات النظام العام وحقوق الأفراد.

#### الفرع الأول : الشروط الموضوعية

لكي يكون استناد الجهة التأديبية إلى الحكم الجزائي في اتخاذ قرار تأديبي مستندًا إلى أساس قانوني سليم، يجب أن تتوافر جملة من الشروط الموضوعية التي تضمن احترام مبدأ الشرعية وضمانات المحاكمة العادلة، ومن أهمها ما يلي:

#### أولاً : أن يكون الحكم نهائيًا وغير قابل للطعن

يشترط أن يكون الحكم الجزائي قد أصبح نهائيًا، أي غير قابل لأي طريق من طرق الطعن العادية كالمعارضة والاستئناف، أو غير العادية كالنقض. ذلك أن الحكم غير النهائي لا يتمتع بقوة

<sup>1</sup> أحمد ماهر زغلول، "أعمال القاضي التي تكتسب قوة الشيء المقضي وضوابطها"، دار النهضة العربية (القاهرة، ط 1)، 1990،

ص 223-227. <https://alamalkanoun.com/2127.227-223>

الشيء المقضي فيه، مما يجعل الاستناد إليه في المجال التأديبي محفوظاً بالمخاطر القانونية، خاصة إذا تم نقضه لاحقاً. وقد استقر الاجتهاد القضائي على أن "الجزاء التأديبي لا يمكن أن يستند إلى حكم جزائي غير بات، لأن ذلك يشكل مساساً بمبدأ قرينة البراءة".<sup>1</sup>

كما أن القضاء الإداري الفرنسي أكد بدوره هذا المبدأ، إذ لا يُعتد بالحكم الجزائي إلا بعد أن يصبح نهائياً.<sup>2</sup>

### 1- أن يتطابق الواقع المادي للفعل مع المخالفة التأديبية.

لا يكفي أن يصدر حكم بالإدانة الجزائية، بل يجب أن يكون الفعل المادي الذي بُني عليه هذا الحكم يشكل في الوقت نفسه مخالفة تأديبية بمقتضى النظام الداخلي أو النصوص المنظمة للتأديب الإداري لا يتأسس على الوصف القانوني للجريمة، بل على السلوك المنسوب للموظف أو المعني، ومدى إخلاله بواجبات الوظيفة العامة.<sup>3</sup>

قد تُرتب الجهة التأديبية جزاءً تأديبياً مستقلاً عن التكييف الجزائي، شرط أن يكون الفعل قد ثبت مادياً في الحكم القضائي، وتمثل إخلالاً بالنظام الوظيفي أو الانضباط الإداري.<sup>4</sup>

### الفرع الثاني : الشروط الشكلية

يشترط لاستناد الجهة التأديبية إلى الحكم الجزائي احترام مجموعة من الشروط الشكلية التي تهدف إلى تكريس مبدأ العدالة الإجرائية وضمان حماية حقوق الموظف.

#### أولاً : إجراءات تبليغ الحكم الجزائي للإدارة.

يُعدّ تبليغ الإدارة بالحكم الجزائي خطوة جوهرية لضمان تطبيقه في المسؤولية التأديبية؛ إذ لا يمكن للقرار التأديبي أن يُعد نافذاً في مواجهة الموظف إلا من تاريخ علم الإدارة به، بأي وسيلة كانت، ما لم يترتب نصّ قانوني على طريقة تبليغ مخصوصة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص. 215.

<sup>2</sup> Conseil d'État, 30 juillet 2003, n° 232667, Rec. CE

<sup>3</sup> عبد العزيز سلمان، القانون الإداري (الوظيفة العامة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص. 341.

<sup>4</sup> فريدة زواوي، "الجزاءات التأديبية في القانون الجزائري"، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2014، ص. 89.

<sup>5</sup> تابري مختار، "تكريس مبدأ الوجاهية كحق للموظف العام في القانون الجزائري"، مجلة القانون الدولي والتنمية، المجلد 10، العدد 2، أبريل 2023، الجزائر، ص. 274-258.

- في التشريعات الإدارية الجزائرية حدد أجل التبليغ بثمانية أيام من تاريخ صدور الحكم ، لتبدأ المدة الزمنية للطعن، ويُعتبر التبليغ ركناً من أركان القرار الإداري، وغيابه يُعدّ من أوجه العيب الشكلي الواجب إليه الإلغاء.<sup>1</sup>

### ثانياً : حق الموظف في الاطلاع على الحكم والدفاع.

يضمن مبدأ حق الدفاع إمكانية اطلاع الموظف على مضمون الحكم الجزائي بكل تفاصيله ودوافع إصداره، مما يمثل ضرورة جوهرية كي يتسنى له تنظيم دفاعه، شفهيًا أو كتابيًا، وفقاً لما حكمت به الجهات القضائية والإدارية .

"لا يجوز اتخاذ قرار التأديب دون سماع المعني بذلك القرار وإخباره بما نسب إليه من مخالفات حتى يتمكن من تنظيم دفاعه".<sup>2</sup>

- يتضمن حق الدفاع كذلك تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي أو الجنائي قبل النطق بالعقوبة، ومنحه فترة كافية،<sup>3</sup>

- تشمل إجراءات الدفاع السماح للموظف بالإدلاء ببياناته وشهاداته الخاصة به، شفهيًا أو كتابة، مع اعتباره محتفظاً بحقه في الصمت دون تحوّلته اعترافاً ضمنياً، شرط حسن نية الممارسة وعدم استغلال الحق للإضرار بالآخرين.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> خيضاوي نعيم، "الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 1، 30 يونيو 2020، الجزائر، ص. 39

<sup>2</sup> محمد نصر محمد، الوسيط في حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريعات المقارنة، دار الكتب العلمية، ط 1، لبنان 2013، ص. 128

<sup>3</sup> مصطفى بواوي، "ضمانات الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي - دراسة مقارنة الجزائر/فرنسا"، مجلة المفكر، المجلد 13، العدد 2، 15 يناير 2018، الجزائر، ص. 183-207.

<sup>4</sup> بن مالك أحمد، عسري أحمد، "النظام القانوني للمحاكمة التأديبية في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، المجلد 7، العدد 1، 30 أبريل 2022، الجزائر، ص. 19-36.

## المبحث الثاني:

### الآثار العملية للحكم الجزائي على المسؤولية التأديبية

تؤثر الأحكام الصادرة عن القضاء الجزائي في العديد من الأحيان على المسار المهني للموظف، خاصة عندما يكون محل متابعة تأديبية داخل الإدارة. فقد يجد نفسه معنيًا بإجراءات تأديبية بعد صدور حكم جزائي في نفس الوقائع. هذا التداخل بين المجالين يجعل من الضروري فهم كيف ينعكس الحكم الجزائي على المسؤولية التأديبية في الواقع العملي.

