

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

ميدان: الحقوق  
تخصص: قانون إداري



كلية: الحقوق والعلوم السياسية  
قسم: الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي  
تحت عنوان:

## انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

إعداد الطالبتين:

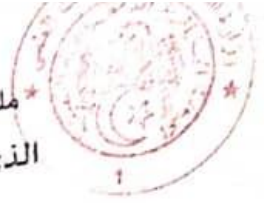
إشراف الدكتور:  
سيد علي فاضلي

عبد العزيز سارة  
حفاف حسينة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
ذبيح حاتم	دكتور	رئيسا
سيد علي فاضلي	دكتور	مشرفا ومقررا
حجاب ياسين	دكتور	ممتحنا

الموسم الجامعي: 2023/2022

ملحق بالقرار رقم 10822... المؤرخ في 27 جوان 2020  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المضي أسفله.

السيد(ة): خديجة العزيمين سارة... الصفة: طالب. أستاذ. باحث... طالبة  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 30399583... والصادرة بتاريخ: 2016.04.24  
المجلد(ة) بكنية / معهد: الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).  
عنوانها: تأثير الدعوى التبادلية في التشريع الجزائري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2023.06.13

توقيع المعني (ة)



ملحق بالقرار رقم 10822... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.  
السيد (ة): حفاة حيمينسة الصفة: طالب. أستاذ. باحث طالب  
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 105767376 والصادرة بتاريخ 15/06/2016  
المسجل (ة) بكية / معهد العلوم الساسية قسم الطب  
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).  
عنوانها: انقضاء الدعوى المدنية في التصريح الشرفي  
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 20.23.12 / 06.1.13

توقيع المعني (ة) حفاة حيمينسة

## شكر وعرفان

الحمد لله الذي بحمده تتم النعم والشكر  
للقائل في محكم تنزيله "ولئن شكرتم  
لأزيدنكم"

والصلاة والسلام على نبينا وحبیبنا محمد وعلى  
آله وصحبه اجمعين وبعد:

ان الذي لا يشكر الناس لا يشكر الله، ومن هنا  
اود ان أقدم الشكر كل الشكر  
الى الدكتور "سيد علي فاضلي" الذي أشرفه  
علينا ولم يبخل علينا بأية معلومة وساهم بنصائحه  
في اثناء هذا العمل  
كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل كلية الحقوق

## إهداء

-1-

إلى امي قرة عيني وأعز ما أملك التي كابدت الحياة لأجلي  
وكانت معي في كل حالاتي وظروفي لها  
كل الشكر لأنها هي من صنعت فرحتي لأصبح خريجة هذا اليوم  
اطال الله في عمرها  
إلى صاحب السيرة العطرة وكل ما ذكرته النفوس صاحب الوجه الحسن والافعال  
الحسنة إلى والدي العزيز طيب الله ثراه  
الي رفيقة دربي وسندي في جميع الامور اختي  
إلى اخوتي ابراهيم وزوجته وأولاده، وعبد الوهاب وزوجته وأولاده  
وإلى كل الاهل والاقارب  
وإلى صديقتي سارة وشهرة وتهاني  
اللاتي كن نعم الصديقات  
وإلى كل من ساعدني لإتمام المذكرة وانجازها  
إلى اساتذتي الذين كان لهم كل الفضل.

-حسينة-

اهدي ثمرة جهدي هذا الى أعلى واعز ما املك في حياتي  
والذي اهدي تخرجني الى من جرع الكأس فارغا ليسيقني فطرة حب  
لمن حصدا الاشواك عن دربي ليهديا لي طريق العلم ابي وامي  
شكرا لمربية الاجيال شكرا لمن اضاءت قناديل العلم والمعرفة في قلبي  
شكرا لرمز التضحية والعطاء شكرا معلمتي لك كل الحب والتقدير  
ابي يعجز لساني عن الكلام فيك اشكرك يا خير سند كان في حياتي بجهدك وفضل  
الله وفضلك ماكنت في هذه المرتبة ادامك الله فخر لي يا تاج راسي  
شكرا ابي وامي كنتم خير داعم لي واعتذر عن كل تقصير بدر متي طال الله في  
عمركما وادام الله عليكما الصحة والعافية يا قرتا عيني  
اهدي لإخوتي واختي تخرجني لأنكم كنتم عوناً في مسيرتي حسام واسم والكتكوت  
رفيق يعجز لساني عن شكرك اختي الحبيبة حميدة انا جد ممتنة لكل شيء فعلته من  
اجلي يا رفيقة دربي  
الى زوجي شكرا على كل ما قدمته لي وعلى كل ما ستقدمه لي في المستقبل  
الى صديقاتي ورفيقات العمر لا توجد كلمة في هذه الحياة تعبر عما بداخلي  
واعذروني عن تقصيري في تعبير عن احساسي وحيي لكن حفاف حسينة وشهيرة  
عروسي احبكم يا اجمل ما بعثه القدر لي

مقدمة

شهدت وظيفة الدولة تطورات عديدة وتداخلت مع مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أصبح للموظف دورا بالغ الأهمية في تسيير أعمال الدولة وتنفيذ سياستها وتحقيق الصالح العام. وبالرجوع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 نجد أن المشرع الجزائري قد ألقى على عاتق الموظف مجموعة من الواجبات الوظيفية التي يتعين عليه الالتزام بها على الدوام مادامت علاقته الوظيفية قائمة، وقد قيده أيضا بمجموعة من الأخطاء التأديبية لتجنب الوقوع فيها، وخالفا لذلك يكون الموظف عرضة للمسالة التأديبية من قبل السلطة العامة بذلك. فالنظام التأديبي يعد من المواضيع الهامة في الوظيفة العمومية ويحظى بأهمية بالغة وكبيرة لدى المشرع الجزائري حيث نظم القواعد القانونية المتعلقة بتأديب الموظف العام من خلال الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، فله دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره في المرافق العامة. لذا فمن حق الإدارة مسألة الموظف مرتكب الخطأ وذلك عن طريق الدعوى التأديبية التي تعد حق لحماية الواجبات والالتزامات التي فرضتها الهيئة من أي إخلال أو مساس يقع من موظفيها أو يمس بنظامها وانضباطها، وتقام الدعوى التأديبية نتيجة وقوع الموظف في جريمة تأديبية أو مخالفة أثناء أو بسبب قيام بوظيفته. لكن هذه الدعوى قد تسقط وذلك لعدة أسباب وبهذا تنقضي وهذا ما نحن بصدد دراسته، حيث يعتبر موضوع انقضاء الدعوى التأديبية من الموضوعات المهمة والرئيسية النظام التأديبي ويقصد بانقضائها انتهاءها وال يجوز تحريكها وذلك لعدة أسباب كصدور قرار اداري أو حكم قضائي وهذا في الوضع الطبيعي، وقد تنقضي لأسباب أخرى كالتقادم والوفاة وغيرها من الأسباب التي سيتم دراسته .

وسنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على تحديد وتحليل الطرق والأسباب

التي تنقضي بها الدعوى التأديبية، طرح الإشكال :

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تحديد الأسباب المؤدية لإنقضاء الدعوى

التأديبية؟

وبناء على هذا الإشكال العام نطرح التساؤلات التالية:

- ما مفهوم الجريمة التأديبية؟

- ما هي الأسباب العامة لانقضاء الدعوى التأديبية؟

- ما هو موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية؟

ومن أجل الوصول إلى الحلول للتساؤلات المطروحة في هذه الدراسة استخدمنا المنهج

التحليلي للمضمون، وهذا المنهج كان البد منه نظرا لطبيعة الموضوع الذي يستدعي تحليل

أسباب وطرق انقضاء الدعوى التأديبية .

وتتجلى أهمية هذا الموضوع الذي نعالجه في كونه له أهمية حيوية وهامة حيث تتمثل في جمع ومعرفة أغلب الطرق والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية ووضعها بين أيدي رجل الإدارة والقانون والباحث لتمكينهم من الاطلاع على أسباب وحالات انقضاء الدعوى التأديبية.

وتهدف هذه الدراسة للتعرف على مختلف الاسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري .

إن أهم ما دفعنا للاختيار هذا الموضوع في أن له أهمية من الناحيتين العلمية والعملية على اعتبار يمس شريحة الموظفين خاصة، وأن عدم الوقوف بشكل واضح على أسباب انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع التأديبي الجزائري يؤدي بنا إلى دراسة هذا الموضوع بشيء من التفصيل والوقوف على مختلف جزئياته خاصة وأن المشرع الجزائري في مجال التأديب لم يتكلم عن انقضاء الدعوى التأديبية باستثناء الإشارة إلى سبب واحد و هو التقادم في الدعوى التأديبية في بعض القوانين دون الأخرى.

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

أثناء قيامنا بهذه الدراسة واجهتنا صعوبات لعل أبرزها قلة المراجع والدراسات في هذا المجال وندرة الكتب المتخصصة.

وللإجابة على تساؤلات هذا الموضوع فقد قسمنا هذا الموضوع إلى فصلين، في الفصل الأول تناولنا فيه انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية وتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين في المبحث الأول أسباب انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار اداري، أما المبحث الثاني أسباب انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة، في حين تضمن الفصل الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية، وقسمناه إلى مبحثين الأول انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار قضائي، أما المبحث الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون.

# الفصل الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية

تمهيد.

المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار اداري.

المطلب الأول: ماهية الدعوى التأديبية.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي.

المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة.

المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب الإداري.

المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها.

خلاصة.

## تمهيد.

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

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

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

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

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

### المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار إداري.

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

#### المطلب الأول: ماهية الدعوى التأديبية.

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

لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً للدعوى التأديبية، ولم يقف القضاء بدوره أمام هذا التعريف، تاركاً هذه الوظيفة للفقهاء، ونظراً لصعوبة تعريف الدعوى التأديبية فإن الفقه لم يتضمن إلا آراء قليلة ونادرة<sup>1</sup>.

بناءً على ذلك سنسلط الضوء على بعض الآراء التي قيلت في تعريف الدعوى التأديبية وخصائصها، ثم نبرز نظامها القانوني.

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 72.

الفرع الأول: تعريف الدعوى التأديبية.

يرى الفقه الإداري بأن الدعوى التأديبية هي: "حق إجرائي مقرر لحماية الواجبات أو الالتزامات التي يفرضها الانتماء إلى جماعة أو طائفة أو هيئة من أي إخلال يقع بين أفرادها، نظامها، وهذا الحق ويمس تباشره الجماعة أو الهيئة بواسطة من يمثلها، وذلك بالالتجاء إلى صاحب الولاية التأديبية وفقاً للشكل المحدد لمطالبته بالتحقيق من ارتكاب مخالفة تأديبية وتحديد المسؤول عنها ، وإنزال العقوبة التأديبية عليه<sup>1</sup>.

وذهب رأي بأنها : " مطالبة النيابة الإدارية القضاء ممثلاً في مختلف المحاكم التأديبية، لمحاكمة الموظف عن الأفعال أو الأخطاء التي وقعت منه بقصد مجازاته تأديبياً، وذلك بالحكم عليه بإحدى العقوبات التي نص عليها القانون<sup>2</sup>.

وذهب رأي آخر أن : "الدعوى التأديبية مطالبة جهة التأديب أياً كانت صورتها بمحاكمة الموظف عن الفعل أو الأفعال التي وقعت منه بقصد مجازاته تأديبياً، وذلك بالحكم عليه بإحدى العقوبات التي نص عليها القانون"<sup>3</sup>.

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

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

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، مرجع سابق، ص 73.

<sup>2</sup> فؤاد العطار، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1986، ص 8.

<sup>3</sup> محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 150.

تحت رقابة القضاء<sup>1</sup>.

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

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

#### الفرع الثاني: خصائص الدعوى التأديبية:

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

أ: الدعوى التأديبية حق إجرائي وموضوعي.

إن الدعوى التأديبية من الحقوق الإجرائية: أي أنها عبارة عن سلطة يمنحها القانون للجهة المختصة بالتأديب، وهذا الحق يجد مصدره في القانون المتعلق بالوظيفة العامة بصفة عامة<sup>2</sup>.

والدعوى التأديبية كذلك من الحقوق الموضوعية: أي أنه إذا وقع خطأ أو إخلال بالواجبات من طرف الموظف يصبح هذا الحق في حاجة إلى حماية، فبينما لحظة ارتكاب الخطأ التأديبي، حق للمجتمع الوظيفي في عقاب الموظف الذي يعتدي على واجبات الوظيفة

<sup>1</sup> محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية والإدارية، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2007، ص 49.

<sup>2</sup> عمر زودة، الإجراءات المدنية والإدارية (في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء)، ط 2، انسيكلوبيديا، الجزائر، 2015، ص 44.

أو يخرج على مقتضياتها، وذلك لحماية وصون الوظيفة العامة باعتبارها عنصراً من عناصر الدولة أو لاستيفاء حق المجتمع الوظيفي<sup>1</sup>.

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

### ب - الطابع الطائفي للدعوى التأديبية:

تتميز الدعوى التأديبية بطابعها الطائفي، فهي تُحرك وتباشر ضد طائفة أو فئة معينة من المجتمع هي فئة الموظفين، أو فئة المهنيين، وتوقع عليهم جزاءات تأديبية وفقاً للقوانين الخاصة بكل طائفة<sup>2</sup>.

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

#### أ. أطراف الدعوى التأديبية.

أطراف الدعوى التأديبية في مجال الوظيفة العامة هما: كل من المدعي وهو الجهة الإدارية، والمدعى عليه المتهم تأديبياً، وبالتالي فإن النيابة العامة ليست طرفاً في الدعوى. أما بالنسبة للدول التي تبنت النظام التأديبي القضائي، كمصر، فإن النيابة العامة تعتبر طرفاً في الدعوى التأديبية وليست خصماً فيها، لأنها ليست لديها مصلحة خاصة تهدف إلى تحقيقها من وراء طلباتها، والذي أضفى عليها من حيث الظاهر صفة الخصم وهو قيامها بوظيفة الادعاء<sup>3</sup>.

#### ب. الخصومة في الدعوى التأديبية.

إن فكرة الخصومة في الدعوى التأديبية محل خلاف بين فقهاء القانون الإداري، حيث ذهب البعض منهم إلى نشأة وقيام هذه الخصومة بين الأطراف في الدعوى التأديبية، مبررين ذلك بأنه على الرغم من أن سلطتي الاتهام والحكم في يد واحدة غالباً، إلا أن اجتماع هاتين

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 81.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 76.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 88.

