



جامعة العربي التبسي - تبسة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة في إطار نيل شهادة الماستر  
تخصص: قانون اداري

بعنوان

## النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري

تحت اشراف الاستاذ:

كنازة محمد

اعداد الطلبة:

01/سلطاني حاتم

02/سماعل سارة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بوخالفة غريب	أستاذ محاضر "ب"	رئيسا
كنازة محمد	أستاذ محاضر "ا"	مشرفا و مقرا
دبيلي كمال	أستاذ محاضر "ب"	ممتحنا

السنة الجامعية : 2022/2021

# شكر وعرفان

بسم الله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة، ووفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذ " كناية محمد " الذي لا توفيه كلمة الشكر حقه بتوجيهاته القيمة وإرشاداته ونصائحه العامة، كما نتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة الأستاذ " دبيلي كمال " والأستاذ " بوخالفة غريب " على قبولهما مناقشة هذه المذكرة ولما سيبدونه من ملاحظات قيمة تثري هذه الدراسة لا محالة.

كما نتقدم إلى الأساتذة الأفاضل في كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة تبسة بالشكر والامتنان لما قدموه لنا من علم وعون خلال مرحلتنا الجامعية والشكر لكل من أسهم في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد

لجميع خالص الشكر والتقدير

# مقدمة

من خلال التطورات التي شهدتها وظيفة الدولة وتدخلها في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أصبح للموظف دور بالغ الأهمية في تسيير أعمال الدولة وتنفيذ سياستها وتحقيق الصالح العام.

وبالرجوع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية 06/03 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 المحظورات لتجنب الوقوع فيها، وخلافا لذلك يكون الموظف عرضة للمساءلة التأديبية من قبل السلطات المختصة 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 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، فله دور هام في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره في المرافق العامة، لذا فمن حق الإدارة مساءلة الموظف مرتكب الخطأ وذلك عن طريق الدعوى التأديبية التي تعد حقا للحماية الواجبات والالتزامات التي فرضتها الهيئة من أي إخلال أو مساس يقع من أفرادها أو يمس بنظامها وانضباطها، وتقام الدعوى التأديبية نتيجة وقوع الموظف في جريمة تأديبية أو مخالفة أثناء أو بسبب القيام بوظيفته، لكن هذه الدعوى قد تسقط وذلك لعدة أسباب وبهذا تنقضي وهذا ما نحن بصدد دراسته، حيث يعتبر موضوع انقضاء الدعوى التأديبية من الموضوعات المهمة والرئيسية للنظام التأديبي، ويقصد بانقضائها انتهاءها حيث لا يجوز تحريكها وذلك لعدة أسباب كصدور قرار نهائي أو حكم قضائي وهذا في الوضع الطبيعي، وقد تنقضي لأسباب أخرى كالتقادم والوفاة وغيرها من الأسباب التي سيتم دراستها انطلاقا من تعدد أسباب انقضاء الدعوى التأديبية ووجودها متناثرة في أغلب القوانين فإنه يمكن صياغة الإشكالية التالية:

## ماهي إجراءات انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري؟ وماهي ضماناتها؟

وللبحث في هذه الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مفهوم الدعوى التأديبية وإجراءاتها؟

- ماهي الأسباب التي تنقضي بموجبها الدعوى التأديبية؟

ومن أجل الإلمام بجوانب الدراسة والإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية المطروحة اعتمدنا على المنهج التحليلي الذي تمكنا بموجبه من تحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع خاصة قانون الوظيفة العامة وبعض المهن كمهنة المحاماة ومهنة الموثق، والمنهج الوصفي نظرا لأن الموضوع له جانب فقهي خاصة الفصل الأول

فيما يتطلب سرد بعض المعلومات والتعاريف الفقهية الاطلاع والوقوف على إرادة ومقاصد المشرع الجزائرية والاستعانة بالمنهج المقارن خاصة المصري والفرنسي فيما يفيد البحث في الدعوى التأديبية.

إن لموضوع انقضاء الدعوى التأديبية أهمية حيوية هامة، ليس فقط من الناحية العلمية المتمثلة في قلة الدراسات المتكاملة في التشريع الوظيفي الجزائري، وإنما لأهمية العملية أيضا، والتي تتمثل في جمع أغلب طرق انقضاء الدعوى التأديبية ووضعها بين أيدي رجال القانون والباحثين والموظفين خاصة ولتتمكينهم من الاطلاع عليها وبيان كيفية انقضائها.