#### المطلب الأول:

##### حالات التزام الادارة بالتأديب بناءً على الحكم الجزائي

يترتب عن الحكم الجزائي في بعض الحالات التزام الإدارة باتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف المعني، خاصة عندما يُدين الحكم وقائع تُعد في ذاتها مخالفات مهنية. فالحكم الجزائي بالإدانة، لا سيما إذا كان باتًا، يُعد في بعض الحالات دليلًا قاطعًا على ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يستوجب المساءلة التأديبية، مما يلزم الجهة الإدارية بعدم التراخي في تحريك الدعوى التأديبية حفاظًا على انتظام المرفق العام وهيبة الوظيفة.

#### الفرع الأول:

##### الجرائم الوظيفية

تنقسم الجرائم المهنية إلى صياغات قانونية دقيقة تتعلق مباشرة بواجبات الموظف العام وحسن استخدامه للسلطة. يركز هذا الفرع على أبرز هذه الجرائم كالرشوة والتزوير، اختلاس المال العام، يرتبط صدور الحكم الجزائي بضرورة المتابعة التأديبية الفورية.

سنتناول أولاً جريمة الرشوة والتزوير، ثم ننتقل إلى اختلاس المال العام، موضحين كيف يمكن للحكم الجزائي أن يلزم الإدارة باتخاذ إجراء تأديبي صارم.

أولاً: الرشوة و التزوير (إدانة جزائية = فصل تأديبي).

### 1 - الرشوة

الرشوة هي أن يطلب الموظف العمومي أو يقبل هدية أو وعدًا بمقابل لأداء أو الامتناع عن أداء عمل من أعمال وظيفته.

#### - أركان جريمة الرشوة

الركن المادي: يتمثل في الطلب أو القبول أو الأخذ.

الركن المعنوي: القصد الجنائي المتمثل في العلم والإرادة.

الصفة: يجب أن يكون المرتشي موظفًا عمومياً أو مكلّفًا بخدمة عامة.<sup>1</sup>

#### - التنظيم القانوني

نصت المواد من 25 إلى 27 من قانون مكافحة الفساد رقم 06-01، مشددة بحق الموظفين المرتشين تصل إلى 10 سنوات سجن وغرامات مالية كبيرة.

يتضمن قانون الوقاية من الفساد رقم 06-01 مواداً واضحة تُجرّم الرشوة بمعزل عن الوظيفة الرسمية:

المادة 25 تجرّم "الرشوة الإيجابية" (عرض أو وعد بمزية) و"الرشوة السلبية" (طلب أو قبول مزية) من قبل الموظف، وتفرض عقوبات تتراوح بين سنتين و10 سنوات سجن مع غرامة مالية تتراوح بين 200.000 و1.000.000 دج .

المادة 27 تُشدّد العقوبة إلى 10-20 سنة سجن وغرامة تصل إلى 2.000.000 دج إذا كانت الرشوة مرتبطة بصفقات عمومية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مليكة حجاج، "جريمة رشوة الموظفين العموميين في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته" (2017) منشور في مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية (ASJP)، الصفحات 344

<sup>2</sup> انظر المادة 25 و27 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته"، الجريدة

الرسمية العدد 14، 8 مارس 2006. المعدل و المتمم ، المتاح على موقع وزارة العدل

الجزائرية-06-loi\_no\_06-01.pdf/IMG/loi\_no\_06-01.pdf

01\_du\_20\_fevrier\_2006\_modifiee\_et\_completee\_relative\_a\_la\_prevention\_et\_a\_la\_lutte\_contre\_la\_corruption.pdf

## - آثار الحكم الجزائي

عند صدور حكم جزائي باتّ يثبت إدانة الموظف بالرشوة، يتحول ذلك إلى دليل لا جدال فيه على انتهاكه للقواعد الأساسية للنزاهة والأمانة، مما يجعل الإدارة ملزمة بفتح مسطرة تأديبية، وغالبًا ما يؤدي ذلك إلى فصله من الوظيفة، حفاظًا على مبدأ الردع وسلطة المرفق العام.<sup>1</sup>

## ثانيا: التزوير في الأوراق الرسمية

يُعد التزوير في الوثائق الرسمية عملاً من أعمال الخيانة واضح الأبعاد، لا سيما إذا وقع من قبل موظف عمومي مكلف بحفظ تلك الوثائق أو تحريرها. وهو تغيير الحقيقة في محرر رسمي أو عرفي تغييراً من شأنه أن يولد ضرراً، بهدف استعماله على نحو يوهم بمطابقتها للحقيقة.

## - صور التزوير في الوظيفة

تزوير الوثائق الإدارية : كالشهادات ، المحاضر ، التقارير الإدارية.  
افتعال وثائق أو توقيعات مزيفة.  
إدخال بيانات غير صحيحة في سجلات رسمية.<sup>2</sup>

## - الركن القانوني للتزوير في القانون الجزائري

نصت المادة 32 من قانون مكافحة التزوير و استعمال المزور على تجريم التزوير في المحررات الرسمية، خاصة إذا ارتكبه موظف عمومي أثناء تأدية مهامه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نورة بن بوعبد الله، جرمي الرشوة والاختلاس في القطاع العام (2021) دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري والتونسي من مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، الصفحات 137-168

<sup>2</sup> محمد أمين صبحي، "الطبيعة القانونية لجريمة التزوير في المحررات"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 3، العدد 2 (06 يونيو 2017)، الصفحات 49 <https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz>

<sup>3</sup> قانون رقم 02-24 المتعلق بمكافحة تزوير و استعمال المزور المؤرخ في 16 شعبان 1445 الموافق لـ 26 فبراير 2024، ج ر ع 15 ،

## الحكم الجزائي وأثره التأديبي

عند إثبات التزوير بحكم جزائي باتّ، تُثبت الإدارة وقوع السلوك الجاد المخلّ بالوظيفة، ويستلزم ذلك اتّخاذ قرار تأديبي صارم، يصل إلى الفصل النهائي من الوظيفة.<sup>1</sup>

### ثالثاً : اختلاس المال العام

#### 1- تعريف الجريمة

لغة: تعني الاستيلاء على المال بردّ خفي أو تصرف ظاهر من الموظف أو من في حيازته بدون وجه حق .

قانونياً: هي استيلاء الموظف العام على أموال الدولة أو المنظمات التابعة لها من خلال وظيفته، دون إذن قانوني .<sup>2</sup>

#### 2- أركان الجريمة

- الركن المفترض (صفة الجاني):

الجريمة لا تتحقق إلا إذا ارتكبتها موظف عام (دائم أو مؤقت) أثناء تأديته لمهامه

- الركن المادي:

سلوك فعلي من الموظف يؤدي إلى انتقال الحيازة الفعلية للمال العام من الدولة إلى المتهم، مثل تحويل الأموال للحساب الشخصي .