السلطتين لهيئة واحدة لا يستبعد قيام المقابلة بين السلطة التأديبية والمتهم بشكل تبدو فيه فكرة المنازعة، وهي عنصر أساسي للخصومة<sup>1</sup>.

بينما يرى آخرون أنه لا تنشأ في الدعوى التأديبية المقابلة بين أطرافها على النحو الذي تبدو فيه فكرة الخصومة، بالإضافة إلى ذلك أنه يثير تطبيق القاعدة القانونية على ما تتضمنه المنازعة، فالسلطة الإدارية تحدد الإخلال الذي وقع من الموظف ويحاول هذا الأخير نفي الاتهام القائم ضده<sup>2</sup>.

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

أما الخصومة في العقاب فهي ادعاء بحدوث واقعة معينة ونسبتها إلى متهم معين يصدر فيها قراراً منشئاً لحالة جديدة، إلا أن اتساع معنى الخصومة يكفي لوجودها وجود ادعاء يؤدي إلى طرح مسألة قانونية أو واقعة مادية على القاضي من شأنه التسليم بوجود الخصومة في الدعوى التأديبية<sup>3</sup>.

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

### المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي.

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف القرار الإداري ثم العناصر المتعلقة بالصحة الداخلية والخارجية للقرار الإداري.

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص78.

<sup>2</sup> Charles Debbach, Procédure administrative contentieuse et procédure civile, Thèse Doctorat en droit, Paris, 1962, P 45.

<sup>3</sup> محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص80.

## 1. تعريف القرار الإداري.

يُقصد بالقرار الإداري هو : " ذلك العمل القانوني الانفرادي الصادر عن مرفق عام والذي من شأنه إحداث أثر قانوني تحقيقاً للمصلحة العامة<sup>1</sup>.

ويُقصد به أيضاً أنه : " تعبير إرادي صادر عن جهة إدارية بالإرادة المنفردة ويحدث آثاراً قانونية معينة<sup>2</sup>.

كما يقصد به كذلك بأنه: " عمل قانوني من جانب واحد يصدر بإرادة إحدى السلطات الإدارية في الدولة ويحدث آثاراً قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم<sup>3</sup>.

وعرف أيضاً بأنه: إعلان الإدارة بقدر إحداث لأثر قانوني إزاء الأفراد يصدر عن سلطة إدارية في صورة تنفيذية أو صورة تؤدي إلى التنفيذ المباشر<sup>4</sup>.

ومادام القرار التأديبي قراراً إدارياً فإن النظام القانوني لهذا الأخير يجب أن يخضع لمبدأ الشرعية الإدارية الذي يعني بوجه عام مدى مطابقة القرارات وتصرفات السلطة الإدارية للقانون بمعناه الواسع، حيث تعمل هذه السلطات على احترام القانون سواء أثناء إعداد أو تطبيق أو إنهاء قراراتها<sup>5</sup>.

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

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص 127.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون إجراءات مدنية وإدارية دراسة تشريعية قضائية وفقهية، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 14.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 29.

<sup>4</sup> Jean Rivero, droit administratif, 12ème Ed, Dalloz, (Paris), 1974, P 108.

<sup>5</sup> سعيد بوعلوي، القانون الإداري (التنظيم الإداري النشاط الإداري)، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء، الجزائر، 2014، ص 151.

الإداري.

## 2. العناصر المتعلقة بالصحة الخارجية والداخلية للقرار الإداري.

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

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

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

الخارجي وشكله وهي:

#### - ركن الشكل والإجراءات:

يُقصد بركن الشكل والإجراءات إفصاح الإدارة عن إرادتها وفقاً للأشكال والإجراءات

التي حددها القانون، وهو المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار للإفصاح عن إرادة الإدارة.

والقاعدة العامة أن الإدارة غير ملزمة باتخاذ شكل معين للقرار الإداري أو إفراغه في

قالب خاص أو اتباع إجراءات معينة بحيث يكفي أن يصدر القرار في شكل يوحى بالوضوح

وبالطريقة التي يفهمها المتعاملون معها، رغم ذلك فالقانون قد يستلزم إتباع شكليات محددة

لاتخاذ القرار الإداري والتي تسمى بقواعد الشكل والإجراءات في القرار الإداري، وإن غابت

عن القرار المذكور أصبح معيباً قابلاً للإلغاء<sup>1</sup>.

#### - ركن الاختصاص:

يُقصد بركن الاختصاص صدور القرار ممن يملك قانونياً سلطة إصداره<sup>2</sup>، أو هو

القدرة والمُكنة المخولة لشخص أو سلطة إدارية بإصدار قرارات إدارية<sup>3</sup>، وهو أهم ركن من

أركان القرار الإداري التأديبي فهو يُعتبر ضماناً للموظف، كما أنه من النظام العام وبالنتيجة

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007، ص ص 330-331.

<sup>2</sup> بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 30.

<sup>3</sup> علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 271.

يمكن إثارته في أي مرحلة كانت عليها الدعوى التأديبية.

وقد أكد المشرع الجزائري على اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين لوحدها بتوقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية وذلك بموجب قرار مُسبب، وأيضاً اختصاصها بتوقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وألزمها بأخذ رأي اللجان التأديبية. ويُميز الفقه والقضاء بين نوعين أو درجتين لعدم الاختصاص وهما:

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

ب. النوع الثاني هو عدم الاختصاص البسيط أو العادي: يقصد بهذا العيب وهو مخالفة قواعد توزيع الاختصاص وتأخذ عدة أشكال وهي:

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

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

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

✓ عيب الاختصاص المكاني: يتحقق عدم الاختصاص المكاني عندما يصدر أحد موظفي

<sup>1</sup> قرار رقم 42898، مؤرخ في 01/02/1986، المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قضية (ب. م) ضد وزير الصحة العمومية ومن معه، المجلة القضائية، عدد 03، الجزائر، 1990، ص 172.

<sup>2</sup> حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، ط2، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 163.

السلطة الإدارية قرارًا تأديبيًا يتجاوز به دائرة أو نطاق الإقليمي الذي له أن يمارس فيه. ويختلف أثر عدم الاختصاص الجسيم أو اغتصاب السلطة عن أثر عدم الاختصاص البسيط في أن القرار الإداري يحكم بانعدامه في حالة اغتصاب السلطة.

### ثانياً: العناصر المتعلقة بالصحة الداخلية للقرار الإداري

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

#### 1. ركن السبب.

للإحاطة بهذا الركن يجب تحديد مفهوم السبب، وشروطه.

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

وهو وسيلة تدفع الإدارة لإحداث أثر معين، بغية تحقيق هدف عام يمثل غاية

لكل القرارات الإدارية هي المصلحة العامة<sup>1</sup>.

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

ب. شروط السبب: لصحة ركن السبب شروط يجب توافرها وهي:

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

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

كما أقر القضاء الجزائري بإلغاء القرار الإداري بسبب انعدام الوجود المادي للوقائع وبالتالي عدم صحة ركن السبب حيث جاء في قرار مجلس الدولة، " حيث أن المستأنف استفاد من عطلة مرضية لمدة سبعة أيام ابتداء من التاريخ وبيان لما سبق ذكره فإن يوم 04/11/1995 كان في عطلة مرضية وبالتالي فإن غيابه مبرراً، ومن تم فإن القرار المتخذ من قبل المستأنف غير مؤسس، وأن السبب المستند غير صحيح لذا ينبغي إلغائه..."<sup>2</sup>.

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

– أن يكون محددًا بدقة: أي لا يقوم على وقائع غامضة، بمعنى لا يكون السبب في توقيع العقوبة عاماً يسري على جميع الموظفين، فقرار خصم من الراتب بسبب ممارسة الموظفين لحقهم في الإضراب، لا يكون مشروعاً بالنسبة للموظفين الذين كانوا في عطلة سنوية أو عطلة مرضية<sup>3</sup>.

## 2. ركن المحل:

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

<sup>1</sup> سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 152.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، المرجع السابق، ص 289.

<sup>3</sup> حميد شاوش، الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، 2016/2017، ص 305-306.

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

وينبغي أن يكون محل القرار الإداري موافقا للقانون، وإلا يُعد معيباً بعبء المشروعية الداخلية أو عيب مخالفة القانون، ويجعله قابلاً للإلغاء أمام القضاء الإداري المختص.

#### ب. شروط المحل.

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

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

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

ولقد أيد مجلس الدولة الجزائري قرار مستأنف الصادر عن مجلس قضاء تيزي وزو بتاريخ 2001/01/29، والذي قضى بإلغاء المقرر المتضمن تسليط عقوبة التوبيخ على

<sup>1</sup> سعيد بوعلي، المرجع السابق، ص 155.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 170.

المستأنف عليها.

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

### 3. ركن الغاية.

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

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

والأصل أن القرارات التي تصدرها الإدارة تبتغي من ورائها المصلحة العامة، وعلى المدعي أن يثبت العكس، وهذا ما ذهب إليه القضاء الإداري إذ يكفي على الموظف العام أن يستعين بكل وجوه الإثبات للدلالة على عيب انحراف السلطة، لكن في الواقع أن المدعي يقع عليه عبء إثبات ارتباط هذه الغاية بنية مصدر القرار ونفسيته، وأثبتت سوء نية الإدارة يبقى أمرًا عسيرًا.

وقد يكون الغرض من اتخاذ قرار تأديبي تجاه الموظف هو الانتقام كحالة العقوبة

<sup>1</sup> قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 010502 مؤرخ 20/01/2004، مجلة مجلس الدولة، عدد 5، 2004، ص

<sup>2</sup> سعيد بوعلوي، المرجع السابق، ص 153.

<sup>3</sup> حميد شاوش، المرجع السابق، ص 313.

المقنعة، وقد تصدى القضاء الإداري لهذه الحالة، حيث نجد أن قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا التي ألغت القرار المتضمن نقل موظف عام من منصب عمله، ذلك أن قرار النقل كان في الحقيقة يتضمن عقوبة مقنعة في شكل تنزيل في الرتبة تحت غطاء النقل.

## المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة.

تنقضي الدعوى التأديبية بالطرق العادية وذلك من طرف الإدارة ويكون بسحبها للقرار التأديبي أو بتنازلها عن الدعوى التأديبية، وهو ما سنتطرق له من خلال المطلبين التاليين:

### المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب الإداري

القرار الإداري أهم وسائل مباشرة الوظيفة الإدارية ، فقد تجد الإدارة نفسها وهي تباشر هذه الوظيفة أنها قد ارتكبت بعض الأخطاء، كونها اتخذت هذه الأعمال على عجل دون روية مما يحدو بها إلى العودة إلى صحيح القانون وجادة الصواب، فتقوم بسحب القرارات الفردية المنشأة التي شائها أحد عيوب المشروعية، فالسحب هو إعدام لهذه القرارات المعيبة كونه يرتد إلى الماضي مزيلا كل أثر رتبته القرار المعيب، وكأن القرار لم يصدر أصلا<sup>1</sup>، ومن هنا نتطرق إلى تعريف إجراء السحب ونطاق تطبيقه في الفرع الأول، وشروط مباشرة السحب للقرار التأديبي وموقف المشرع الجزائري من السحب في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: تعريف إجراء السحب ونطاق تطبيقه:

#### أولا: تعريف إجراء السحب.

سنتطرق إلى جانب من تعريفات الفقه الفرنسي وتعريفات الفقه العربي

1. تعريف إجراء السحب لدى الفقه الفرنسي : يعرف الأستاذ ديلو بادير السحب بأنه محو القرارات الفردية المعيبة بأثر رجعي عن طريق مصدرها، وهذا التعريف يغفل ما للسلطة الرئاسية من حق في سحب القرارات المعيبة التي تصدر عن السلطات الدنيا، ويعرفه بونار بأنه العمل الذي ينهي القرار من قبل الجهة الإدارية التي أصدرته واعتباره كأن لم يكن ، ويذهب الفقه الفرنسي المعاصر إلى توسيع سلطة السحب لتشمل السلطة الرئاسية ، فيعرفه (Muzellek) بأنه إنهاء رجعي للقرار عن طريق مصدره أو من السلطة الرئاسية ، في حين يرى Forget أن السحب طريقة خاصة لإنهاء القرار بأثر رجعي بإرادة مصدر القرار أو سلطته الرئاسية بالشروط التي حددها القانون الإداري ، ومن

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 297.

الفقهاء الحديثين يعرفه (cabago) بأنه القرار الذي تم وجبه تسعى السلطة الإدارية لإنهاء قرار سابق بصورة رجعية<sup>1</sup>.

2. تعريف إجراء السحب لدى الفقه العربي: يعرف الفقيه سليمان محمد "الطماوي" أن السحب هو إلغاء بأثر رجعي<sup>2</sup>، أي أن القرار المسحوب تنتهي كل آثاره سواء بالنسبة للماضي أو المستقبل فيعيد الأوضاع إلى ما كانت عليه في السابق.

أما الأستاذ عمار عوابدي يعرف السحب على أنه : السحب الإداري القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي كأنها لم توجد إطلاقاً، فهو عملية قلع لجذور الآثار القانونية للقرارات الإدارية نهائياً، وتتم عملية السحب من طرف السلطات الإدارية الولائية والرئاسية المختصة في خلال المدة المقررة قانوناً لعملية السحب)<sup>3</sup>، وعلى ذلك يؤكد أستاذنا محمد الصغير بعلي في أن السحب هو إعدام للقرار وقلع جذوره حيث يزيل ويمحو جميع الآثار التي كانت قد ترتبت على تنفيذ القرار الإداري المسحوب في الماضي، كما يقضي على كل آثاره في المستقبل ومن ثم فهو يتمتع خلافاً للإلغاء بأثر رجعي استثناء من مبدأ عدم الرجعية<sup>4</sup>.