تهدف الدراسة للتعرف على أغلب الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري من خلال فحص مختلف القوانين المتعلقة بهذا الموضوع خاصة قانون الوظيفة العامة.

و أهم ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع أسباب موضوعية وأخرى ذاتية، حيث تتمثل الأسباب الموضوعية في أن له أهمية من الناحيتين العلمية والعملية على اعتبار بمس الموظفين خاصة و أن عدم الوقوف بشكل واضح على أسباب انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع التأديبي الجزائري يؤدي بنا إلى دراسة هذا الموضوع ، خاصة وأن المشرع الجزائري في مجال التأديب لم يتكلم عن انقضاء الدعوى التأديبية باستثناء الإشارة إلى سبب واحد وهو التقادم في الدعوى التأديبية في بعض القوانين دون الأخرى، أما الأسباب الذاتية لاختيار هذا الموضوع فتكمن في اهتمامنا بمجال التأديب في الوظيفة العامة إضافة إلى أن هذا الموضوع يتماشى مع تخصصنا قانون الإداري معمق من جهة، ومن جهة أخرى الرغبة في إجراء دراسة حول هذا الموضوع نظرا لأهميته من الناحيتين العلمية والعملية . تم تحديد مجال الدراسة وحصرها في انقضاء الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري خاصة قانون الوظيفة العامة الحالي، وبالتالي تم استبعاد القطاع العمالي على اعتبار أنه يخرج من مجال الاختصاص، ونظرا إلى تعدد أسباب انقضاء الدعوى التأديبية، فإن الدراسة اقتصرت على أهم أسباب انقضاء الدعوى التأديبية، وبالتالي لم نتطرق إلى الطرق الأخرى كالانقضاء بإلغاء النص أو القانون، الانقضاء بالفصل بغير الطريق التأديبي، والانقضاء بالعزل من الوظيفة كعقوبة تبعية أو تكميلية، نظرا للدرجة العلمية التي نصبوا إليها ، رغم الأهمية التي يتميز بها موضوع انقضاء الدعوى التأديبية، فإنه لم يحظ بالدراسة معمقة و بصورة مستقلة خاصة .

وأثناء قيامنا بهذه الدراسة واجهتنا الصعوبات التي تمثلت في قلة المراجع والدراسات في هذا المجال وقلة الكتب المتخصصة.

ولدراسة هذا الموضوع من كل جوانبه سنقسمه تقسيما ثنائيا من حيث الفصول والمباحث، تناولنا في الفصل الأول انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية ، والذي تم تقسيمه إلى مبحثين ، وذلك بالتطرق إلى ماهية

الدعوى التأديبية في المبحث الأول ، وانقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي وبحكم قضائي بات في المبحث الثاني ، أما في الفصل الثاني فركزنا الدراسة على الانقضاء بالطرق العادية أين تم التعرض إلى انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة في المبحث الأول، وأخيرا في المبحث الثاني انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون.

الفصل الأول:

انقضاء الدعوى

التأديبية بالطرق

القضائية

## تمهيد:

يعتبر التأديب أداة فعالة في يد الإدارة تستعملها ضد الموظف الذي ارتكب خطأ تأديبيا 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، رئاسيا كان أو قضائيا أو شبه قضائي مجموعة من الإجراءات نتيجة أفعال خاطئة 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 تحرك 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 ماهية الدعوى التأديبية في المبحث الأول، ثم إلى انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي وبحكم بات في المبحث الثاني.

## المبحث 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، رئيسا كان أو قضائيا أو شبه قضائي. وعليه سنتطرق إلى مفهوم الدعوى التأديبية وإجراءاتها من خلال المطلب الأول، ثم إلى الجهة المختصة بالتأديب وتطبيقاتها في التشريع الجزائري من خلال المطلب الثاني .

### المطلب الأول: مفهوم الدعوى التأديبية وإجراءاتها:

تعتبر الدعوى التأديبية كأى دعوى من الدعاوي الإدارية فهي تخص الموظف العام في مواجهة الإدارة التي يشتغل فيها لذا خصصنا في هذا المطلب في فرعه الأول تعريف الدعوى التأديبية كما سنبين في فرعه الثاني إجراءات الدعوى التأديبية.