- الركن المعنوي:

يُشترط أن يكون الفعل عمداً وبقصد تملك المال العام واستغلال الثقة والسلطة الوظيفية لتحقيقه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 32 من قانون رقم 02-24 المتعلق بمكافحة تزوير و استعمال المزور

<sup>2</sup> عون فاطمة الزهراء. "الحماية القانونية للمال العام في القانون الجزائري: جريمة الاختلاس نموذجاً"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية (المجلد 8، العدد 2)، 2023، الجزائر، ص 87  
<https://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/12478>

<sup>3</sup> <https://www.allbahit.com/2024/08/07> محمد بن سعيد بن محمد البادي. "جرائم اختلاس المال العام - دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة الباحث العلمية، العدد 70، 2024، - الجزائر.

- موضوع الجريمة:

المال المختلس يجب أن يكون من الخزينة أو بصندوق عام أو جهة حكومية، ويكون في عهدة الموظف جراء وظيفته.

- العقوبات :

تُعتبر جريمة خطيرة ضمن جرائم الفساد، وتنص المادة 119 مكرر من قانون العقوبات السابق، والمادة 29 من القانون 01-06 (2006) على عقوبات سجن تتراوح من سنتين إلى 10 سنوات ، مع تشديد العقوبة لمن له منصب رفيع.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني:

#### الجرائم غير الوظيفية

لا يقتصر التجريم في حق الموظف العام على المخالفات المرتكبة أثناء تأدية المهام أو بسببها، بل يمتد ليشمل كذلك الأفعال التي تصدر عنه بصفته الشخصية والتي تخرج عن إطار الوظيفة لكنها تمس بصفته الاعتبارية ومكانته داخل الجهاز الإداري للدولة. فالموظف يظل، حتى خارج نطاق عمله، مطالبًا بالسلوك القويم الذي يعكس انضباطه واستقامته. وتُدرج تحت هذا التصنيف صنفان من الجرائم:

أولاً: الجنايات التي تمس شرف الموظف.

يقصد بها تلك الجرائم التي تمس الكرامة الأخلاقية والسمعة الاجتماعية للموظف، والتي تفقده ثقة المجتمع وتضعف مكانته في الوسط المهني. وتشمل الجرائم الكبرى مثل: الاغتصاب، وهتك العرض، والتحرش الجنسي، والتزوير، السرقة، النصب، وخيانة الأمانة. وحتى لو ارتُكبت بعيدًا عن أوقات العمل، فإنها تهدد الكرامة الوظيفية للموظف،

وقد تُعدّ سببًا قانونيًا للعزل أو التسريح، وفقًا لأحكام الأمر رقم 03-06 الصادر في

15 يوليو 2006 بخصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

<sup>1</sup> خميري رشدي، عمراني مراد. "جريمة اختلاس الأموال العامة في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية،

المجلد 5، العدد 1، 6 يونيو 2022، الجزائر، ص. 720-752 <https://asjp.cerist.dz/en/article/191597>

كما تنص المادة 160 من نفس الأمر على أن كل تصرف يمس الواجبات المهنية أو الأخلاقية يُعدّ "خطأ مهني" معرضاً لعقوبة تأديبية، دون استبعاد المتابعة الجنائية إن اقتضى الأمر .

وتولي القوانين الإدارية والوظيفية أهمية كبرى لهذا النوع من الجرائم، إذ أن ثبوت ارتكابها - حتى خارج إطار الوظيفة - يعد مبرراً قانونياً لإقصاء الموظف من المنظومة الإدارية إما عن طريق التسريح التأديبي أو العزل، نظراً لما تركه من أثر بالغ في صورة الإدارة ومصداقيتها أمام المواطن<sup>1</sup>

### ثانياً جنح الحق العام (مثل القيادة تحت تأثير الكحول)

تمثل هذه الفئة الجنح التي لا ترتبط بأداء الوظيفة أو بصفة الموظف، ولكنها تشكل مساساً بالنظام العام والأخلاق العامة، وتضعف من الاعتبار الشخصي لمن يمارس وظيفة عامة. ومن أبرز الأمثلة على ذلك: جنحة السياقة تحت تأثير الكحول، أو حمل السلاح الأبيض بدون مبرر، أو التورط في شجار علني، أو حتى عدم الامتثال لأوامر رجال الأمن.<sup>2</sup>

وعلى الرغم من أن هذه الأفعال لا تقع أثناء تأدية الخدمة، إلا أن ثبوتها يمكن أن ينعكس سلباً على المسار المهني للموظف، خاصة إذا اقترنت بسوابق عدلية أو تكرار المخالفات، ما قد يدفع الإدارة إلى اتخاذ تدابير تأديبية في حق المعني على أساس الإخلال بواجب حسن السيرة والسلوك، المنصوص عليه في قوانين الوظيفة العامة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 160 من الأمر رقم 06-03، التي تُعرف الخطأ المهني وتؤطر المسؤولية التأديبية تجاه الموظف، وتندرج ضمن الباب السابع (المواد 160-185) الخاص بـ"النظام التأديبي".

<sup>2</sup> أم الخير بوقرة - "تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، المجلد 8، العدد 1، صفحات 67-88، الجزائر، مايو 2013، <https://asjp.cerist.dz/en/article/37950.2013>

<sup>3</sup> القرار رقم 153 المؤرخ في 10 ديسمبر 2013، مجلس الدولة الجزائري، ملف تأديبي ضد موظف متابع بجنحة قيادة مركبة تحت تأثير الكحول.

## المطلب الثاني:

### حدود سلطة الإدارة في الاستناد إلى الحكم الجزائي

تمثل السلطة الإدارية في تدبير الشأن العام جهازًا فاعلاً يراعي مبدأ الشرعية، ويندرج ضمن إطار دولة القانون. غير أنها، عند الاعتماد على حكم جزائي لاسيما لإسقاط آثار قانونية ضد موظف أو متعاقد، يجب أن تتقيّد بحدود سلطة الشيء المقضي فيه ومبدأ التناسب. فالحكم الجنائي لا يورد عن الإدارة تأثيره بالكامل إلا ما ارتبط مباشرة بالأشخاص، الموضوع، والوقائع المحكمة. وبهذا، تظل رقابة القضاء على صحة وأثر هذا الاعتماد من جانب الإدارة ضرورية لتفادي الإضرار بالحقوق والحريات.

## الفرع الأول:

### حقوق الموظف العمومي بعد صدور القرار التأديبي

أولاً : حق الطعن في القرار التأديبي.