أما الدكتور عمار بوضياف فعرفه حين قال: (يقصد بسلطة السحب حق الإدارة في إعدام قراراتها بأثر رجعي من تاريخ صدورها، وتعد في هذه الحالة كان لم تكن وبذلك يلتقي السحب مع الإلغاء القضائي كون أن كل منهما يسري على الماضي فيعدم القرار ساعة صدوره وبالضرورة يسقط كل أثر وتوابعه معه ويكمن فارق كبير بينهما يجسد في أن السلطة التي تمارس السحب هي سلطة إدارية بينما السلطة التي تمارس الإلغاء هي سلطة

<sup>1</sup> عبد المالك بوضياف، ضوابط السلطة الإدارية في سحب قراراتها، مذكرة ماجستير في القانون العام كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2007-2008، ص 6.

<sup>2</sup> سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية - دراسة مقارنة، ط 5، دار الفكر العربي، مصر، 2007 ص 876.

<sup>3</sup> عمار عوابدي، القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، ط 5، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 170.

<sup>4</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، مرجع السابق، ص 130.

قضائية)<sup>1</sup>.

### ثانيا: نطاق سحب القرار التأديبي:

من المسلم به في مجال سحب القرارات التأديبية أن الإدارة تملك سلطة سحب قراراتها المتعلقة أساسا بالإجراءات التأديبية، بحيث تخضع هذه القرارات للإجراءات نفسها الخاصة بسحب القرارات الإدارية العادية، غير أن الإشكال يثور حول تحديد نطاق تطبيق إجراء السحب، وطبيعة القرارات التي يجوز للإدارة سحبها باعتبار أن القرارات الصادرة عن جهة الإدارة ليست على القدر نفسه من حيث مطابقتها للقانون والمبدأ المشروعية<sup>2</sup>.

#### 1. سحب القرارات التأديبية المشروعة:

إن القاعدة العامة في مجال حماية القرارات الإدارية نقضي بعدم جواز سحب القرارات الإدارية السليمة. وهذا المبدأ يستند إلى قاعدة أساسية مفادها عدم رجعية القرارات الإدارية والتي تستند إلى عدة اعتبارات منها فكرة احترام الحقوق المكتسبة، فليس من الجائز حرمان فرد من حق مكتسب بموجب القانون، حتى ولو تغيرت الظروف التي أصدر بموجبها القرار الذي منح هذا الحق، وهذا حماية لفكرة استقرار المعاملات و بالإضافة إلى ذلك أن القرار الصادر بسحب قرار سليم ينطوي على مخالفة لقواعد الاختصاص من حيث الزمن، فمصدر القرار الصادر بالسحب يتعدى حدود اختصاصاته الزمنية و يتعدى على اختصاصات من أصدر القرار محل السحب ورغم أن القاعدة تؤكد عدم جواز سحب القرارات التأديبية المشروعة، إلا أن هناك استثناءات أوردها القضاء على هذه القاعدة، فمثال ذلك أفتت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بأنه: "لما كان الأصل في القرارات التأديبية أنها لا تنشئ مزايا أو مراكز قانونية بالنسبة للأفراد، فإنه يجوز سحبها في أي وقت دون التقيد بميعاد معين، إلا إذا ترتب على هذه القرارات في حالات استثنائية نادرة مزية أو مركزا لأحد

<sup>1</sup> أعمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية فقهية)، ط1، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص231.

<sup>2</sup> بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة تلمسان، 2011، ص 35.

الأفراد، فلا يجوز سحب القرار التأديبي إلا في خلال ميعاد رفع دعوى الإلغاء"، وفي هذا الصدد فقد استقر القضاء على جواز سحب القرارات التأديبية المتعلقة بالفصل من الخدمة بشرط أن ذلك خلال ميعاد رفع دعوى الإلغاء.

ويرى جانب من الفقه أنه يجب عدم التوسع في سحب القرارات الصحيحة، وذلك لأن السحب هو إعدام للقرار منذ صدوره فيعتبر كأنه لم يصدر بمعنى أن قرار السحب يكون له أثر رجعي، وهذا على خلاف الأصل العام المقرر، وهو عدم رجعية القرارات الإدارية فالرجعية قد تتضمن عدوانا على الاختصاصات الإدارية المخولة للسلطة التي أصدرت القرار أصلا، مما يفتح الباب على مصراعيه للمحسوبية بأن يجيء في أي وقت من الأوقات رئيس إداري تكون له وجهة نظر معينة فتسحب مثلا العقوبات الموقعة على موظف مجرد وتمكينه من الترقية رغم أن العقوبات المسلطة على هذا الأخير قامت على أسباب مبررة<sup>1</sup>.

## 2. سحب القرارات التأديبية غير المشروعة

إذا كانت إرادة الإدارة مقيدة فيما تعلق بسحب قراراتها المشروعة للأسباب السابقة الإشارة إليها فإنها وخلافا لذلك تملك كأصل عام وضمن ضوابط وحدود معينة الحق لسحب قراراتها الغير مشروعة. ويعود التأصيل الفقهي والقانوني لحق الإدارة في سحب قراراتها الغير مشروعة كون الإدارة من يشرف على تدبير أمورها، ومن يمارسون سلطة التسيير فيها هم بشر وهؤلاء البشر قد يخطئون في تقدير الواقعة وقد يخطئون في تطبيق القانون ومن هنا وجب أن نعتزف للإدارة بحقها في سحب قرارها غير المشرع وتصحيح الوضعية وإرجاع الحالة إلى ما كانت عليه قبل الإصدار كما أن الاعتراف للإدارة بحقها في سحب ، قراراتها غير المشروعة مرتبط بمدى حرصها على مراعاة وتطبيق مبدأ المشروعية في كل تصرفاتها وقرارها<sup>2</sup>، ويقصد بالقرار غير المشروع القرار الذي يصطدم مع تشريع أو تنظيم قائم فيخالف فيه رجل الإدارة نصا ما بقصد أو غير قصد، وهنا من حيث الأصل وجب أن يختفى القرار

<sup>1</sup> بن علي عبد الحميد، نفس المرجع السابق، ص 36-37-38.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 236.

على المساحة القانونية لمخالفته التشريع أو تنظيم قائم، والجهة الأحق بإعدام القرار هي الجهة الإدارية والسحب للقرار غير المشروع قد يكون سحباً كلياً إذا بادرت جهة الإدارة المعنية بإصدار قرار إداري جديد الحق لتعلن فيه عن سحب قرار قديم بمختلف مضمونه فإذا كان القرار الإداري يتشكل من أربعة مواد فالقرار الجديد (قرار السحب) سيمس جميع هذه المواد دون استثناء بما يؤدي إلى إسقاط القرار القديم كلياً، وبالتالي إسقاط وزوال جميع آثاره<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: شروط مباشرة سحب القرار التأديبي وموقف المشرع الجزائري من السحب

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

لا تستطيع السلطة الإدارية المختصة سحب قرارها تأديبي واعتباره كان لم يكن كل ما بدا لها ذلك تقادياً لفتح الباب على مصراعيه للتعسف الذي يمكن أن تستغله تحت غطاء جواز سحب قراراتها بحيث قيدها الفقه والقضاء الإداري بشروط يجب عليها مراعاتها تحت طائلة إلغاء قرارها الساحب فالشرط الأول يتعلق بالمدة القانونية الواجب اتخاذ قرار السحب خلالها، والشرط الثاني يتعلق بعدم المساس بالحقوق المكتسبة والمراكز القانونية الذاتية التي تولدت من القرار المسحوب، أما الشرط الثالث فهو أن يتم السحب من السلطة الإدارية المختصة، كما سيتم التطرق إلى موقف المشرع الجزائري من شروط إجراء السحب.

#### 1. ميعاد سحب القرار التأديبي.

يكتسب القرار الإداري بعد صدوره وسريانه حصانة بعد مدة محددة، لذا أوجب الفقه والقضاء الإداريين على جهة الإدارة أن تقوم بسحب قرارها بأجل أربعة أشهر تحت طائلة اعتبار القرار الساحب مشوباً بعيب خرق الحقوق المكتسبة، و يجب تحديد الأجل الذي مرده إلى احترام حق كل من الإدارة في سحب قرار صادر عنها متى بدا لها أنه غير مشروع،

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 237.

وحق المخاطب به في عدم زعزعة استقرار المراكز القانونية التي تولدت له عن القرار بعد مدة طويلة، إلا أن هناك حالات أخرى تقوم الإدارة فيها بسحب قراراتها في أي وقت دون أن تنقيد بميعاد، وذلك نظرا لاعتبارات تتعلق بالمشروعية من جانب الإدارة والخطأ المنسوب للموظف، وهي تعد بمثابة استثناءات من المواعيد المقررة للسحب<sup>1</sup>.

## 2. عدم المساس بالحقوق المكتسبة:

لما كان للسحب آثار بالنسبة للماضي وجب ضبط الإدارة لممارسة سلطة سحب قرارها غير المشروع خلال مدة زمنية معينة، والأصل في هذه المدة كما رأينا هو قصر الأجل، إذ كلما كان الأجل طويلا نجم عن ممارسة سلطة السحب المساس بفكرة الحق المكتسب ولو كان القرار مجل السحب غير مشروع، ولقد سبق القول أن فقه القانون الإداري أرجع تأسيس سلطة السحب خلال المدة المقررة لرفع دعوى الإلغاء لقاعدة أن ما لا يجوز للقضاء القيام به، فلا يجوز بالتبعية للإدارة القيام به أيضا ولما كانت سلطة القضاء مقيدة من حيث الزمن الممارسة سلطة النظر في قرار إداري محل دعوى إلغاء، فإن الإدارة هي الأخرى مقيدة بذات الأجل، وهذا تأسيس قانوني قوي وسليم ويتمشى مع مبدأ استقرار المعاملات والمحافظة على فكرة الحق المكتسب.

## 3. أن تتم عملية السحب من قبل السلطة المختصة:

إذا كان قرار السحب ينطوي على خطورة كبيرة بالنسبة للتأثير على مراكز الأفراد فلا بد أن تمارسه السلطة المختصة سواء كانت نفس الجهة مصدرة القرار الأول (السلطة الولائية) أو سلطة أعلى منها (السلطة الرئاسية)، وهذا شرط معقول إذ أن قواعد الاختصاص الموضوعي في أداء العمل الإداري كما بينا أمر مطلوب في كل قرار<sup>2</sup>.

## ثانيا: موقف المشرع الجزائري من السحب:

يتجلى موقف المشرع الجزائري في مجال سحب القرارات التأديبية من خلال ما جاء

<sup>1</sup> فضيل كوسه، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، د ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 258-260.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 243.

في التعليم رقم 07 الصادرة عن وزارة الداخلية في البند الثامن منها تحت عنوان "سحب" الجزاء التأديبي"، وقد جاء فيها أن سحب القرارات التأديبية يخضع لما تخضع له القرارات الإدارية الأخرى من حيث الإلغاء التعديل والسحب، ومن هذا المنطلق، فإن أي موظف ارتكب خطأ مهنياً أو خرج عن مقتضيات الوظيفة، وصدر في حقه قرار إداري يقضي بتأديبه وفقاً للنصوص القانونية الجاري العمل بها، فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال سحب القرار التأديبي، لأن ذلك من شأنه أن يمس بهيبة الدولة، وينقص من مصداقيتها تجاه موظفيها إلا إذا تضمن القرار التأديبي محل السحب جزاءات مبالغ فيها، أو كانت تنطوي على نوع من الظلم تجاه الموظف، ففي هذه الحالة يجوز للإدارة الرجوع عن قرارها وذلك بسحبه وللحيلولة دون تفاقم الأضرار التي يمكن أن تلحق بالمراكز القانونية والحقوق المكتسبة الناجمة عن سحب القرارات الإدارية التأديبية، ينبغي على الجهة الإدارية اتخاذ إجراءات السحب داخل الآجال القانونية المحددة للطعن ضد القرارات الإدارية وبالرجوع إلى النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري لم يحدد صراحةً أجل لإجراء السحب، الأمر الذي يفضي إلى تطبيق القاعدة العامة وهي مدة أربعة أشهر المقررة للطعن ضد القرارات الإدارية أمام القضاء الإداري، طبقاً لما نصت عليه المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: (يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر بسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي)<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها:

سيتم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع سنرى في الفرع الأول عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد مباشرتها أما الفرع الثاني فسنتطرق فيه لجواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد مباشرتها، والفرع الثالث نخصه لموقف المشرع الجزائري من تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية.

<sup>1</sup> بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 41.

**الفرع الأول: عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد مباشرتها:**

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

أما إذا كانت الإحالة بناء على طلب الجهة الإدارية، فإن صلتها بالتحقيق تنتهي بمجرد إرساله للنيابة الإدارية التي تكون لها وحدها سلطة التصرف فيه، فإذا أحالته إلى المحكمة التأديبية فلا يكون لجهة الإدارة طلب عدم الإحالة للمحكمة التأديبية لانقطاع صلتها بالتحقيق، حيث يكون مركز الجهة الإدارية في تلك الحالة كمركز المجنى عليه في الدعوى الجنائية، والذي لا يملك الحق في طلب عدم تحريك الدعوى الجنائية ضد الجاني<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني: جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد مباشرتها:**

من المسلم به فقها وقضاء أن الجهة الإدارية هي صاحب الاختصاص الأصلي في الإجراء التأديبي المتخذ ضد العامل المخالف بموجب القانون، ومن ثم فالإدارة التي تقرر ما إذا كانت المخالفة الواقعة تستوجب التحقيق فيها أو إبلاغ النيابة الإدارية عنها لإحالة مرتكبيها للمحاكمة التأديبية كما أن لها أن تغض النظر عن هذه المخالفة لظروف مرتكبيها أو لاعتبارات أحاطت بوقوعها ، و إذا كان هذا المسلم به فكيف لا يكون رأيها محلا للاعتبار عندما ترى أثناء سير التحقيق سواء أكان التحقيق بمعرفتها أو بمعرفة النيابة الإدارية أثناء نظر الدعوى أمام المحكمة التأديبية أن الغنم الذي سيعود على مصلحة العمل من التحقيق أو المحكمة التأديبية العامل سيفوق الضرر الذي سيترتب على الاستمرار في

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق ص 290.

هذا التحقيق أو هذه المحاكمة وهو حالة ما إذا ارتكب أحد العاملين من ذوي الخبرة العالية النادرة واقعة عدت مخالفة حكم القانون بادرت جهة الإدارة إلى أن الجهة الإدارة عندما فكرت في الأمر وجدت أنها لم تحسن التقدير في إبلاغها عن الواقعة نظرا لأننا مع تفاهتها فهي السابقة الأولى لهذا العامل والتي كان يجب عليها أن تغفرها له وتعفو عنه، وارتأت الجهة الإدارية أن أي جزاء سيحكم به عن الواقعة على هذا العامل.