### الفرع الأول: تعريف الدعوى التأديبية:

الدعوى بصفة عامة هي حق من الحقوق الإجرائية والحق الإجرائي وهي سلطة عينها القانون لخدمة حق أو الحفاظ عليه، وهذا الحق يجب استعماله في الشكل الذي حدده القانون. ويختلف الحق المطلوب تقريره أو حمايته في موضوعه ولهذا فإن موضوع الحق هو الذي يحدد طبيعة الدعوى من: مدنية وجنائية وتأديبية.

والدعوى التأديبية بصفة خاصة هي حق إجرائي مقرر لحماية الواجبات او الالتزامات التي يفرضها الانتماء إلى جماعة أو طائفة أو هيئة معينة من أي إخلال يقع من أفرادها، وبمس نظامها، وهذا الحق تباشره الجماعة بواسطة من يمثلها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> / محمد ماجد باقوت، الدعوى التأديبية، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر، 2007 ص 420.

## أولاً: التعريف الفقهي لدعوى التأديبية:

اتضح لنا أن الفقه قد تصدى لتعريف الدعوى التأديبية ومع ذلك يمكن تعريفها على أنها مطالبة النيابة الإدارية القضاء مثلاً في مختلف المحاكم التأديبية بمحاكمة العامل عن الفعل أو الأفعال التي وقعت منه بقصد مجازاته تأديبياً وذلك بالحكم عليه بإحدى العقوبات التي نص عليها القانون.<sup>1</sup>

كما عرفها الدكتور أحمد موسى بأنها الادعاء المقدم من ممثل الجهة الإدارية أمام القضاء التأديبي ضد أحد الأفراد للمساءلة التأديبية طبقاً للأحكام القانونية.

كما اتجه رأي آخر لتعريفها بأنها مجموعة إجراءات تهدف أصلاً إلى تحديد المسؤولية التأديبية ومؤاخذه من يخرج عن أحكام وظيفته ومقتضياته.<sup>2</sup>

عرفت كذلك على أنها مجموعة من الإجراءات التي يحددها القانون وتستهدف الوصول إلى قرار إداري أو حكم قضائي يقرر تطبيقاً صحيحاً للقانون في شأن فعل يشكل مخالفة تأديبية معينة .

يتضح من هذه التعاريف أن الدعوى التأديبية في جوهرها هي مجموعة من الإجراءات، وأن السبب المنشئ لها هو ارتكاب مخالفة تأديبية وأن القانون هو الذي يحدد خطواتها الصحيحة ويعني ذلك أنه لا يترك تحديد إجراءاتها للسلطات والأشخاص الذين يساهمون في سير الدعوى.<sup>3</sup>

## ثانياً: خصائص الدعوى التأديبية:

تتميز الدعوى التأديبية بعدة خصائص تميزها عن غيرها من الدعاوى ويمكن أن نبرز هذه الخصائص فيما يلي :

1/ هي نتيجة حتمية لوقوع مخالفة تأديبية، وتعليل ذلك أن كل موظف يخالف واجبات الوظيفة أو يخرج عن مقتضياتها يعاقب تأديبياً بعقوبة من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون، وأنه لا سبيل إلى توقيعها إلا عن طريق الدعوى التأديبية<sup>4</sup> .

2/ لا تتوقف على إنتاج المخالفة التأديبية ضرراً، فالضرر ليس ركن من أركان المخالفة التأديبية ونتيجة لذلك أن تقوم الدعوى التأديبية ولو ثبت أن المخالفة لم تسبب للشخص ضرراً ما قط.

<sup>1</sup> / محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دون طبعة، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2000 ص.110.

<sup>2</sup> / هاجر راشد عمر الحمد المناعي، انقضاء الدعوى التأديبية، (دراسة تطبيقية على القانون القطري)، رسالة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، 2021، ص 9.

<sup>3</sup> / محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري، المرجع السابق، ص 113.

<sup>4</sup> / محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 425.

3/ تتميز الدعوى التأديبية أيضا بأنه من الممكن أن تتم كل إجراءات الدعوى حتى الفصل فيها أمام رئيس إداري وليس بالضرورة أمام هيئة قضائية.