#### 1- التظلم الإداري – الخطوة التمهيديّة

يحق للموظف العمومي، وفقاً لأحكام المادتين 175 و67 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06، الطعن في القرار التأديبي الصادر بحقه أمام لجنة الطعن المختصة، سواء كانت ولائية أو وزارية أو داخلية في بعض المؤسسات، وذلك خلال مهلة لا تتجاوز شهراً واحداً من تاريخ تبليغه بالقرار محل الاعتراض. ويترتب على رفع هذا الطعن وقف تنفيذ العقوبة التأديبية تلقائياً، ويظل هذا الإيقاف قائماً إلى غاية صدور القرار النهائي من طرف اللجنة المختصة ، ما يمنح الموظف ضماناً إجرائية مؤقتة تتيح له مواصلة أداء مهامه دون أن يكون عرضة لتنفيذ العقوبة موضوع الطعن قبل البت النهائي فيها.<sup>1</sup>

ويجب أن يُؤسّس الطعن المقدم من الموظف على أسس قانونية واضحة، من بينها ما يُعرف بعيوب الشكل التي تمس بصحة الإجراءات التأديبية، والتي قد تؤدي إلى بطلان القرار المطعون فيه. ومن أبرز هذه العيوب عدم احترام واجب التبليغ الرسمي للموظف، كأن يُستدعى

<sup>1</sup> انظر للمادتين 175 و67 من قانون الوظيفة العمومية 03/06 .

## الفصل الثاني : الحكم الجزائي وعلاقته بالمسؤولية التأديبية للموظف العمومي

إلى جلسة المجلس التأديبي دون إرسال إشعار بالبريد الموصى عليه قبل 15 يومًا، أو يُحرم من حقه في الإطلاع على ملفه الشخصي داخل نفس الأجل، مما يخل بمبدأ المواجهة والشفافية.

كما يُعد الإخلال بحق الدفاع سببًا جوهريًا للطعن، لا سيما إذا لم يُمنح الموظف فرصة الاستعانة بمحامٍ أو تقديم شهود لدعم موقفه. ومن العيوب الشكلية الأخرى تأخير تبليغ القرار التأديبي لأكثر من ثمانية أيام بعد صدوره، أو انعقاد المجلس التأديبي دون توفر النصاب القانوني، مما يفقد القرار مشروعيته ويجعله عرضة للإلغاء عند الطعن فيه.<sup>1</sup>

كما يُحوّل للموظف العمومي، بعد استنفاد طرق التظلم الإداري، اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه، وذلك أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليميًا باعتبارها الجهة القضائية الابتدائية المختصة بالنظر في منازعات الوظيفة العمومية. وفي حال صدور حكم ابتدائي يمكن استئنافه أمام مجلس الدولة، خاصة إذا تعلق الأمر بقرارات التوقيف أو إعادة النظر في مشروعية القرار التأديبي. ويجوز للمحكمة الإدارية، عند ثبوت مخالفة القرار للقانون، أن تصدر حكمًا بإلغائه مع إعادة إدماج الموظف المتضرر في منصبه، فضلًا عن إثبات أي عيوب تمس الشكل أو المضمون، مثل عدم الاختصاص، عدم جدوى التبليغ، أو انتفاء العلاقة السببية بين الخطأ والعقوبة.

غير أنه تتعدد الأسباب التي قد يبني عليها الموظف طعنه القضائي، وتتمثل أولًا في العيوب الشكلية والإجرائية، مثل الإخلال بأجال التظلم، أو نقص التبليغ الرسمي، أو وجود خلل في تشكيل لجنة الانضباط. كما يشكل نقص التسبب أو الغموض في عرض مبررات القرار التأديبي مظهرًا من مظاهر عدم المشروعية، إذ يجب أن تكون الأسباب واضحة ومحددة لتبرير العقوبة. إلى جانب ذلك، يمكن أن يُطعن في القرار بسبب غياب الأصالة المادية للوقائع، كأن تكون الأدلة غير كافية أو مختلقة، أو إذا كانت العقوبة غير متناسبة مع جسامة الخطأ المرتكب، بما يمس بمبدأ التناسب كقاعدة أساسية في القانون التأديبي.

<sup>1</sup> زياد، عادل. الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري (2011). مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري.

رابط: <https://dspace.ummo.dz/handle/ummo/795>

أما على مستوى الموضوع، يمكن الطعن إذا لم يكن الخطأ يُعد من "الأخطاء المهنية" المحددة في المواد 177 وما يليها من الأمر رقم 03-06 سابق الذكر، أو إذا فُرضت عقوبة غير متناسبة مع الحد القانوني .

حيث أن هناك فرق بين العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة (يسمح فيها بالاستئناف أمام لجنة الطعن)، والعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية (كالتوبيخ أو التوقيف القصير) التي لا تدخل ضمن اختصاص هذه اللجنة.<sup>1</sup>

## 2- الطعن القضائي – أمام القضاء الإداري

إذا فشل التظلم الإداري أو إباطته الجهة المختصة أو رفضته، يتاح للموظف:

### أ. رفع دعوى الإلغاء:

يمكن رفعها مباشرة أو بعد التظلم الإداري (اختياري عام، إلا في حالات خاصة كالمنازعات الضريبية حيث يكون إلزامياً) .

الأجل القانوني للتظلم الإداري هو عادة شهران من قرار التظلم أو سكوت الإدارة، ومباشرة بعدهما يبدأ الأجل القضائي الذي يمتد أيضاً لشهرين إضافيين، أو حتى أربعة أشهر كحد أقصى بناءً على المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>2</sup>

### - الطعن القضائي في القرارات التأديبية:

إلغاء القرار واسترجاع الموظف إلى منصبه.

التحريم عن أي مخالفات في الشكل أو المضمون (اختصاص، جدوى التبليغ، سببية؛ وغيرها).

الجهة القضائية المختصة: تُرفع أمام المحكمة الإدارية (في مرحلة أولى)، ويمكن الاستئناف أمام مجلس الدولة (في حال قرار بالتعليق أو الطعن الجديد).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ghennai Ramdane. Le revirement jurisprudentiel du Conseil d'État en matière de contrôle des décisions rendues par la formation disciplinaire du CSM en Algérie.

رابط: <https://www.village-justice.com/articles/index.php/relative-revirement-jurisprudentiel%2C11180.html>

<sup>2</sup> المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري .

- أسباب الطعن تشمل:

العيوب الشكلية والإجرائية (نقص في التبليغ، تجاوز آجال التظلم، خلل في تشكيل لجنة الانضباط ...).

نقص التسبب أو غياب النية الضرورية في القرار أي عدم وضوح الأسباب.

غياب الأصالة المادية للوقائع (الأدلة غير كافية أو مُختلقة)

عدم التناسب، بحيث تكون العقوبة فاقت الخطأ الذي ارتكبه الموظف .