المحكمة العليا عندما قضت بجواز نزول جهة الإدارة عن الدعوى بعد رفعها إنما أسست حكمها على اعتبارات قانونية بحتة وهي محقة في ذلك إلا أنها أغلقت الاعتبارات العملية التي قد تستوجب مراعاتها والأخذ بها طالما أن المصلحة العامة وحسن سير العمل الوظيفي وانتظامه وهو الهدف الأساسي من إنشاء النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية الذي يستلزم، مراعاته الجهة الإدارية هي الخصم الأصيل وليست النيابة أو أي جهة أخرى فكيف لا يسمح لها بالنزول عن هذه الخصومة أي أن تنزل عن مخاصمة الآخر في الدعوى هو و الموظف أسوة بما تأخذ به القواعد المدنية وقانون المرافعات المدنية والتجارية بالنسبة للدعوى المدنية وهي القواعد التي يتعين استلهاً الحكم منها عند عدم وجود نص في القانون التأديبي.

### الفرع الثالث موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنه:

إن النظام التأديبي المتبع في مجال الوظيفة العامة الجزائري هو النظام شبه القضائي، حيث عهد المشرع الجزائري سلطة التأديب للسلطة الرئاسية تحت رقابة القضاء الإداري<sup>1</sup>.

فبعد أن تتحقق الإدارة من قيام الحالة الواقعية أو القانونية التي تبرر تدخلها، وبعد تكييفها التكييف الصحيح وتقدر الأخطار التي قد تنجم عنها، تواجه اتخاذ قرار معين، وهنا تكمن السلطة التقديرية للإدارة والمتمثلة في حريتها في أن تتدخل أو تمتنع طالما أن المشرع

<sup>1</sup> محمد الخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باتنة، الجزائر، 2007، ص 213.

لم يحتم على الإدارة أن تتدخل إذ تتدخل إذا تحققت أسباب معينة، وأن تقوم بتصرف معين، فإن مجرد تحقق أسباب تجيز تدخل الإدارة لا يلزمها بالتدخل. وعلى هذا الأساس، إذا ارتكب موظف خطأ تأديبياً فإن الإدارة لسبب أو لآخر قد ترى صرف النظر عن هذا الخطأ وعدم إصدار قرار إداري بقضي بتوقيع عقوبة على الموظف المخطئ، فهذه المسألة تدخل في مجال السلطة التقديرية المتروكة للإدارة<sup>1</sup>.

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

كما يختص مجلس الدولة بالفصل في جميع الطعون المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية المركزية والمنظمات المهنية الوطنية. وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية خاصة تعديل 90/23 في مادته 169 الذي أستخدم ما بالمصالحة القضائية في الدعوى المرفوعة أمام الغرفة الإدارية أو ما يعرف بإمكانية التنازل عن الدعوى<sup>2</sup>، حيث نصت على أنه: (... ويقوم القاضي بإجراء محاولة الصلح في مدة أقصاها ثلاثة أشهر).

وفي حالة ما إذا تم الصلح، يصدر المجلس قراراً يثبت فيه اتفاق الأطراف ويخضع هذا القرار عند التنفيذ إلى الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وفي حالة عدم الوصول إلى اتفاق يحضر عدم الصلح، وتخضع القضية إلى إجراءات التحقيق المنصوص عليها في هذا القانون<sup>3</sup>.

وبالرجوع إلى القانون رقم 09/08 المعدل والمتمم بالقانون رقم 13/22 المتضمن

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع السابق، ص 62.

<sup>2</sup> محمد الأخضر بن عمران، مرجع نفسه، ص 213

<sup>3</sup> المادة 169 من القانون رقم 23/90، المؤرخ في 18-08-1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 154/66 المؤرخ في 8-7-1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع الجزائري قد ألغى إلزامية الصلح المنصوص عليه في المادة 169 المذكورة أعلاه، حيث أصبح الصلح جائزا بموجب القانون 09/08 المعدل والمتمم بالقانون 13/22 في مادة القضاء الكامل، أي في الدعاوى التي ترمي لطلب التعويض عن الضرر ولا يطال الصلح في الدعاوى التي تخاصم مشروعية القرار (دعاوى الإلغاء) الأساس وبالتالي فلا يتصور أو لا يعقل الاتفاق على مخالفة مبدأ المشروعية الذي يشكل دورا كبيرا في دولة القانون وإجراء التصالح بشأن قرار غير المشروع، وهذا ما جاءت به المادة 970 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: (يجوز للجهات القضائية و الإدارية إجراء الصلح في المادة 970 من مادة القضاء الكامل).

ويكون الصلح بناء على طلب الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم على هذا الإجراء بناء على ما نصت عليه المادة 972 بقولها: (يتم إجراء الصلح بسعي من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة الحكم بعد موافقة الخصوم. وإذا تم الصلح يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضرا، وفيه يبين ما تم الاتفاق عليه، وبعد ذلك يقوم يأمر بتسوية النزاع وغلق الملف، ويكون هذا الأمر غير قابل لأي صورة من صور الطعن<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> محمد الأخضر بن عمران، مرجع السابق، ص 215.

## خلاصة:

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

## الفصل الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية

تمهيد:

المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بصدور حكم قضائي.

المطلب الأول: حجية القرار القضائي.

المطلب الثاني: حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون.

المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم والعفو.

المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية أو

الوفاة.

المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة.

خلاصة.

**تمهيد:**

وعليه سوف نتناول انقضاء الدعوى التأديبية بطرق غير العادية وذلك بالتطرق إلى انقضاء الدعوى التأديبية بصدور حكم قضائي في المبحث الأول، ثم إلى انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون في المبحث الثاني.

### المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بصدور حكم قضائي

تنقضي الدعوى التأديبية بصدور قرار إداري تأديبي، وتنقضي أيضا بصدور حكم قضائي بات<sup>1</sup>، فبصدور هذا الأخير والنطق به فإن قرار الهيئة القضائية الإدارية المختصة كأبي عمل قضائي، يكون حائز القوة الشيء المقضي به، حيث يعتبر عنواناً للحقيقة<sup>2</sup>. وتعتبر حجية الشيء المقضي فيه قرينة قانونية من وضع المشرع حيث نصت المادة 338 من القانون المدني على ما يلي: الأحكام التي حازت قوة الشيء المقضي به تكون حجة بما فصلت به من الحقوق.....<sup>3</sup>.

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

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

يتمتع القرار القضائي الإداري بالقوة الملزمة، فيكون حجة على من صدر ضده<sup>5</sup>، والنتيجة العملية لحجية الشيء المقضي فيه هو الدفع بعدم جواز نظر الدعوى لسبق الفصل فيها.

وعليه سوف نوضح كلا من حجية الشيء المقضي به وقوته وذلك من خلال

الفرعيين التاليين:

<sup>1</sup> الحكم القضائي البات: هو ذلك الحكم الذي لا يقبل الطعن فيه بطرق الطعن العادية وغير العادية، أشار إليه عمر زودة،

الإجراءات المدنية والإدارية (في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء)، ط 2، انسيكلوبيديا، الجزائر، 2015، ص 603.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص 263.

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

<sup>4</sup> قانون رقم 08/09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن ق إ م، ج رجج، عد ، 2 مؤرخة في 25 فبراير 2009.

<sup>5</sup> محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائي الإداري، مجلة التواصل، تصدر عن جامعة عنابة، ع 17، ديسمبر 2006، ص 141.

الفرع الأول: حجية الشيء المقضي به.

يقصد بحجية الشيء المقضي به أن تكون للحكم حجية فيما بين الخصوم وبالنسبة لذات الحق محلاً وسبباً، فيكون الحكم حجة لا تقبل الدحض إلا بطرق الطعن العادية أو غير العادية<sup>1</sup>.

وتثبت هذه الصفة للأحكام القضائية الفاصلة في الموضوع أو القطعية سواء كانت ابتدائية أو نهائية، أما الأحكام التحضيرية أو التمهيدية أو الأحكام الصادرة في مسألة متفرعة كبطلان الإجراءات مثلاً فإنها لا تحوز الحجية لأنها لا تفصل في أصل الحق<sup>2</sup>.

الفرع الثاني: قوة الشيء المقضي به.

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

ومن ثم فإن أي قرار أو حكم قضائي يتمتع بقوة الشيء المقضي به هو حائراً أيضاً لحجية الأمر المقضي به، والعكس غير صحيح<sup>3</sup>.

المطلب الثاني: حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العمومية.

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

وقد اختلفت آراء الفقهاء حول الحجية التي تكتسبها القرارات القضائية الإدارية التي يكون مضمونها إلغاء القرار القضائي التأديبي، فيما إذا كانت حجية مطلقة أو حجية نسبية. وعليه سوف نوضح ذلك من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: الحجية النسبية:

ذهب رأي إلى اعتبار القرار القضائي الذي مضمونه دعوى الإلغاء يحوز حجية

<sup>1</sup> حميد شاوش، الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار عنابة، 2016/2017، ص 327.

<sup>2</sup> عمر زودة، المرجع السابق، ص 601.

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 264.

نسبية، ذلك أنها تصدر للفصل في مسألة تخص طرفي النزاع فقط ولا يستفيد منها غيرها<sup>1</sup>، أي حجبتها مقصورة على طرفيه، ذلك لأنه قد يكون صائبا بالنسبة إلى الطاعن وخاطنا بالنسبة لغيره، كما أنه إذا قدم موظف طعنا بإلغاء ترقية موظف آخر على أساس أنه أحق منه بالترقية، ففرض طعنه، فإن هذا القضاء لا يمنع من أن يكون الموظف الذي رقي قد تخطى شخصا آخر بغير حق، ولا يجوز في هذه الصورة أن يعتبر الحكم حجة على هذا الأخير إذا طلب إلغاء القرار<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الحجية المطلقة:

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

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

أما بالنسبة للتطبيقات القضائية فيكون للقرار الإداري حجية مطلقة تسري على الكافة، لأن قرار الإلغاء له طابع عيني وموضوعي إذ يؤكد عدم مشروعية القرار الإداري بالنسبة للمدعي أو الغير، ويترتب على قرار القضاء الإداري (المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة) بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه أثر رجعي حيث يزيل كافة الآثار المترتبة على هذا الأخير واعتباره كان لم يكن<sup>4</sup>.

### المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون.

سوف نتطرق إلى انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون، نتناول فيه انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم وبالعفو، ثم إلى انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية أو بالوفاة أخيراً

<sup>1</sup> Charies DEBBASH, Jean Claude RICCI, Contentieux administratif. 1 leme El.. Dalloz, Paris, France, 2001, p627.

<sup>2</sup> محمد لخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 123.

<sup>3</sup> حميد شاوش المرجع السابق، ص 328.

<sup>4</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع السابق، ص 266.

انقضاؤها بالاستقالة في المطالب التالية.

**المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم وبالعفو.**

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

**الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم.**

سقوط الحق في مباشرة الدعوى التأديبية بمضي المدة من الموانع المؤبدة التي يتمتع معها تحريك الدعوى، إذ لا يتخيل زوال السبب المانع بعد ثبوته، فإذا اكتملت المدة المنصوص عليها للتقادم زالت كل الآثار العقابية للخطأ التأديبي، وفي مجال الإثبات يكون على السلطة المختصة أن تثبت فقط من اكتمال مدة التقادم دون أن تكلف الموظف المخطئ بأن يقدم دليل براءته، أو أن ينفي الوقائع والأفعال المنسوبة إليه والتقادم من النظام العام لا يلزم الدفع به حتى يُجاب إليه، وإن جاز الدفع به في كل مرحلة من مراحل التحقيق أو المحاكمة شأنه في ذلك شأن كافة الدفوع المتعلقة بالنظام العام<sup>1</sup>.

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

ويستند مبدأ سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم إلى المبررات التالية:

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

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

<sup>2</sup> محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 127.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في دعاوى الإدارة والتأديبية والمستعجلة، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، 2008، ص 291.

– الرغبة في عدم سيطرة شبوح الاتهام وسيف الجزاء على ذهن الموظف إلى أجل غير مسمى، مما ينعكس سلبا على أدائه الوظيفي الذي لن يستطيع أن يؤديه على نحو ما ينبغي في ظل شعوره بعدم الاستقرار نتيجة لتهديد الإدارة بالتلويح له بقدرتها على مجازاته تأديبياً في أي وقت تشاء<sup>1</sup>.

يعني أيضا أن جهة الإدارة قد تغاضت ضمنيا عن توقيع العقوبة عن مرة مرتكبها<sup>2</sup>. سنتطرق في هذا الفرع إلى موقف المشرع الجزائري من سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم أولا، وبدأ سريان مدة التقادم ثانيا، وأخيرا إجراءات قطع التقادم ثالثا.

### أولا: موقف المشرع الجزائري من سقوط الدعوى بالتقادم.

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

وقد أخذ المشرع الجزائري بانقضاء الدعوى العمومية بالتقادم، حيث نصت المادة السادسة من قانون الإجراءات الجزائية على أسباب انقضاء الدعوى العمومية على سبيل الحصر بقولها: انقضاء الدعوى الرامية إلى تطبيق العقوبة بوفاة المتهم وبالتقادم والعفو الشامل وبإلغاء قانون العقوبات وبصدور حكم حائز لقوة الشيء المنقضي.... فمن خلال استقراء هذه المادة يتضح جليا بأن الحالات التي تنقضي بها الدعوى العمومية هي ذاتها الحالات والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية<sup>3</sup>.

أما عن موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية وسقوطها بالتقادم، سيتم التطرق التقادم الدعوى في كل من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، والقانون

<sup>1</sup> المرجع سابق، ص 291.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري ضوابط مشروعية إجراءات التأديب الإداري والقضائي في الوظيفة العامة، الجزء الثاني، منشأة المعارف، الإسكندرية، د س ن، ص 160.

<sup>3</sup> محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص 136.

الأساسي للقضاء، وكذا قانون تنظيم مهنة الموثق، وأخيرا قانون مهنة المحاماة.