الرقابة القضائية: المحكمة لا تنظر فقط في الشكل، وإنما تخطّ ميكانيزم الفحص داخل الملفّ (الاختصاص، المضمون، المادة المنشورة، إلخ) كما يتّضح من الموقف القضائي سواءً في الجزائر أو دول مشابهة.<sup>2</sup>

وعليه تترتب جملة من النتائج التالية:

- إلغاء القرار وبناءً عليه إعادة الموظف إلى منصبه مع "تكملة النظامية".
- في حال كانت الإلغاء بسبب تناسب العقوبة (وليس لأن الفعل غير يمثل خطأ أساساً)، يمكن للجهة الإدارية إعادة إصدار عقوبة جديدة أقلّ في الدرجة، دون استمرار آثار القرار الملغى .
- إذا ثبت أنّ الفعل المدان لا يشكّل خطأً، يجب غلق الملف نهائياً ومسح أي أثر للإجراء التأديبي من ملف الموظف .
- في حالات خطيرة (كالرفّ القولية أو اكتشاف خلل مادي كبير)، تُصدر المحكمة أمراً بسرعة إعادة الموظف إلى منصبه وإعادة ترقيته أو درج إليه ما يناسبه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> تيرس مراد. "التعويضات عن الفصل التأديبي التعسفي في قانون العمل الجزائري"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 6، العدد 2، سنة 2020.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/138461>

<sup>2</sup> عكاشة محبي الدين. "الخطأ الجسيم في الفصل التأديبي في القانون الجزائري"، مجلة المحكمة العليا، العدد 21، سنة 1997، الصفحة 159.

<http://www.asjp.cerist.dz/en/article/15476>

<sup>3</sup> Justice-Juliette Choron. Les sanctions disciplinaires dans le droit de la fonction publique – Village (فرنسا).

ب. دعوى التعويض (Actions indemnitaires)

الغرض: تكريس حق الموظف في التعويض عن كافة الأضرار (مالية، معنوية أو ناتجة عن تعطيل المسار المهني) التي لحقت به نتيجة القرار التأديبي غير المشروع.

أساس النظر: تُعتمد على ما يُعرف بـ"الطعن في الدعوى من طريق القضاء العادي" (recours de pleine juridiction)، حيث تقرّر المحكمة عدم الاكتفاء بالإلغاء، بل تطبيق مبدأ تعويض القاضي التدريجي عن "الأضرار الفعلية" كما تحصل في أنظمة مختلطة، خاصة عندما يترتب عن العقوبة انهيار في المسار المهني أو مادي .

تسعى لتعويض الأضرار الفعلية وغير المادية الناتجة عن القرار التأديبي (مثل فقدان المنصب أو الإضرار بالسمعة أو التسريح غير المبرر).<sup>1</sup>

ثانيا : الضمانات والإجراءات أثناء الحكم القضائي

تضمن المحكمة للموظف حقه في:

- الاطلاع على ملف التحقيق
- استعانة بمحام وتقديم الأدلة والشهود.
- المرافعة علناً واحترام مبدأ الإنصاف والمساواة.<sup>2</sup>

في بعض الحالات، يمكن للموظف رفع دعوى استعجالية لوقف تنفيذ القرار فوراً في حال الأضرار الجسيمة (استناداً إلى المادة 833 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية) .

---

رابط: <https://www.village-justice.com/articles/index.php/index-juridique/index-juridique/les-sanctions-disciplinaires-dans-droit-fonction-publique%2C50430.html>

<sup>1</sup> Erwan Sellier. Contester une sanction disciplinaire en tant que fonctionnaire – SELLIER AVOCAT (2024).

رابط: <https://sellier-avocat.com/contester-une-sanction-disciplinaire-en-tant-que-fonctionnaire/>

<sup>2</sup> غني رمضان. "التحول الاجتهادي لمجلس الدولة الجزائري في الرقابة على قرارات الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء"، مقال منشور على موقع Village Justice.

رابط المقال: <https://www.village-justice.com/articles/index.php/relative-revirement-jurisprudenciel%2C11180.html>

1- حالات التعويض:

فقدان الدّخل ، عدم الترقية ، التنزيل من الرتبة بدل الغياب عن العمل.

السمعة والضرر المعنوي : الشائعات والتأثير على الرصيد المهني.

التأخير في المسار الوظيفي : لعقود يتجاوز فيها التأثير العقوبة نفسها.<sup>1</sup>

2- منع العقوبة المزدوجة

في النظام الجزائري، ينطبق مبدأ منع العقوبة المزدوجة (non bis in idem) في

المسار التأديبي – الجنائي على النحو التالي:

- أساس المبدأ في التشريع الجزائري

تنص المادة 6 من قانون الإجراءات الجزائية على أن "تنقضي الدعوة العمومية

الرامية إلى تطبيق العقوبة بوفاء المتهم وبالتقادم وبالغفو الشامل و بإلغاء قانون العقوبات

و بصدور حكم الشيء المقضي " يُعد سبباً لانقضاء الدعوى العمومية، ما يعني عدم المضيّ

في المحاكمة الجنائية بعد صدور حكم نهائي بالتأديب أو العكس .<sup>2</sup>

وبناءً عليه، لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية وجنائية على نفس الفعل إذا كان لطرفين

اختصاص قضائيين ويشتركان في نفس الوقائع والزمان والمكان والالتهام<sup>3</sup>

- التفرقة بين المسارات التأديبية والمدنية

الجنائي : يمنع تكرار العقاب لنفس الفعل سواء عبر الإدانة أو التبرئة؛ فالحكم

النهائي يُطفئ الولاية الجنائية

<sup>1</sup> انظر المادة 06 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

<sup>2</sup> سليمان، عبد الله. شرح قانون العقوبات الجزائري: القسم العام – الجريمة والجزاء الجنائي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، <https://pmb.univ-.2002>

batna.dz/opac\_bcu/index.php?Id=117&l\_typdoc=&lvl=categ\_see&nb\_per\_page\_custom=200

<sup>3</sup> رمضان زرقين، «الجزائر: الاختصاصات الجنائية المتنافسة الوطنية والدولية ومبدأ منع العقوبة المزدوجة»، المجلة الدولية للقانون الجزائري، المجلد 73، الأعداد 3-4 (يونيو 2002)، ص. 773-785.

<https://droit.cairn.info/revue-internationale-de-droit-penal-2002-3-page-773>

التأديبي (مثل ضباط الجيش أو الوظيفة العمومية): إذا صدر حكم تأديبي نهائي مثلاً فصل أو عقوبة تأديبية أخرى لا يمكن أن يُعاد العقاب بذات السبب من قبل جهة تأديبية أخرى، ما لم تتوافر وقائع جديدة.<sup>1</sup>

- عند الجمع بين المسارين : جنائي وتأديبي

إذا أُدان شخص بحكم تأديبي نهائي عن فعل معين (مثلاً فساد مالي)، لا يجوز بعد ذلك توقيع حكم جنائي أو تأديب جديد عن نفس الوقائع، لأن المبدأ يمنع العقوبة الثانية ما لم تُكشف وقائع جديدة.

أما إذا صدر حكم جنائي أولاً ثم تأديبي، فإن الحكم الجنائي يُطفئ المسار التأديبي، أيضاً ما لم توجد أحداث إضافية لاحقة.<sup>2</sup>

- استثناءات وقيود مهمة

إذا ظهرت وقائع جديدة بعد صدور الحكم الأول، يمكن فتح مسار تأديبي أو جنائي جديد بما يتناسب مع الأحداث الجديدة .