### 1. التقادم في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي.

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

- يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.
  - يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بالقضاء هذا الأجل<sup>1</sup>.
- يلاحظ من نص المادة أعلاه أن الدعوى التأديبية، تسقط بالتقادم بمضي خمسة وأربعين (45) يوما من تاريخ معاينة الخطأ، إذا لم يتم إخطار المجلس التأديبي بذلك.

### 2. التقادم في القانون الأساسي للقضاء.

لقد قيد المشرع الجزائري بموجب القانون العضوي 04/11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، المجلس الأعلى للقضاء بمدة ستة (06) أشهر للفصل في الدعوى التأديبية، وإلا رجع القاضي لممارسة مهامه بقوة القانون، حيث نصت المادة 66 في فقرتها الثانية على أنه : ... يجب على المجلس الأعلى للقضاء أن يبيت في الدعوى التأديبية في أجل ستة (06) أشهر من تاريخ التوقيف، وإلا رجع القاضي إلى مهامه بقوة القانون<sup>2</sup>.

### 3. التقادم في قانون تنظيم مهنة الموثق.

وفي نفس السياق نص المشرع الجزائري في القانون رقم 06/02 المتضمن تنظيم مهنة الموثق حيث تنص المادة 62 منه على أنه : " تتقادم الدعوى التأديبية بمضي ثلاث (3) سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال، ما لم تكن هذه الأفعال تحمل أيضا وصفا

<sup>1</sup> المادة 166 من الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية

<sup>2</sup> المادة 66 فقرة 02 من القانون العضوي رقم 04/11 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء ج ر ج ج عدد 57 المؤرخة في 08 سبتمبر 2004.

جزائياً، وينقطع سريان هذا التقادم بناء على إجراء من إجراءات التحقيق التأديبية أو الجزائية<sup>1</sup>.

#### 4. التقادم في قانون تنظيم مهنة المحاماة

نصت المادة 128 من القانون رقم 07/13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة على أنه: "تتقادم الدعوى التأديبية بمرور ثلاث (03) سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال ما لم تحمل وصفا جزائياً.

وينقطع هذا التقادم بكل إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة المرتبطة بالدعوى التأديبية<sup>2</sup>.

حيث تفقد السلطة المختصة بالتأديب حق مباشرة الدعوى التأديبية ضد المتابع تأديبياً بمرور المدة المنصوص عليها في المادة أعلاه، شريطة ألا ينقطع الميعاد بأي إجراء من إجراءات التحقيق، أو المتابعة التأديبية.

#### ثانياً: بدأ سريان مدة التقادم

يبدأ احتساب مدة التقادم المسقط للحق في تحريك الدعوى التأديبية من تاريخ معاينة ارتكاب الخطأ التأديبي وذلك بتمام الفعل المادي المكون لها والذي يعاقب عليه القانون، وتنقسم الأخطاء التأديبية في هذا الصدد إلى الأخطاء التأديبية الوقتية وأخرى مستمرة<sup>3</sup>.

#### 1. الأخطاء التأديبية الوقتية.

هي أخطاء تتكون من فعل مادي يحدث في وقت واحد، حيث ترتكب في فترة زمنية وجيزة، ومثال ذلك أن يقوم الموظف بالاعتداء على رئيسه أو على زملائه في العمل، ويبدأ

<sup>1</sup> المادة 62 من القانون رقم 06/02 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتضمن تنظيم مهنة الموثق، ج ر ج ج، عدد 14، المؤرخة في 08 مارس 2006.

<sup>2</sup> المادة 128 من القانون رقم 13/07 المؤرخ في 29 أكتوبر 2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر ج ج، عدد 55 المؤرخة في 30 أكتوبر 2013.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في الدعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 294.

سريان المدة المسقطة للدعوى التأديبية من يوم تاريخ ارتكاب الفعل المكون للخطأ التأديبي. فالأخطاء التأديبية الوقتية بالإضافة إلى وقوعها بصورة إيجابية وهي التي يقدم الموظف المخطئ على إتيان الفعل المادي المعاقب عليه فيها، حيث يبدأ سريان مدة السقوط بالنسبة لها من اليوم التالي التاريخ ارتكاب هذا الفعل، وقد تكون أيضاً سلبية ويتحقق ذلك حين يتمتع الموظف المخطئ عن أداء عمل يلزمه القانون بأدائه ويبدأ سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة لتلك الأخطاء من تاريخ الموعد الذي حدده القانون للموظف المخطئ لأداء التزامه<sup>1</sup>.

## 2. الأخطاء التأديبية المستمرة.

يكون الخطأ مستمراً في حالة استمرار الاعتداء على المصلحة التي يحميها القانون كما هو الشأن بالنسبة لجريمة استعمال المحرر المزور، ويبدأ التقادم بشأنها من تاريخ انتهاء الاستمرار وذلك بالكف عن التمسك بالمحرر المزور في الغرض الذي استعمل من أجله أي باكتمال مقومات الجريمة والمتمثل في انتهاء حالة الاستمرار<sup>2</sup>.

## ثالثاً: إجراءات قطع مدة التقادم.

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

✓ مرور مدة التقادم.

✓ أن تكون المدة قد انقضت دون انقطاع.

✓ أن تكون الدعوى لا تزال قائمة وقت انقضاء المدة.

وتنتقطع مدة التقادم في الدعوى التأديبية كما هو الشأن في الدعوى الجنائية بأي إجراء

<sup>1</sup> المرجع سابق، ص 295.

<sup>2</sup> المرجع سابق، ص 295.

من إجراءات التحقيق أو المتابعة التأديبية أو الجزائية<sup>1</sup>.

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

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

### الفرع الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو

الدعوى التأديبية (شأنها شأن الدعوى الجزائية) تنقضي بعدة أسباب منها صدور عفو ولا يكون هذا العفو إلا بقانون يصدر عن الجهة المختصة<sup>4</sup>.

ولقد ارتبط مفهوم العفو بصفة عامة بالمجال الجزائي، حيث يتدخل المشرع في كثير من الأحيان لإقرار العفو في بعض الجرائم، سواء كانت سياسية أو جزائية<sup>5</sup>، رغبة منه في تطبيق منطق التسامح على إجراءات الردع عن بعض الجرائم، أو في ظل ظروف استثنائية

<sup>1</sup> عبد الحميد الشواربي وأسامة عثمان، أحكام التقادم في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص 710.

<sup>2</sup> المرجع سابق، ص 711.

<sup>3</sup> المرجع سابق، ص 712.

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في دعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 286.

<sup>5</sup> محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 165.

تمر بها الدولة، كما هو الشأن بالنسبة للجزائر خلال فترة المأساة الوطنية<sup>1</sup>. وسوف نتطرق إلى تعريف العفو أولاً، ثم إلى آثار العفو الشامل على انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري ثانياً .

### أولاً: تعريف العفو

يُعرف العفو على أنه إجراء تشريعي يؤدي إلى انقضاء الدعوى الجزائية والعقوبات المقررة لها ومحوها كلها أو جزء منها، أو إحلال عقوبة أخف من تلك التي تكون محلاً للعقوبة بدلاً منها<sup>2</sup>.

والعفو نوعان: هما عفو عن العقوبة أو العفو الخاص، وعفو عن الجريمة وهو العفو الشامل وسوف نتطرق إلى تعريف كل منهما.

### 1. تعريف العفو عن العقوبة

العفو عن العقوبة أو العفو الخاص هو إجراء ينطوي على معنى الصفح والمغفرة يصدره رئيس الدولة وفقاً لنص في الدستور يخوله ذلك الحق، يتم بموجبه إعفاء أحد المحكوم عليهم من تنفيذ العقوبة الموقعة عليه كلها أو جزء منها أو توقيع عقوبة أخرى عليه أقل جسامة من تلك السابق توقيعها عليه<sup>3</sup>.

ويعتبر العفو الخاص الحق الذي منحه الدستور لرئيس الجمهورية في إعفاء المحكوم عليه من العقوبة أو تخفيضها إلى عقوبة أخف من تلك التي تكون محلاً للعفو<sup>4</sup>.

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

بالإدانة.

<sup>1</sup> بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2010/2011، ص 59

<sup>2</sup> محمد سعد فودة النظرية العامة للعقوبات الإدارية دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 313.

<sup>3</sup> محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 168.

<sup>4</sup> حريزي ربيحة، أسباب انقضاء العقوبة وأثرها على تعويض الضحية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، تصدر عن جامعة باتنة، ع 6، صادرة بتاريخ 29/04/2017، ص 184.

يتضح من خلال التعاريف السابقة أن العفو عن العقوبة هو حق فردي لرئيس الجمهورية يستأثر به وحده دون غيره، ولقد أقر المشرع الجزائري سلطة إصدار العفو الخاص لرئيس الجمهورية طبقا لنص المادة 91 المطة السابعة من التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>1</sup>.

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

## 2. تعريف العفو الشامل

يعرف العفو الشامل أو العفو العام على أنه إجراء يقوم بإزالة الصفة الجنائية عن الفعل الإجرامي، فيصبح كما لو كان مباحًا، وهو بذلك يكون بمثابة تنازل من الهيئة الاجتماعية عن حقوقها قبل الجاني، ولا يكون هذا العفو إلا بقانون، ويصح صدوره في أي حالة كانت عليها الدعوى<sup>2</sup>.

كما يُعرف بأنه إجراء يتخذه المشرع لإزالة حكما لإدانة وكافة الآثار المترتبة عليه، وبالتالي يحظر اتخاذ أي إجراء جديد تجاه الأفعال محل العفو التشريعي<sup>3</sup>.

كما يُعرف أيضا بأنه: إجراء تشريعي بموجبه يسدل ستار النسيان على بعض الجرائم بمحو الصفة الإجرامية عن الجرائم الصادر بشأنها هذا القانون وآثاره بأثر رجعي<sup>4</sup>.

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

<sup>1</sup> قانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج، عدد14، المؤرخة في 07 مارس 2017.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في الدعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 288.

<sup>3</sup> بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 56.

<sup>4</sup> محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائري وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 165.

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

وتجدر الإشارة إلا أنه هناك شبه كبير بين العفو العام وأسباب الإباحة من حيث أن كليهما ينزع الصفة الإجرامية عن الفعل المرتكب في الركن الشرعي عن الجريمة إلا أن الفرق يبقى قائما بين السببين، فالعفو العام قد يسري على طائفة محددة من الجرائم مثلها الجرائم الماسة بأمن الدولة أو تلك التي تحدث أثناء الاضطرابات السياسية في البلاد، عكس أسباب الإباحة فهي تسري على جميع الجرائم آيا كانت طبيعتها متى تحققت حالة من حالات أسباب الإباحة المنصوص عليها قانونا فإن الصفة الإجرامية تسقط عن الفعل المرتكب بقوة القانون<sup>1</sup>.

من خلال تطرقنا إلى تعريف كل من العفو الخاص والعفو الشامل، فإن الفرق بينهما يكمن في أن الأول لا يكون إلا بعد صدور حكم بالعقوبة ويكون نهائياً، ويصدر عن رئيس الجمهورية<sup>2</sup>.

أما الثاني فيمكن أن يصدر العفو العام في أي مرحلة كانت عليه الدعوى العمومية، ويصدر بقانون، أي يصدر عن السلطة التشريعية، وهو ما نصت عليه المادة 140 من التعديل الدستور<sup>3</sup> 2016.

### 3. الأساس القانوني لإجراء العفو

يعتبر العفو إجراء يزيل الجريمة نهائياً، بحيث يصبح الفعل المجرم في الماضي، فعلاً مباحاً بعد صدور العفو عن الجريمة، ولن يتأتى ذلك إلى إذا كان صادراً عن السلطة التشريعية وهذا خلافا للعفو عن العقوبة إذ أن سلطة إصداره مقررة فقط لرئيس الجمهورية. وبالرجوع إلى مختلف الدساتير الجزائرية بدأ من دستور 1976 إلى غاية التعديل

<sup>1</sup> حريزي ربيحة، مرجع سابق، ص 181.

<sup>2</sup> المادة 91/7 من القانون رقم 16/01.

<sup>3</sup> المادة 140 من القانون رقم 16/01.

الدستور لسنة 2016، نجد أن رئيس الجمهورية يختص بسلطة إصدار العفو عن العقوبة دون سواه، في حين أن سلطة إصدار العفو الشامل منوط بالسلطة التشريعية وحدها على اعتبار أن العفو الشامل يعطل نص قانوني، فهو يمس بالقوة القانونية للنص العقابي<sup>1</sup>. ووفقا لقاعدة توازي الأشكال فإن السلطة التي تصدر القوانين وهي البرلمان باعتباره صاحب الولاية العامة في التشريع هي نفسها السلطة التي تصدر العفو الشامل، وبالتالي نصت مختلف الدساتير على هذه الصلاحية<sup>2</sup>.

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

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

#### 1. أثر العفو الشامل في المجال الجزائي

نصت المادة السادسة (6) من قانون الإجراءات الجزائية على ما يلي تنقضي الدعوى العمومية الرامية إلى تطبيق العقوبة .... بالعفو الشامل<sup>3</sup>. من خلال نص المادة أعلاه يتضح أن الأسباب التي تنقضي بها الدعوى العمومية وهي العفو الشامل، ونظرا لعدم وجود نص بسريان أثر العفو الشامل عن العقوبة الجزائية بالنسبة للمجال التأديبي فقد ذهب البعض إلى عدم جواز سريانه على الدعوى التأديبية إلا إذا وجد نص خاص يقرر ذلك<sup>4</sup>.

وعليه يترتب عن إجراء العفو الشامل آثار على الدعوى العمومية، فإذا صدر قبل

<sup>1</sup> محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 178.

<sup>2</sup> المادة 171/7 من دستور 1976، والمادة 115/7 من دستور 1989، والمادة 122/7 والمادة 140/7 من القانون 16/01 المتضمن التعديل الدستوري.

<sup>3</sup> المادة 6 من الأمر رقم 66/155 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، ج ر ج ج، العدد 48، المؤرخة في 10 جوان 1966.

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في الدعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، المرجع السابق، ص 289.

تحريك الدعوى تصدر النيابة العامة أمرا بالحفظ وإذا كانت مرفوعة أمام قاضي التحقيق أو غرفة الاتهام يصدر أمر أو قرار بانتفاء وجه الدعوى، وإذا كانت الدعوى أمام المحكمة أو المجلس القضائي أو المحكمة العليا يصدر حكماً أو قراراً بانقضاء الدعوى التأديبية أو بسقوطها، وإذا صدر حكماً نهائياً ثم أصدرت السلطة التشريعية عفواً فيرتب أثره القانوني ولا تطبق العقوبة<sup>1</sup>.