لا يتعارض هذا المبدأ مع التداخل بين اختصاصات مختلفة في نفس المجال ما دامت تغطي نفس الوقائع وهنا يشترط نفس الزمان والمكان والصفات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بودالي، محمد & رمضان، قنذلي. ازدواج العقوبة في جرائم البورصة في ضوء مبدأ عدم جواز الجمع بين المتابعات والعقوبات. الراشدية، المجلد 9، العدد 1 (15 مايو 2016)، ص. 11-49-11-0656feb5-a5b9-49-11. <https://repository.univ-msila.dz/items/0656feb5-a5b9-49-11-0656feb5-a5b9-49-11>

<sup>2</sup> بتقة، دليلة. مبدأ تفريد العقوبة وتطبيقاته في القانون الجزائري. رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف-المسيلة 2017، ص 90

<sup>3</sup> -Fucini, Sébastien. Principe ne bis in idem et cumul de qualifications : régression de la protection. Dalloz

Actualité, 16 مايو 2019.

<https://www.dalloz-actualite.fr/flash/principe-ne-bis-idem-et-cumul-de-qualifications-regression-de-protectio>

## الفرع الثاني:

### رقابة القضاء الإداري

#### أولاً : رقابة المشروعية.

يختص بها القضاء الإداري، ممثلاً في مجلس الدولة والمحاكم الإدارية، حيث يراقب مدى مطابقة القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات التنفيذية لمبادئ الشرعية القانونية، وفقاً لما يلي:

#### 1. الأساس القانوني

تستند رقابة المشروعية إلى مبدأ المشروعية المنصوص عليه ضمناً في دستور 2020 في دباخته، وكذلك في القانون العضوي 11-22 المعدل والمتمم لقانون رقم 01-98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله. كما نصت المادة 9 من القانون رقم 09-08 على أن الإدارة تلتزم بمبدأ المشروعية في تصرفاتها.<sup>1</sup>

#### 2. عناصر رقابة المشروعية

الاختصاص : أن تصدر القرارات من الجهة المخولة قانوناً.

احترام الشكل والإجراءات : كالاتشارة المسبقة أو التعليل الإجباري لبعض القرارات (مثال : القرارات التأديبية).

عدم الانحراف بالسلطة : كأن تستعمل الإدارة القرار الإداري لتحقيق غايات غير مشروعة أو انتقامية.

<sup>1</sup> انظر المادة 10 من القانون العضوي رقم 11-22، المتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصه المؤرخ في 9 ذي القعدة 1443 الموافق ل9 جوان 2022 الجريدة الرسمية الجزائرية، ع 41.

تكيف الوقائع تطبيقًا للقانون : وهذا يخضع لتقدير القاضي الإداري في مراقبة مدى دقة الإدارة في تطبيق النصوص القانونية على الحالات الواقعية.<sup>1</sup>

### 3. موقف القضاء الجزائري

في قرارات عديدة، اعتبر مجلس الدولة الجزائري أن أي إخلال بشرط من شروط المشروعية يؤدي إلى إلغاء القرار الإداري.

مثال : قضية تتعلق بتوقيف موظف دون احترام الإجراءات التأديبية، فتم إلغاء القرار بسبب مخالفة قواعد المشروعية الإجرائية.<sup>2</sup>

#### ثانيا : رقابة التناسب

رغم أن القضاء الإداري الجزائري يتمسك بمبدأ الفصل بين الملاءمة والمشروعية، إلا أن رقابة التناسب بدأت تظهر تدريجيًا، خاصة في القضايا التي تتعلق بالعقوبات الإدارية، أو الإجراءات التي تمس الحريات الفردية.<sup>3</sup>

### 1. الإطار القانوني

لا ينص التشريع الجزائري صراحة على رقابة التناسب، لكنها تُستشف من الاجتهاد القضائي ومبدأ الحماية الواجبة للحقوق.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بوضياف الخير، حدود رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة، Revue jurisprudence، العدد 15 (2017)، صفحة 313-336.

<sup>2</sup> مرخوفي جمال ولعبادي إسماعيل، "رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة"، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015، ص. 85.

<https://revues.univ-biskra.dz/index.php/ijdl/article/view/3018>

<sup>3</sup> بوضياف الخير، "حدود رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة"، مجلة الاجتهاد القضائي - Revue jurisprudence، العدد 15، 2017، ص. 313.

<http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/9543>

<sup>4</sup> عبد المقصود توفيق أحمد، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري (دراسة تطبيقية مقارنة)، مجلة law، المجلد 8، العدد 3 (نوفمبر 2020)، صفحات 1411-1442.

<https://revues.univ-biskra.dz/index.php/ijdl/article/view/3018>

## الفصل الثاني : الحكم الجزائي وعلاقته بالمسؤولية التأديبية للموظف العمومي

ينص قانون الإجراءات المدنية والإدارية في مادته 358 على إمكانية الطعن بالنقض بسبب "تجاوز السلطة"، وهو ما فسّر في بعض الأحكام على أنه يشمل الغلو في التقدير أو عدم تناسب الإجراء الإداري.<sup>1</sup>

أما فيما يخص مسألة فحص مدى ملاءمة العقوبة للخطأ المرتكب من أبرز المهام التي تقوم بها الجهات القضائية عند الطعن في القرارات التأديبية، حيث يُشترط أن تكون العقوبة متناسبة مع جسامة الفعل المنسوب إلى الموظف، دون تعسف أو مبالغة في التقدير. كما تضع المحكمة في اعتبارها ما إذا كان القرار قد قيد حريات الفرد، لاسيما حرية العمل، بصورة مفرطة وغير مبررة، وهو ما يتنافى مع مبدأ الضرورة والتناسب. وفي هذا السياق، قد تُستبعد القرارات التي تنطوي على "خطأ جسيم في التقدير" أو ما يُعرف في الفقه القانوني بمصطلح *erreur manifeste d'appréciation*، حيث يتبين للقاضي أن الجهة الإدارية قد تجاوزت سلطتها التقديرية بشكل واضح وغير معقول، سواء من حيث تقييم الوقائع أو تقدير خطورتها، مما يستوجب تدخل القضاء لإلغاء القرار أو تعديله.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 358 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09-08 المعدل والمتمم

<sup>2</sup> بوقرط ربيعة، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري: دراسة مقارنة - فرنسا، الجزائر، مجلة مقاربات، المجلد 6، العدد 4 (30 نوفمبر 2020)، صفحات 106-122.

خاتمة

### خاتمة:

في ختام هذه الدراسة الموسومة بـ"أثر المتابعة الجزائية على المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري"، تم التطرق إلى العلاقة بين المساءلتين الجزائية والتأديبية، مع التركيز على مدى تأثير المتابعة القضائية على الإجراءات التأديبية التي تباشرها الإدارة.