## 2. العفو الشامل في المجال التأديبي وآثاره على انقضاء الدعوى التأديبية

سبقنا الإشارة إلى أن العفو الشامل يزيل الصفة الإجرامية عن الفعل المجرم، وإن كان مجال تطبيقه مقتصرًا على الجرائم السياسية، وقد امتد تطبيقه في المجال التأديبي نظراً للنتائج الإيجابية التي تترتب عنه سواء بالنسبة للمحكوم عليهم استناداً في ذلك على اعتبارات الرحمة والمغفرة والشفقة شريطة إبداء توبتهم ورغبتهم في الإصلاح والاندماج في المجتمع، أو بالنسبة لمصلحة هذا الأخير بهدف إيجاد حل للأزمة، قد يكلف استمرارها مزيداً من الخسائر البشرية، وطي النسيان وتهدة ثورة هذا المجتمع، وامتصاص غضبه جراء ما يعترى النظام السياسي من خلل<sup>2</sup>.

وذهب البعض إلى عدم جواز سريان العفو الشامل عن العقوبة الجزائية بالنسبة للمجال التأديبي، مبررين ذلك عدم وجود نص خاص يقرر ذلك<sup>3</sup>.

ولقد أيد هذا الموقف مجلس الدولة الجزائري، في قرار صادر عنه بقوله: .... إن مبدأ استقلالية القانون التأديبي يؤدي إلى استقلال الدعوى الجزائية والتأديبية عن بعضهما البعض، وبالنتيجة فإن العفو الجزائي لا يلغي العقوبة التأديبية...<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عبد الرحمان خلفي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري والمقارن، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2015، ص 184.

<sup>2</sup> حريزي ربيحة، المرجع السابق، ص 182.

<sup>3</sup> محمد مختار ومحمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، سنة 1973، ص 119.

<sup>4</sup> القرار رقم 001192، المرجع السابق، ص 70.

بينما ذهب البعض الآخر إلى امتداد العفو الشامل على الدعوى التأديبية، حيث أن العفو الشامل عن العقوبة الجزائية يُعد سبباً لانقضاء الدعوى التأديبية، إذ أنه بموجب العفو أصبح الفعل مباحاً من الناحيتين الجزائي أو الإداري، بالإضافة إلى عدم وجود نص يحظر سريان أثر العفو الشامل على الدعاوى التأديبية<sup>1</sup>.

فالعفو الشامل يمحو الدعاوى والأحكام التي نشأت عنها، وبعبارة أخرى يجعل القانون لا يسري على وقائع العفو عنها<sup>2</sup>.

حيث أقر المشرع الجزائري في القانون المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية بإعادة إدماج<sup>3</sup> الأشخاص الذين كانوا محل تسريح إداري من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، حيث نصت المادة الخامسة والعشرين (25) منه على ما يلي لكل من كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل قررتها الدولة بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية في إطار المهام المخولة لها، الحق في إعادة إدماجه في عالم الشغل أو عند الاقتضاء في تعويض تدفعه الدولة في إطار التشريع المعمول به، تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم<sup>4</sup>.

وفعلاً صدر مرسوم رئاسي يحدد كفاءات تطبيق المادة أعلاه، حيث جاء في المادة الأولى منه ما يلي: تطبيقاً لأحكام المادة 25 من الأمر رقم 06/01... "والمذكورة أعلاه هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات إعادة الإدماج في عالم الشغل أو عند الاقتضاء تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل، قررتها الدولة في إطار ممارسة مهامها بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية تطبق أحكام هذا المرسوم على إجراء المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 289.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 175.

<sup>3</sup> أنظر المنشور رقم 06 المؤرخ 15/04/2006، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، والمبين لكفاءات إعادة الإدماج في الموظفين والأعوان الذين كانوا محل إجراء تسريح بسبب الأفعال المتعلقة بالمأساة الوطنية.

<sup>4</sup> أمر رقم 06/01 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2006، يتضمن تنفيذ السلم والمصالحة الوطنية، ج ر ج ج عدد 11 المؤرخة في 29 فبراير سنة 2006.

خاص<sup>1</sup>.

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

– ضرورة النص على تطبيق العفو في المجال التأديبي، والعقوبات محل العفو، ولقد ورد ذلك في النصين أعلاه اللذان حددا وبصريح العبارة طبيعة العقوبة موضوع العفو وهي عقوبة التسريح<sup>2</sup>.

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

– ضرورة أن يكون للعقوبة التي يمسه العفو الشامل أثرا تبعا للعقوبة الجزائية الأصلية المحكوم بها.

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

وعليه فإننا نؤيد الاتجاه القائل بانقضاء الدعوى التأديبية بسبب إجراءات قانون العفو

<sup>1</sup> المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 06/124 مؤرخ في 27 مارس سنة 2006، يحدد كليات إدماج أو تعويض الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج ر ج ج، عدد 19، المؤرخة في 29 مارس سنة 2006.

<sup>2</sup> محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 165.

الشامل أسوة بالدعوى الجزائية، وبالتالي فإن تلك الدعوى تنقضي بالعمو الشامل إذا لم يصدر قرار نهائي أو حكم قضائي بات يؤدي إلى انتهائها، ويقتصر العمو الشامل في المجال التأديبي إلا على عقوبة التسريح.

### المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية أو بالوفاة.

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

#### الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية

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

والسؤال الذي يمكن طرحه هو في حالة فقدان الموظف العام للجنسية أثناء قيام الدعوى التأديبية، فما هو آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية؟ للإجابة على هذا السؤال نتطرق إلى تعريف الجنسية وأنواعها، وإلى شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة، وحالات فقدان الجنسية، وأخيراً إلى آثار فقدانها.

#### أولاً: تعريف الجنسية وأنواعها

نتطرق إلى تعريف الجنسية ثم إلى أنواعها كالاتي:

##### 1. تعريف الجنسية

تعرف الجنسية على أنها رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة، فهي سياسية بالنظر لارتباط الفرد بوحدة سياسية تتمثل في الدولة، وكذلك بالنظر إلى سيطرت الدولة في تحديد ركن من أركانها وهو شعبها، وكذلك بالنظر إلى جملة من الحقوق والواجبات ذات

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015، ص 63.

الصبغة السياسية والمتبادلة بين الفرد والدولة، وإلى جانب كونها سياسية فهي رابطة قانونية، أي لها علاقة تنشئها الدولة بالقانون الذي يتولى التأطير القانوني للجنسية من بداية تكوينها إلى غاية فقدانها<sup>1</sup>.

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

## 2. أنواع الجنسية

هناك نوعان للجنسية وهما:

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

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

**الجنسية المكتسبة:** الجنسية المكتسبة هي تلك الجنسية التي تلحق بالفرد في تاريخ لاحق على الميلاد بناءً على طلب من الشخص وموافقة الدول، فلا تكتسب الجنسية إلا إذا طلبها الشخص، ولو فرضت عليه الدولة في بعض الأحيان حملها، فإنها مع ذلك من التحل منها بمنحه خيار ردها، مثلما هو الحال مثلاً ما تضمنته المادة 18 من قانون الجنسية الجزائرية بالنسبة للأبناء القصر الذي امتدت إليهم جنسية والدهم<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بوجلال صلاح الدين، مطوية محاضرات في مادة الجنسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 2، 2013/2014، ص 2.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 163.

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

<sup>4</sup> بوجلال صلاح الدين، المرجع السابق، ص 13، 14.

### ثانيا: شرط الجنسية لالتحاق بالوظيفة

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

والوظائف العامة مظهرا لممارسة الحقوق السياسية التي ينبغي أن تكون قصرًا على المواطنين دون سواهم وذلك لحماية اليد العاملة الوطنية من منافسة الأجانب لها في هذا المجال، كما أن بعض الوظائف العامة في الدولة تتيح لشاغلها الاطلاع على أسرار خطيرة قد لا يتوانى الأجنبي في إفشائها بسبب الإغراءات المادية أو الضغوطات، وعلى الرغم من ذلك فإنه يجوز الاستعانة بالموظفين الأجانب كأعوان للدولة بصفة متعاقدين في إطار تعاون دولي التقني والعلمي والثقافي أو في إطار عقود القانون العام، ووفق ما تقتضيه القوانين والأنظمة<sup>1</sup>.

وقد اشترط المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة أن يكون الموظف متمتعاً بالجنسية منذ عامين<sup>2</sup>، مما يعني أنه فرّق بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية و الوطني المتمتع بالجنسية المكتسبة، فشرط السماح للوطني بالتجنس بتولي الوظائف العامة بانقضاء مدة معينة بعد تجنسه يتأكد فيه ولأنه للدولة التي اكتسب جنسيتها، غير أن هذا التجنس لا يكون إلا بموافقة الدولة التي اكتسب جنسيتها ووفقاً لقوانينها<sup>3</sup>.

ونجد أيضاً شرط الجنسية في مختلف المهن الأخرى على غرار مهنتي المحاماة

<sup>1</sup> المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986، الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية جرج ج، عدد 46، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986. والمنشور الوزاري المشترك بين وزير التشغيل والتضامن الوطني رقم 606 بتاريخ 1 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط توظيف الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية، وبين وحدد اللجنة الخاصة بالتوظيف مأخوذ عن مجموعة المناشير والتعليمات مصالح رئيس الحكومة المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.

<sup>2</sup> المادة 25 من الأمر 03/06.

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص50.

والموثق فقد تضمن القانون 06/02 المتعلق بمهنة الموثق الذي نص على التمتع بالجنسية الجزائرية للمترشح المسابقة الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة الموثق<sup>1</sup>.

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

### ثالثا: حالات فقدان الجنسية في التشريع الجزائري

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

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

1. الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية اجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
2. الجزائري، ولو كان قاصرا، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
3. المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
4. الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في حالة تنازله عنها خلال سنتين ابتداء من بلوغه سن الرشد.

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

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

<sup>1</sup> المادة 6 من القانون 06/02.

<sup>2</sup> المادة 34 من القانون 13/07.

<sup>3</sup> المادتان 18 و 22 من الأمر 05/01.

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

#### الفرع الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة.

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

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

#### أولا: الوفاة.

تعد الوفاة أحد الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية كما ذكرنا، سواء كانت وفاة حقيقية أو حكمية، فالوفاة الحقيقية هي مفارقة الروح للجسد على وجه الحقيقة واليقين، وتعرف بالمشاهدة الطبيعية والتي تتم بتوقف القلب والتنفس والدماع، وسواء تمت الوفاة على إثر مرض أو تمت بصفة فجائية، وسواء تمت خارج مواقع العمل، أو أثناء أوقات العمل، أو إثر حادث أو غير ذلك من الحالات<sup>4</sup>.

أما الوفاة الحكمية فهي تصدر بحكم من قبل القاضي بالوفاة (وإن كان لا يزال حيا)

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

<sup>2</sup> محمد لخضر بن عمران، انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 388.

<sup>3</sup> المادة 216 من الأمر 03/06.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 169.

لسبب شرعي يقتضي ذلك<sup>1</sup>، وقد نصت المادة 113 من قانون الأسرة على ما يلي: " يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي أربع سنوات بعد التحري.....<sup>2</sup>."

ويجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي نظرا لآثار القانونية التي تترتب عليها ولا تكفي وصول برقية إلى الجهة التي يعمل بها الموظف أو سماع خبر الوفاة في الإذاعة أو قراءتها في الصحف وإنما يعتمد قرار الوفاة من تاريخ حدوثه بشهادة الوفاة وليس من تاريخ علم الإدارة به<sup>3</sup>.

### ثانياً: أثر الوفاة على انقضاء الدعوى التأديبية

يتضح جلياً أن الوفاة سبباً لانقضاء الدعوى الجزائية، وهو ما نصت عليه المادة السادسة من قانون الإجراءات الجزائية، حيث جاء فيها ما يلي تنقضي الدعوى العمومية الرامية إلى تطبيق العقوبة بوفاة المتهم ....<sup>4</sup>.

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

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

وتفصيلاً على هذا الأصل:

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

<sup>1</sup> من أمثلته عند المالكية: المفقود وهو الذي يعني خبره، وينقطع أثره، ولا يعلم موضعه، ولا تدري حياته ولا موته، إذا حكم القاضي بموته بناء على ما ترجح لديه من الظروف وقرائن الأحوال، فإنه يعتبر ميتاً. الموسوعة الشاملة، تاريخ زيارة الموقع: 03/06/2023، على الساعة: 13:00 www.islamporn.com

<sup>2</sup> القانون رقم 84/11 المؤرخ في 9 يونيو سنة 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر 05/02 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005، ج ر ج ج عدد 15، المؤرخة في 27 فبراير 2005.

<sup>3</sup> بلعربي عبد الكريم، نعيمى توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، تصدر عن المركز الجامعي نور البشير البيض، ع 16، جانفي 2017، ص 201.

<sup>4</sup> المادة السادسة من الأمر 15/02 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

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

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

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

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

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

### المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة.

من الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية أيضاً هي الاستقالة، غير أن الاستقالة تختلف عن الأسباب الأخرى التأديبية وغير التأديبية لانقضاء الدعوى في كونها تبرز إرادة الموظف وبشكل واضح في ترك الوظيفة قبل بلوغه سن الإحالة إلى التقاعد، ولا تنتهي الخدمة فعلاً إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 101.

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

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 389.

<sup>4</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1989، ص 208.

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

### الفرع الأول: مفهوم الاستقالة

يقتضي مبدأ حرية العمل المقرر عالمياً حظر جبر الموظف على الاستمرار في العمل رغم تعبيره عن إرادته في التخلي عن الوظيفة، ومن هنا جاء حق الاستقالة<sup>1</sup>. وهو ما نصت عليه المادة 217 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي على أنه:

الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي<sup>2</sup>.

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

### أولاً: تعريف الاستقالة

تعرف استقالة الموظف بأنها انفصام العلاقة الوظيفية التي كان يرتبط بها مع الإدارة بعمل إرادي من جانبه صادف قبلاً من جانب الإدارة<sup>3</sup>.

كما عرفها جانب من الفقه بأنها: "ترك الموظف لوظيفته بحريته وبصفة نهائية، وذلك بموجب طلب مقدم من الموظف إلى جهة الإدارة يُعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية"<sup>4</sup>.

ويمكن تعريف الاستقالة أيضاً بأنها رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك، فالاستقالة عبارة عن عمل إرادي

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 165

<sup>2</sup> المادة 217 من الأمر رقم 03/06.

<sup>3</sup> عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية (مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام مع دراسة الأحكام قضاء مجلس الدولة)، دار الكتاب الحديث، مصر، 2008، ص 244.

<sup>4</sup> نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 210.

من جانب الموظف يعبر فيه عن رغبته في ترك الخدمة لأسباب معينة<sup>1</sup>.

يملك الموظف الحق في طلب إنهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة وإنهاء خدماته من خلال طلب الاستقالة إذا رأى ذلك تحقيقاً لمصلحته الشخصية، فيحق للموظف التخلي عن وظيفته قبل انتهاء مدتها أو قبل بلوغه سن التقاعد إذا أبدى رغبة صريحة وواضحة في ذلك، فليس من حق الإدارة إجبار الموظف على القيام بعمل إداري معين إذا أبدى رغبته في تركه<sup>2</sup>.

### ثانياً: أنواع الاستقالة

يقصد بالاستقالة رغبة الموظف في ترك وظيفته بإرادته واختياره وبصفة نهائية، وقد تكون الاستقالة صريحة وقد تكون ضمنية<sup>3</sup>.

#### 1. الاستقالة الصريحة

تصدى الفقه والقضاء لوضع تعريف للاستقالة أمام خلو التشريع من تعريف لها، حيث عرف جانب من الفقه الاستقالة الصريحة على أنها " هي أن يتقدم الموظف إلى المرجع المختص بمحض إرادته بطلب تحريري يعلن فيه رغبته بترك العمل في وظيفته بصورة نهائية<sup>4</sup>.

تعرف الاستقالة الصريحة كذلك بأنها طلب خطي صريح الذي يتقدم به الموظف العام إلى الإدارة طالبا إنهاء خدماته ولا ينتج هذا الطلب أثره القانوني إلا بموافقة الإدارة على إنهاء خدمات هذا الموظف<sup>5</sup>.

وقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيم الاستقالة بما لم يرقم بذلك في الأسباب الأخرى لإنهاء خدمة الموظف، حيث نص القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي في الباب

<sup>1</sup> سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 338-339.

<sup>2</sup> حمدي القبيلات/ القانون الإداري، ط 1، دار وائل للنشر، الأردن، 2010، ص 362.

<sup>3</sup> محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 338.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 338.

<sup>5</sup> بلعراي عبد الكريم ونعيمي توفيق، المرجع السابق، ص 199.

العاشر تحت عنوان إنهاء الخدمة في المادة 216 على أنه ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: (الاستقالة المقبولة بصفة قانونية)<sup>1</sup>.

## 2. الاستقالة الضمنية

إن الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلا بناء على طلب مكتوب من الموظف صاحب الشأن يعبر فيه عن رغبته في ترك وظيفته نهائياً، إلا أنه هناك نوع آخر من الاستقالة يأتي فيه الموظف بتصرفات معينة تعبر عن رغبته في التخلي عن وظيفته وهي ما تسمى بالاستقالة الضمنية<sup>2</sup>.

عرفت أيضا الاستقالة الضمنية على أنها اعتبار الموظف مستقياً وإن لم يقدم طلباً صريحاً بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قرينة في رغبة الموظف ترك العمل<sup>3</sup>. وبالرجوع إلى القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي فإن المشرع لم ينص على نص يذكر فيه الاستقالة الضمنية أو يسمح الأخذ بها، بل ذهب أبعد من ذلك حيث اعتبر أن من ينقطع عن عمله دون سبب ودون إذن أو عذر مسبق يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب<sup>4</sup>.

وهو ما نصت عليه المادة 184 القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي بأنه: " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر، مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم<sup>5</sup>.

يتضح من ذلك أن المشرع الجزائري لا يقر بالاستقالة الضمنية، وإنما يعتبر الغياب غير المبرر سبباً يسمح للإدارة بمباشرة إجراء العزل<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> المادة 216 من الأمر رقم 03/06.

<sup>2</sup> محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 194.

<sup>3</sup> محمد جمال مطلق الذنبيات المرجع السابق، ص 338.

<sup>4</sup> محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 429.

<sup>5</sup> المادة 184 من الأمر رقم 03/06.

<sup>6</sup> محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص 431.

الفرع الثاني: شروط الاستقالة والآثار الناجمة عنها على الدعوى التأديبية

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

أولاً: شروط الاستقالة.

لقد كرس المشرع الجزائري الاستقالة كحق في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة واعتبرها حالة من حالات انتهاء خدمة الموظف بموجب المادة 216 منه، ونظم كيفية ممارستها في أربعة مواد كاملة من 217 إلى 220 وذلك بهدف التوفيق بين حق الموظف في ترك الخدمة وحق الإدارة في ضمان مبدأ استمرارية سير المرفق العام.

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

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

1. أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً:

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

لذلك يتعين على الموظف أن يقدم استقالته كتابياً، وذلك منعا للبس والغموض حول طلب الموظف، على أن يكون هذا الطلب صريحاً ومعبراً عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 218 من الأمر رقم 03/06.

<sup>2</sup> نواف كنعان، المرجع السابق، ص 216.

<sup>3</sup> محمد جمال مطلق الذنبيات، المرجع السابق، ص 340.

ويرجع السبب في اشتراط المشرع أن يكون تقديم طلب الاستقالة كتابياً إلى أن الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة التروي والتفكير بين الإقدام والإحجام عنها، ويوازن بين هذا وذاك، ويُقدم الأنسب منها لظروفه وتقدير النتائج التي قد تترتب على فعله، كما أنه من شأن الكتابة كذلك أن تتيح للإدارة فرصة الدراسة ثم تقارن بين رغبة الموظف في الاستقالة وضرورة سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>1</sup>، كما أن الطلب المكتوب يعد وسيلة لإثبات تقديم الاستقالة من طرف الموظف المعني في حالة إنكار قيامه بذلك<sup>2</sup>.

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

وبموجب هذا الشرط فإن طلب الاستقالة الذي يقترن يقيد أو يعلق على شرط يعتبر كأن لم يكن ذلك لأن اقتران الاستقالة بالشروط أو تضمناها بعض القيود يثير الشك حول رغبة الموظف في الاستقالة إذ قد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء الخدمة وإنما حث الإدارة على تحقيق مطالبه<sup>3</sup>.

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

يجب أن تكون استقالة الموظف صادرة عن إرادة حرة أي بمحض إرادته واختياره، وبالتالي إذا ثبت أن الاستقالة قدمت تحت ضغط أو إكراه كانت الاستقالة باطلة ، وكذلك لو صدر طلب الاستقالة عن إرادة غير واعية أو غير مدركة لنتائج أفعالها، كما لو صدرت تحت تأثير المرض الشديد الذي يمنع التعبير الصحيح عن الإرادة كإصابة الموظف بمرض الفصام أو العته، أو أن الاستقالة تمت بإرادة موظف غير مدرك للنتائج المترتبة عنها<sup>4</sup>.

واعتباراً للآثار المترتبة على قبول الاستقالة ومفعولها على الحياة المهنية للموظفين، نجد أن القاضي الإداري كثيراً ما يلجأ إلى إلغاء القرارات المتعلقة بقبول استقالة الموظف إذا

<sup>1</sup> نواف كنعان المرجع السابق، ص 216.

<sup>2</sup> بوصبيح بن شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دكتور الطاهر مولاي، سعيدة، السنة الجامعية، 2016/2017، ص 50.

<sup>3</sup> نواف كنعان، المرجع السابق، ص 217.

<sup>4</sup> بوصبيح بن شهرة المرجع السابق، ص 54.

تبين أنه لم يبلغ بأبعاد تصرفه أو إذا ما تعرض لضغوطات، ولعل مرد ذلك إلى النتائج الهامة التي تترتب على الاستقالة<sup>1</sup>.

#### 4. موافقة الإدارة:

إذا كانت الاستقالة حق الموظف على اعتبار أنه لا محل لإجباره على العمل رغماً على إرادته، إلا أنه يجب التوفيق في ذلك بين رغبة الموظف في الاستقالة ومبدأ ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واطراد<sup>2</sup>، لذلك نجد المشرع الجزائري قد قيد الاستقالة بموافقة الإدارة على أن يستمر الموظف في أداء عمله إلى أن يبلغ بقرار قبول الاستقالة أو قوات المدة المحددة قانوناً، فقد نصت المادة 219 من الأمر رقم 03/06 على أنه: " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة<sup>3</sup>.

وتلتزم الإدارة بالبت في طلب الاستقالة ضمن الآجال المقررة قانوناً، حيث نصت المادة 220 من الأمر 03/06 على أنه لا تترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها صراحة من السلطة المخولة لها بصلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية<sup>4</sup>.

وتشير إلى أن تقييد الإدارة بأجل شهرين لاتخاذ قرارها بخصوص طلب الاستقالة واعتبار انقضاء الأربعة أشهر من تاريخ إيداع الطلب بمثابة استقالة فعلية، قد قرر لمصلحة

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2010، ص 334.

<sup>2</sup> سعد نواف العنزي، المرجع نفسه، ص 342.

<sup>3</sup> المادة 219 من الأمر رقم 03/06.

<sup>4</sup> المادة 220 من الأمر رقم 03/06.

الموظف في مواجهة إمكانية تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها، إلا أن هذه الضمانة تعد ناقصة وغير كافية نظراً لطول المدة التي يتعين على الموظف انتظار فواتها قبل ترك الوظيفة بصفة نهائية خاصة إذا كان يتأهب للانتقال بوظيفة أخرى أعلى مرتبة وأكثر فائدة<sup>1</sup>.

إن من الضروري إعادة النظر في الأجل الذي حدده المشرع الجزائري وتحديد مدة عادلة ومنصفة للطرفين بما يحقق التوازن بين مصلحة الموظف في ترك الوظيفة في أقرب وقت ممكن، ومصلحة الإدارة في ضمان مبدأ الاستمرارية بمنحها مهلة كافية لتوزيع الضغط الوظيفي أو توظيف بديل للموظف المستقيل<sup>2</sup>.

### ثانياً: آثار الاستقالة على الدعوى التأديبية

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

أجاز المشرع المصري مباشرة الدعوى التأديبية ضد الموظف حتى بعد انتهاء خدمته لأي سبب بشرط أن يكون التحقيق معه قد بدئ فيه قبل انتهاء الخدمة، أما إذا كان الخطأ المرتكب يترتب عليه ضياع مالي، فإنه يجوز تحريك الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدأ التحقيق قبل انتهاء خدمته، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري خرجاً على القاعدة التي

<sup>1</sup> بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، تصدر عن جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، ع 2، 2014، ص 16.

<sup>2</sup> بدري مباركة، المرجع نفسه، ص 17.

تقضي بعدم جواز قبول استقالة الموظف المحال للمحاكمة التأديبية، حيث لا تقبل هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش<sup>1</sup>.  
والحكمة من ذلك قطع الطريق على الموظف الذي يريد أن يتهرب من المساءلة التأديبية عن طريق الاستقالة مع ذلك فقد اقترح المشرع المصري الفصل التأديبي كبديل ليحل محل الاجراءات التأديبية، في هذه الحالة تقوم الاستقالة في آثارها مقام الفصل غير التأديبي وإن كانت أكرم ومع ذلك فإنه إذا كانت النيابة الإدارية تقوم بذلك وفقا لمقتضيات المصلحة العامة، فليس هناك ما يمنع الإدارة من أن تفعل نفس الشيء بخصوص قبول استقالة الموظف الذي يراد إحالته إلى التأديب لكن عليها أن ذلك قبل صدور قرار إحالة الموظف للتأديب<sup>2</sup>.

أما المشرع الفرنسي للوظيفة العمومي فقد نص في المادة 33 من المرسوم رقم 59/309 المؤرخ في 14/02/1959 على أن : " قبول الاستقالة لا يكون عقبة عند الاقتضاء في ممارسة الدعوى التأديبية من وقائع لم تكتشفها الإدارة إلا بعد قبول الاستقالة<sup>3</sup>.  
بالرجوع إلى التشريع الجزائري أي الأمر 03/06 السالف الذكر، نجد أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إمكانية مساءلة الموظف المستقيل عن الأخطاء المرتكبة بعد ترك الوظيفة لارتباط النظام التأديبي بالصفة الوظيفية، والتي تنقضي بالاستقالة المقبولة بصفة قانونية، كما لم ينص أيضا على المسامحة التأديبية للموظف المستقيل عن الأخطاء المرتكبة قبل ترك الخدمة وتم اكتشافها بعد انتهائها<sup>4</sup>.

ولكن بالرجوع إلى الأمر رقم 66/133 نجده قد نص في المادة 64 منه على أن: إن قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها، ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب

<sup>1</sup> محمد أخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 440.

<sup>2</sup> سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 646.

<sup>3</sup> محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 441.

<sup>4</sup> بوصبيح بن شهرة، المرجع السابق، ص 77.

أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة<sup>1</sup>.

وجاء في نص المادة 85 الفقرة 04 من القانون الأساسي للقضاء ما يلي: ".... لا يمكن التراجع عن استقالة مقبولة، ولا تحول الاستقالة، عند الاقتضاء، دون إقامة الدعوى التأديبية : بسبب الأفعال التي يمكن كشفها بعد قبولها<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> المادة 65 من الأمر رقم 66/133.

<sup>2</sup> المادة 65 من القانون العضوي رقم 11-04.

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية، من حيث انقضائها بصدور حكم قضائي، أو انقضائها بقوة القانون، حيث تناولنا في المبحث الأول حجية القرار القضائي، وحجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العمومية، في تطرقنا في المبحث الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم التنازل، وانقضائها بفقدان الجنسية أو الوفاة وأخيرا

انقضائها

بالاستقالة

خاتمة

إن موضوع انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري هو موضوع بالغ الأهمية سواء بالنسبة للإدارة أو الموظف، ومن خلال تحليل هذا الموضوع حاولنا الإجابة عن بعض التساؤلات حتى نزيل الغموض عن طرق انقضاء أو سقوط الدعوى التأديبية التي ترفعها الإدارة ضد الموظف العام عند ارتكابه لخطأ تأديبي أثناء القيام بعمله أو بعد القيام به.