إذ قد تبين من خلال البحث أن المتابعة الجزائية لا تؤدي بالضرورة إلى تجميد أو إلغاء المسؤولية التأديبية للموظف، بل قد تتقاطع معها في بعض الحالات، خاصة عندما تتعلق الوقائع نفسها بكل من الجريمتين التأديبية والجزائية. تشكل جريمة وخطأ مهنيًا في نفس الوقت كما هو في جرائم قانون مكافحة الفساد والتي يعتبر فيها الموظف هو الركن المفترض فيها، ومع ذلك فإن لكل من المساءلتين مسارها الخاص، وتخضع كل منهما لقواعد وإجراءات مستقلة، مما يبرز أهمية التنسيق بينهما لتفادي التناقضات وضمان تحقيق العدالة.

### ومن النتائج المتوصل إليها :

- يمكن للإدارة اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف حتى في حالة وجود متابعة جزائية، ما لم يُثبت الحكم الجزائي انتفاء الوجود المادي للوقائع،
- الحكم الجزائي يكتسي حجية أمام السلطة التأديبية فقط في حالة إثبات أو نفي الوقائع محل الاتهام، مما يعني أن البراءة الجنائية لا تمنع بالضرورة من المساءلة التأديبية وذلك حسب طبيعة الجريمة وعلاقتها بالخطأ المهني أو تمس بأخلاقيات المهنة
- في حال صدور حكم جزائي يتضمن عقوبات تكميلية مثل الحرمان من الحقوق المدنية، أو المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط فإن الإدارة ملزمة بتنفيذ هذه العقوبات دون الحاجة إلى إجراءات تأديبية إضافية.

ومن اهم الإقتراحات:

- ينبغي على المشرع التوسع أكثر في الأحكام والإجراءات المتعلقة بالمتابعة الجزائية للموظف وأثرها على المسؤولية التأديبية.
- يجب منح ضمانات كافية للموظف عند التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية وما يترتب عنها من إشكالات قانونية تتعلق بالتعويض بعد صدور أمر بأن لا وجه للمتابعة أو الحكم بالبراءة.
- ينبغي تنظيم دورات تدريبية للجان التأديبية لفهم مبدأ استقلالية النسبية للدعوة العمومية عن الدعوى التأديبية والحالات يكون فيها توقيف التحفظي للموظف.
- تطوير نظام معلوماتي موّحد يربط السجل التأديبي بالسجل الجزائي.
- إنشاء نظام آلي للإدارات عند صدور أحكام جزائية ضد موظفيها.
- إنشاء منصة رقمية موحدة لتتبع القضايا الجزائية للموظفين.
- تطبيق معايير تقييم النفسي و المهني قبل اتخاذ القرار.

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المصادر:

1- القوانين:

- القانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة 1443، الموافق 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية،
- القانون العضوي رقم 11-22، المتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره و اختصاصه المؤرخ في 09 ذي القعدة 1443 الموافق لـ 09 جوان 2022 الجريدة الرسمية الجزائرية، ع 41 .

2- الأوامر:

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.
- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13 لسنة 1985 (ملغى)
- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر 1386 ، الموافق لـ 08 يونيو 1966 ، المتضمن قانون الإجراءات الجزائرية المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق لـ 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 49 الصادرة بتاريخ 11 يوليو 1966 المعدل والمتمم،
- القانون رقم 07-05 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 13 مايو سنة 2007، المعدل والمتمم للأمر رقم 58-75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني الجريدة الرسمية العدد 31 .

### 3- المراسيم :

- المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية عدد 13 لسنة 1985. ملغى
- المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة الخاصة بالإدارة العمومية لجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 3 الصادرة بتاريخ 23 جانفي 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المحدد القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 58 الصادرة في تاريخ 12 أكتوبر 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 130-11 المؤرخ في 03 مايو 2008 المحدد للقانون الأساسي الخاص بالأساتذة الباحثين الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 27 الصادرة بتاريخ 04 مايو 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 334-11 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 المحدد للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجماعات الإقليمية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 52 الصادرة بتاريخ 21 سبتمبر 2011.

### ثانيا المراجع:

#### أولاً: الكتب

1. أبو راس، محمد شافعي. القضاء الإداري. الرياض: عامل الكتاب، الطبعة الأولى، 2010.
2. الشادلي، فتوح عبد الله. المسؤولية الجنائية. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 2006.
3. بية سكاكني. دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة. الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2006.
4. جديدي، سليم. سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2011.
5. خلوفي، رشيد، وسائيس، جمال. اجتهادات أساسية في القضاء الإداري. منشورات كليك، 2014.
6. رحماوي، كمال. تأديب الموظف العام في القانون الجزائري. الجزائر: دار هومة للنشر، 2006.
7. سعيد، مقدم. الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2013.

8. سلامة بدر، أحمد. التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية. مصر: دار النهضة العربية، 2004.
9. شهراني، أحمد إبراهيم. المسؤولية التأديبية للموظف في النظام السعودي في ضوء الفقه الإسلامي. رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود، 1991.
10. عصفور، محمد. جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي. القاهرة: دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 1963.
11. علي، محمد إبراهيم الدسوقي. حماية الموظف العام إداريا. مصر: دار النهضة العربية، 2006.
12. عوابدي، عمار. نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، 2012.

### ثالثًا: المقالات والمجلات العلمية

1. البكر، ناصر محمد إبراهيم. "تميز المسؤولية التأديبية للموظف العام عن غيرها من أنواع المسؤولية"، القيادة العامة لشرطة الشارقة – مركز بحوث الشرطة، دار المنظومة، المجلد 25، العدد 97، 2016.
2. بوطيبة، مراد. "الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري"، حوليات جامعة الجزائر، العدد 33، الجزء الرابع، ديسمبر 2019.
- بوقرة، أم الخير. "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، المجلد 9، العدد 1، مايو 2013. رابط: جامعة بسكرة
3. بوكرا، إدريس. "المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 3، 2022.
4. ترس، مصطفى. "نطاق حجية الحكم الجنائي على المساءلة التأديبية"، مجلة الفقه والقانون، المجلد 12، عدد 1، أكتوبر 2013، المغرب.

### رابعًا: الأطروحات والرسائل الجامعية

1. الأحسن، محمد. العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام. مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2007–2008.
2. الأحسن، محمد. النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة – دراسة مقارنة. أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015/2016.
3. بو الشعير، سعيد. "النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقًا للأمر 66-133، دراسة مقارنة"، دكتوراه معمقة، جامعة بسكرة، 1991. رابط: جامعة جيجل
4. بوساحية، عبد الحكيم. مسؤولية الموظف العام التأديبية. مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2000.