وعليه فإننا من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى أن الدعوى التأديبية تنقضي لعدة أسباب سواء كانت طرق عادية أو غير عادية، فنجد من الطرق العادية وذلك عن طريق سحب الإدارة لقرارها التأديبي شريطة أن يكون هذا القرار من القرارات الجائز سحبها، بالإضافة إلى شروط أخرى التي يجب على الإدارة مراعاتها حتى تتمكن من سحب قرارها، ويترتب عن إجراء السحب آثار قانونية تتمثل في زوال القرار الإداري المسحوب وإعدام آثاره القانونية بأثر رجعي، وإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه، وكذا انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب الإداري، أو في حالة تنازل الإدارة عن الدعوى.

كذلك تنقضي الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية حالة صدور قرار اداري بالعفو عن الجرائم التأديبية من السلطة التأديبية المختصة فإن الدعاوى المرفوعة بهذا الخصوص تنقضي ، كذلك يعتبر سقوط الحق في تحريك الدعوى التأديبية بمضي المدة المحددة قانونا من الأسباب المؤدية لانقضائها، حيث يبدأ احتساب مدة التقادم من تاريخ معاينة ارتكاب الخطأ التأديبي، فإذا اكتملت المدة المنصوص عليها للتقادم زالت كل الآثار العقابية للخطأ التأديبي بشرط أن تكون المدة قد مضت دون انقطاع، حيث تنقطع مدة التقادم بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة التأديبية أو الجزائية.

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

وتنقضي أيضا بالإرادة المنفردة للإدارة عن طريق صدور العفو الذي يُعد سبباً لانقضاء الدعوى التأديبية، كما تنقضي بفقدان الموظف المتابع تأديبيا للجنسية سواء كانت

أصلية أو مكتسبة، والتي تعد شرطاً أساسياً للالتحاق بالوظائف الوطنية والاستمرار فيها، وبفقدانها يفقد الموظف صلاحية البقاء في الوظيفة، فيتم تسريحه بغير الطرق التأديبية ودون مراجعة اللجنة المتساوية الأعضاء أي بقوة القانون.

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

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

من أهم التوصيات التي نرى بأنها كافية لإعطاء هذا الموضوع حقه:

- تنظيم ملتقيات في الجامعات من أجل الإلمام بجوانب هذا الموضوع للتعمق والغوص في مضمونها وتحليلها.
- تكثيف الدراسات والبحوث حول مجال التأديب عامة، وموضوع انقضاء الدعوى التأديبية خاصة.
- ضرورة التقيد بأسباب وطرق انقضاء الدعوى التأديبية ومراعاتها وتطبيقها في الحياة المهنية.

قائمة المصادر

والمراجع

الذساتير :

- 1/قانون رقم 01\_16 المؤرخ في 06مارس 2016المتضمن التعديل الدستوري ج ر ج عدد 55  
القوانين العضوية :
- 1/القانون العضوي رقم 11\_04 المؤرخ في سبتمبر 2004 المتضمن القانون الاساسي للقضاء ج ر ج  
عدد57 المؤرخة في 8 ديسمبر 2004  
القوانين والاورم:
- 1/الامر رقم 66\_155 المؤرخ في 8جوان 1966المتضمن قانون الاجراءات الجزائئية الجزائري ج ر ج  
العدد 48المورخة في 10جوان 1966
- 2./الامر رقم 75\_58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم  
ج ر ج عدد 78\_المؤرخة في 30ديسمبر 1975
- 3./القانون رقم 90\_23 المؤرخ في 18\_08\_1990المعدل والمتمم بقانون رقم 66/154المؤرخ في  
8\_07\_1966المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية
- 4./القانون 84\_11 المؤرخ في 9يونيو 1984 المتضمن قانون الاسرة المعدل والمتمم بقانون رقم  
02/05المؤرخ في 27فبراير 2005 ج ر ج ج عدد 15 المؤرخة في 27فبراير 2005
- 5./الامر رقم 05\_01 المؤرخ في 27فبراير 2005 المعدل والمتمم لامر رقم 70/86 المؤرخ في  
15ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري ج ر ج ج عدد 15المؤرخة في 27فبراير 2005
- 6./القانون رقم 06\_02 المؤرخ في 20فيفري 2006 المتضمن تنظيم مهنة الموثق ج ر ج ج عدد  
14المؤرخة في 8مارس 2006
- 7./الامر رقم 06\_01 المؤرخ في 27فبراير 2006يتضمن تنفيذ السلم والمصالحة الوطنية ج ر ج ج  
عدد 11المؤرخة في 29فبراير 2006
- 8/قانون رقم 08\_09 المؤرخ في 25فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.ج ر ج  
ج عدد 2المؤرخة في 25
- 9./ القانون رقم 13\_07 المؤرخ في 29اكتوبر 2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة ج ر ج ج عدد  
55المؤرخة في 07مارس 2013
- 10./الامر 15\_02 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المعدل والمتمم للامر رقم 66/155 المتضمن قانون  
الاجراءات الجزائئية

## قائمة المصادر والمراجع

### المراسيم التنظيمية :

#### 1المراسيم الرئاسية

المرسوم الرئاسي رقم 06\_124 مؤرخ في 27 مارس 2006 يحدد كفاءات ادماج وتعويض في من كانو موضوع اجراءات ادارية

#### 2مرسوم تنفيذي

المرسوم رقم 86\_276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ج ر ج ج عدد 46 صادرة بتاريخ

12 نوفمبر 1986

#### 3المناشير والقرارات الوزارية

1/المنشور الوزاري المشترك بين وزير التشغيل والتضامن الوطني رقم 606 بتاريخ 1 ديسمبر 2002،

المتعلق بشروط توظيف الاجانب في المؤسسات العمومية ، وبين وحدد اللجنة الخاصة بالتوظيف

ماخوذ عن مجموعة منشور وتعليمات رئيس الحكومة والمديرية العامة للتوظيف العمومية ، فيفري 2005

2/المنشور الوزاري رقم 06 المؤرخ في 15 افريل 2006 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية

المبين لكفاءات اعادة ادماج الموظفين والاعوان الذين كانو محل اجراء تسريح بسبب الافعال المتعلقة

بالماساة الوطنية رقم 06 المؤرخ في 15/04/2006 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية

### القرارات القضائية :

1/قرار رقم 42898 مؤرخ في 01 فيفري 1986 المحكمة العليا الغرفة الادارية قضية (ب.م) ضد وزير

الصحة العمومية ومن معه ،المجلة القضائية ، عدد 03،الجزائر ،1990

2/قرار المحكمة العليا الغرفة الادارية بتاريخ 06\_10\_1993 بين (ر،ع) ضد وزير المجاهدين المجلة

القضائية ، عدد 2المادة 167 من الامر 06\_03 لاول 1993

3/قرار رقم 005151 المؤرخ في 11\_02\_2002 مجلة مجلس الدولة عدد 01/2002،

4/قرار مجلس دولة بتاريخ 21\_10\_2003 في قضية(ت،ع) ضد وزير التجارة اشار اليه حسين بن شيخ

اث ملوية المنتقي في قضاء مجلس دولة الثالث ،دار هومة ،الجزائر ،2007

5/قرار مجلس دولة الغرفة الثانية قرار رقم 010502 المؤرخ في 20\_01\_2004،مجلة مجلس الدولة

عدد 5سنة 2004

الكتب:

1. بو عمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية فقهية وقضائية، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2010.
2. حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2012.
3. حمدي القبيلات، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2010.
4. حمدي ياسين عكاشة، القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1987.
5. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية 2007.
6. سعيد بو علي، القانون الإداري (التنظيم الإداري النشاط الإداري)، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء، الجزائر، 2014.
7. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2010.
8. سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية - دراسة مقارنة - الطبعة 5 دار الفكر العربي، مصر، 2007.
9. عبد الحميد الشواربي وأسامة عثمان، أحكام التقادم في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
10. عبد الرحمان خلفي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري والمقارن، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2015.
11. عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية ( مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام مع دراسة الأحكام قضاء مجلس الدولة)، دار الكتاب الحديث، 2008.
12. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في الدعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، مصر، 2008.
13. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع في الدعاوى الإدارية والتأديبية والمستعجلة، دار المركز القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، 2008.
14. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
15. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري ضوابط مشروعية إجراءات التأديب الإداري والقضائي في الوظيفة العامة)، الجزء الثاني، منشأة المعارف، الإسكندرية، د س ن.
16. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في فقه وقضاء مجلس الدولة، دار

- الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2002.
17. علاء الدين عشي، مدخل للقانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012.
18. عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية فقهية)، ط1، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
19. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
20. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في ق إ م إ دراسة تشريعية قضائية وفقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
21. عمار عوابدي، القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، ط5، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
22. عمر زودة، الإجراءات المدنية والإدارية (في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء)، ط2، انسيكلوبيديا، الجزائر، 2015.
23. فضيل كوسه، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، د ط، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
24. فؤاد العطار، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1986.
25. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، ط3، 2004.
26. محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
27. محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007.
28. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
29. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ط2، د م ج، الجزائر، سنة 1989.
30. محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
31. محمد سعد فودة، النظرية العامة للعقوبات الإدارية دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
32. محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسائلة التأديبية في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
33. محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.
34. محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.

35. محمد مختار ومحمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1973.
36. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
37. ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية ضماناتها وموانع تحريكها عقوباتها وأصداء الجريمة الجنائية عليها، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
38. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.

### المقالات:

1. بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، تصدر عن جامعة سعيدة، ع 2، 2014
2. بلعربي عبد الكريم، نعيمة توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، تصدر عن المركز الجامعي نور البشير، البيض، ع 16، جانفي 2017.
3. حريزي ربيحة، أسباب انقضاء العقوبة وأثرها على تعويض الضحية مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، صادرة بتاريخ 29/04/2017 جامعة باتنة.
4. محمد الصغير بعلي، تنفيذ القرار القضائي الإداري، مجلة التواصل، تصدر جامعة عنابة، عن عدد 17 ديسمبر 2006.

### الرسائل والاطروحات.

1. بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام "دراسة مقارنة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011.
2. بوصبيح بن شهرة، النظام القانوني للاستفادة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دكتور الطاهر مولاي سعيدة، 2016/2017.
3. حميد شاوش، الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق جامعة باجي مختار، عنابة، 2016/2017.
4. عبد المالك بوضياف، ضوابط السلطة الإدارية في سحب قراراتها، مذكرة ماجستير في القانون العام

كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة 2007-2008.

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

المراجع الأجنبية:

1. Charles Debbach, Procédure administrative contentieuse et procédure civile, Thèse Doctorat en droit, Paris, 1962.
2. Jean Rivero, droit administratif, 12<sup>ème</sup> Ed, Dalloz, (Paris), 1974.

## فهرس المحتويات:

شكر وعرفان.....	
إهداء.....	
مقدمة.....	1
الفصل الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية.....	4
تمهيد.....	5
المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار إداري.....	6
المطلب الأول: ماهية الدعوى التأديبية.....	6
المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي.....	10
المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة.....	19
المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب الإداري.....	19
المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها.....	25
خلاصة:.....	30
الفصل الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق غير العادية.....	31
تمهيد:.....	32
المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بصدور حكم قضائي.....	33
المطلب الأول: حجية القرار القضائي.....	33
المطلب الثاني: حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العمومية.....	34
المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون.....	35
المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم وبالعفو.....	36
المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية أو بالوفاة.....	49
المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة.....	55

65.....	خلاصة:
66.....	خاتمة.....
69.....	قائمة المصادر والمراجع.....
76.....	فهرس المحتويات:

## ملخص:

يعد موضوع انقضاء الدعوى التأديبية في القضاء الجزائري من المواضيع الهامة في مجال التأديب، وعلى هذا الأساس ومحاولة منا جمع مختلف طرق القضاء الدعوى التأديبية ووضعها بين يدي القراء بصفة عامة وفئة الموظفين ورجال القانون بصفة خاصة حتى يتسنى لهم معرفة الطرق التي تقضي به الدعوى التأديبية، وبالتالي فالدعوى التأديبية تقضي بصور قرار تأديبي من السلطة المختصة قانوناً، أو صدور حكم بات نهائي فيه أي حائز للقوة الشيء المقضي به وهذا هو الوضع الطبيعي لانقضاء الدعوى التأديبية، كما تقضي بأسباب أخرى قد تطرأ عليها أثناء السير فيها وقبل الفصل في موضوعها وفي انقضاءها بغير الطرق العادية وذلك يكون بسحب الإدارة لقراراتها، وبالتقدم أو بتنازل الإدارة عنها، وقد تقضي بقوة القانون ويكون ذلك بإجراء العفو الذي امتد إلى المجال التأديبي، وبفقدان الجنسية سواء الأصلية أو المكتسبة، وقد تقضي بالوفاة، وتكون بتلك العقوبة التأديبية - شأنها شأن العقوبة الجزائية - وقد تتسم بالطابع الشخصي، يجب أن توقع على شخص حي، وهي نتيجة حتمية لانقضائها وتنتهي في بعض الحالات بالاستقالة بشرط قبولها من الجهة المختصة بالتعيين.

### summary:

The subject of the expiration of the disciplinary case in the Algerian judiciary is one of the important topics in the field of reflection, and on this basis, the attempt of a group of different methods of eliminating the disciplinary case and putting it in a general reading mode and the category of employees and jurists in general so that they can know the methods by which the disciplinary case is spent, so the disciplinary case expires Disciplinary forms that expire in ways related to their official subject, and that is when the administration withdraws its decisions, and by statute of limitations or by the administration's waiver of them, and an alternative law to this law may expire, which extends to disciplinary rights, or to loosen them, or to original or acquired rights, and may expire with death, due to the same disciplinary reason - and may expire with death With regard to disciplinary matters - the Penal Code - and it has become personal in nature, it must sign a specific person, which is an inevitable result of its expiration and in some cases it expires with resignation, provided that it is accepted by the appointment agency.

**Keywords:** disciplinary lawsuit, expiration of disciplinary lawsuits, Algerian legislation