خدير، عبد الكريم. العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام. مذكرة ماجستير، جامعة أدرار، 2019–2020

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات:

شكر و عرفان	.....
إهداء	.....
قائمة أهم المختصرات	.....
مقدمة:	1.....
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتابعة الجزائية والتأديبية للموظف العمومي	5.....
المبحث الأول: المتابعة الجزائية للموظف العمومي	6.....
المطلب الأول: مفهوم المتابعة الجزائية للموظف العمومي	6.....
الفرع الأول : تعريف المتابعة الجزائية للموظف العمومي	6.....
الفرع الثاني: التمييز بين المتابعة الجزائية والمتابعة التأديبية	9.....
المطلب الثاني: جهات المتابعة الجزائية والضمانات القانونية الممنوحة للموظف العمومي	11.....
الفرع الأول: الجهات المختصة بتحريك الدعوى الجزائية	11.....
الفرع الثاني : الضمانات القانونية الممنوحة للموظف أثناء المتابعة الجزائية	12.....
المبحث الثاني: التكريس القانوني للمسؤولية التأديبية للموظف	15.....
المطلب الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف	15.....
الفرع الأول: تعريف المسؤولية التأديبية	15.....
الفرع الثاني : أهمية المسؤولية التأديبية في الوظيفة العمومية	19.....
الفرع الثالث: خصائص المسؤولية التأديبية وعناصرها	20.....
المطلب الثاني: الأسس القانونية للمسؤولية التأديبية	23.....
الفرع الأول: مصادر المسؤولية التأديبية	23.....
الفرع الثاني: العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤوليات الأخرى	27.....
الفصل الثاني : الحكم الجزائي وعلاقته بالمسؤولية التأديبية للموظف العمومي	30.....

31.....	المبحث الأول: الإطار القانوني لعلاقة الحكم الجزائي بالتأديب.....
31.....	المطلب الأول: القوة القانونية للحكم الجزائي.....
31.....	الفرع الأول: موقف التشريع من القوة القانونية للحكم الجزائي.....
35.....	الفرع الثاني: موقف القضاء من القوة القانونية للحكم الجزائي.....
38.....	المطلب الثاني: الضوابط القانونية لاستناد التأديب إلى الحكم الجزائي.....
38.....	الفرع الأول: الشروط الموضوعية.....
39.....	الفرع الثاني: الشروط الشكلية.....
41.....	المبحث الثاني: الآثار العملية للحكم الجزائي على المسؤولية التأديبية.....
41.....	المطلب الأول: حالات التزام الإدارة بالتأديب بناءً على الحكم الجزائي.....
41.....	الفرع الأول: الجرائم الوظيفية.....
45.....	الفرع الثاني: الجرائم غير الوظيفية.....
47.....	المطلب الثاني: حدود سلطة الإدارة في الاستناد إلى الحكم الجزائي.....
47.....	الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي بعد صدور القرار التأديبي.....
54.....	الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري.....
57.....	خاتمة:.....
59.....	قائمة المصادر والمراجع:.....
62.....	فهرس المحتويات:.....
.....	الملخص:.....

## ملخص المذكرة

### الملخص :

يُشكّل النظام القانوني للموظف العمومي إطاراً متكاملًا يجمع بين المساءلة الجزائية والمساءلة التأديبية، حيث تتفاعل هاتان الآليتان بشكل وثيق رغم اختلاف أسسهما القانونية وطبيعتهما الإجرائية. فالمساءلة الجزائية تنصب على الأفعال المجرّمة قانونًا، بينما تُعنى المساءلة التأديبية بانتهاكات الواجبات الوظيفية، مما يُبرز الحاجة إلى فهم دقيق للحدود الفاصلة بينهما والعلاقة التكاملية التي تربطهما.

فمن الناحية المفاهيمية، تقوم المساءلة الجزائية على قواعد القانون الجنائي، وتخضع لاختصاص القضاء الذي يضمن احترام ضمانات المحاكمة العادلة. أما المساءلة التأديبية فتنتقل من قوانين الوظيفة العامة وتخضع لسلطة الإدارة، لكنها تظل محكومة بمبادئ الشرعية القانونية والتناسب، حيث لا يجوز للإدارة أن تتحول إلى جهة عقابية خارج الضوابط القانونية.

غير أن هذا التمايز لا يعني انفصالًا تامًا بين المسارين، بل على العكس، يُشكّل الحكم الجزائي أداةً محوريةً في المتابعة التأديبية، إذ غالبًا ما تعتمد الإدارة على هذا الحكم لتبرير قراراتها، خاصة في الجرائم التي تمس شرف الوظيفة أو نزاهتها. ومع ذلك، فإن هذا التفاعل بين المسارين لا يمنح الإدارة سلطة مطلقة، إذ يخضع القرار التأديبي لرقابة القضاء من حيث المشروعية والتناسب، كما يحتفظ الموظف بحقه في الدفاع والطعن، مما يحول دون تحوّل المساءلة التأديبية إلى عقوبة إضافية غير مبررة.

وهكذا يتكامل الإطاران الجزائي والتأديبي في نظام متوازن، يجمع بين ضرورة محاسبة الموظف عند الإخلال بواجباته، وضمان حقوقه الأساسية في محاكمة عادلة تتناسب مع طبيعة المخالفة وجسامتها. ويبقى الهدف النهائي هو تحقيق التوازن بين متطلبات الحفاظ على هيبة الوظيفة العامة من جهة، وصون حقوق الموظفين وضمان العدالة الإجرائية من جهة أخرى.

### الكلمات المفتاحية :

العقوبات التأديبية. الموظف العام. المسار المهني. الضمانات القانونية. الوظيفة العمومية.

### المتابعة الجزائية.

## Summary of the thesis

The legal system of the public employee forms an integrated framework that combines criminal accountability and disciplinary accountability, where these two mechanisms interact closely despite the difference in their legal foundations and procedural nature. Criminal accountability concerns legally criminalized acts, while disciplinary accountability deals with violations of professional duties, highlighting the need for precise understanding of the boundaries between them and the complementary relationship linking them.

Conceptually, criminal accountability is based on criminal law rules and falls under the jurisdiction of the judiciary which guarantees respect for fair trial safeguards. As for disciplinary accountability, it stems from public service laws and falls under administrative authority, yet remains governed by principles of legal legitimacy and proportionality, where the administration may not turn into a punitive body outside legal controls.

However this distinction doesn't mean complete separation between the two paths. On the contrary, the criminal judgment forms a pivotal tool in disciplinary pursuit, as the administration often relies on this judgment to justify its decisions, especially in crimes affecting the honor or integrity of the public function. Nevertheless, this interaction between the two paths doesn't grant the administration absolute authority, as the disciplinary decision remains subject to judicial oversight regarding legitimacy and proportionality, while the employee retains their right to defense and appeal, preventing disciplinary accountability from becoming an unjustified additional punishment.

Thus the criminal and disciplinary frameworks complement each other in a balanced system that combines the necessity of holding employees accountable for breaching their duties with guaranteeing their fundamental rights to a fair trial proportionate to the violation's nature and severity. The ultimate goal remains achieving balance between maintaining the prestige of public service on one hand, and safeguarding employees' rights while ensuring procedural justice on the other.

**Keywords: Disciplinary sanctions. Public employee. Career path. Legal safeguards. Public service**