4/ كما تتميز الدعوى التأديبية بطابعها الطائفي فهي طائفة أو فئة من فئات الهيئة الاجتماعية التي تحرك وتباشر باسمها ولحسابها، وليس لمن يكفل لهم القانون تحريكها ومباشرتها غير تمثيلها في ذلك، ومن ثم لم يكن لهم التنازل عنها.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: إجراءات الدعوى التأديبية:

عندما ينسب للموظف خطأ تأديبيا فإن ثمة إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقوبة عليه، ويقصد بالإجراءات تلك جميع الخطوات المنظمة قانونا والواجبة الإلتباع من قبل الإدارة لتوقيع العقوبة وهي الخطوات الواجبة على الموظف القيام بها للدفاع عن نفسه وعن التهم أو الأفعال المنسوبة إليه قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضد، وإذا كانت الإجراءات التأديبية تبدأ بالتحقيق وتنتهي بصدور القرار أو الحكم فإنها تهدف إلى الوصول إلى الحقيقة وما هو صالح للإدارة وللموظف العام على حد سواء ويتمثل صالح الإدارة في ضبط الخطأ ومعاقبة المخطئ أو بإجازاته كفالة لحسن انتظام وسيرورة العمل بالمرافق أما صالح الموظف فيتمثل في كونها تتيح له الفرصة للدفاع عن نفسه، فضلا على أن هذه الإجراءات لا تقوم بها السلطة التي لها حق التعيين بمفردها بل تشاركها في ذلك اللجنة المتساوية الأعضاء .

كما أنه وبالرجوع إلى أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية نجد أن المشرع الجزائري يعتبر كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية كما أنه يلزم الموظف بواجب التحفظ وتجنب كل ما يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة وأن يتسم في كل الأحوال بسلوك الثقة و الاحترام وبالتالي فإن كل إخلال بهذه الواجبات قد يعرض الموظف لمتابعة تأديبية من طرف السلطة أو في مقابل ذلك فقد قيد المشرع السلطة التي لها صلاحية متابعة الموظف بإتباع إجراءات تأديبية حددها القانون حيث ان أي خروج على مقتضياتها يؤدي إلى الطعن في قرارها التأديبي نظرا لمخالفتها تلك الإجراءات، وعليه يتم التعرض إلى تعريف الإجراءات التأديبية وتحريكها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> / محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري المرجع السابق، 113-114

<sup>2</sup> / حورية وراك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تلمسان، الجزائر، العدد1، ص

## أولاً: تعريف الإجراءات التأديبية:

يقصد بالإجراءات التأديبية تلك " الخطوات التي يجب على السلطة المختصة أن تتبعها منذ لحظة اكتشاف المخالفة التأديبية إلى توقيع الجزاء القانوني على الموظف المخالف، فالإجراءات ذات أهمية كبيرة في أي نظام تتعلق به، سواء كان إدارياً أو جنائياً أو مدنياً، باعتبار أنها السبيل لاقتضاء الحقوق، والكشف عن الحقيقة والحكم بمقتضاها. وعليه فإنه لا يمكن للسلطة التأديبية المختصة أن تشرع بتحريك الإجراء التأديبي إلا إذا ارتكب الموظف خطأ مهنياً أو أخل بواجباته المهنية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يجب على هذه السلطة التقيد بهذه الخطوات والإجراءات وعدم الخروج عنها.<sup>1</sup>

## ثانياً: تحريك الدعوى التأديبية:

تحريك الدعوى التأديبية هو اتخاذ أول خطوة من إجراءاتها، بمعنى آخر هو الإجراء الذي ينقل الدعوى من مرحلة السكون التي كانت عليها إلى حال الحركة وذلك بأن يدخلها في حوزة السلطة المختصة باتخاذ إجراءاتها. وتختلف السلطة المختصة في تحريك الدعوى التأديبية باختلاف النظام التأديبي لكل دولة فبالنسبة للدول التي تأخذ بالنظام القضائي التأديبي كمصر، يبدأ على إثر إخطار أو إبلاغ السلطة التأديبية الرئاسية بوقوع مخالفة تأديبية بوصفها سلطة اتهام لا سلطة عقاب بغض النظر عن مصدر الإخطار وشكله فتصدر السلطة التأديبية أمر بالتحقيق في المخالفة التي عملت بها. ومن لحظة صدور الأمر بالتحقيق من السلطة المختصة بإصداره يبدأ أول إجراء من إجراءات الدعوى التأديبية.<sup>2</sup>

أما بالنسبة للدول التي تأخذ بالنظام شبه قضائي كالجائر فتتحريك الدعوى التأديبية أمر مخول للسلطة التي لها صلاحية التعيين أثناء معاينة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام ويكون ذلك بقرار مبرر في مدة لا تتجاوز 45 يوماً وهذا بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وذلك أمام لجنة متساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي .

بعد قيام سلطة التعيين بهذا الإجراء يأتي دور المجلس التأديبي، فيلتزم وجوباً بالفصل في الدعوى و يتم ذلك في ظرف لا يتعدى خمس وأربعون 45 يوماً تسري من تاريخ إخطاره بالدعوى التأديبية وذلك حسب نص المادة 165 و 166 من الأمر رقم 03.06<sup>3</sup> ثم يقوم المجلس التأديبي بإصدار القرار المتضمن العقوبة بعد المداولة في

<sup>1</sup> / دهمه مروان، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، جامعة غرداية، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد الرابع العدد 1، 2020، ص 33-34

<sup>2</sup> / محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص 428-429.

<sup>3</sup> / المادة 165 و 166 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

جلسات سرية مغلقة بحيث يكون رأيه مبررا وإلا كان عرضة للإلغاء من قبل القضاء المختص فتسبب قرار العقوبة يعد من الضمانات الهامة المقررة لمصلحة الموظف مع وجوب البت في القضية ضمن الآجال القانونية على ألا تتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار.<sup>1</sup>

وهو ما يوضح لنا أن المشرع قيد المجلس التأديبي بأجل محدد لدراسة القضية، وفي حالة عدم احترام هذا الأجل فإن ذلك يترتب عليه سقوط الخطأ المنسوب للموظف.<sup>2</sup>

#### المطلب الثاني: الجهة المختصة بالتأديب وتطبيقاتها في التشريع الجزائري:

يعد التأديب الإداري السلاح الفعال بيد الإدارة وذلك لإلزام الموظف العام على أداء التزاماته الوظيفية لهذا أصبح لزاما على المشرع تحديد وضبط السلطة المختصة لممارسته، باعتبار السلطة التأديبية أساس النظام التأديبي . فالسلطة التأديبية هي الجهة أو الهيئة التي خول لها المشرع قانونا صالحة التأديب وتوقيع العقوبة التأديبية على الموظفين العاملين الذين اقترفوا أخطاء تأديبية سواء إتيانهم فعلا إيجابيا أو سلبيا يتعارض مع واجباتهم الوظيفية، ولا يملك حق توقيع تلك العقوبات سوى هذه الجهة المنوطة قانونا دون أن يحق لها بتحويل صالحيتها لجهة أخرى أو أن يحل محلها أي شخص آخر إلا في الحدود التي رسمها القانون،<sup>3</sup> حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى الأنظمة التأديبية في الفرع الأول والنظام الشبه قضائي في التشريع الجزائري في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: الأنظمة التأديبية:

تختلف التشريعات الوظيفية فيما بينها في تحديد الجهة التي تختص بتأديب الموظفين بحيث يصعب القول بوجود تطابق كامل بين نظام تأديبي وآخر، فبعض الأنظمة توكل مهمة التأديب إلى جهة قضائية ومنها ما تعهد هذه السلطة لهيئتين وهو مزيج بين نظام مختلط بين النظامين السابقين ويعرف بالنظام الشبه القضائي، وعليه رغم اختلاف في القوانين التأديبية إلا أنه لا تخرج عادة عن نظام من الأنظمة الثلاث.<sup>4</sup>

سنناول فيما يلي الأنظمة الثلاث في التأديب كما يلي:

<sup>1</sup> / محمد الحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بن قايد تلمسان، الجزائر، 2008، ص44.

<sup>2</sup> / دهمة مروان، المرجع السابق، ص36.

<sup>3</sup> / محمد عبد الله شوابكة، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع العماني، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الحقوق السياسية، العدد29، جامعة طفار عمان، ص55.

<sup>4</sup> / سليمان محمد المطاوي، القضاء الإداري (قضاء التأديب دراسة مقارنة)، دون طبعة، دار الفكر العربي للنشر والطباعة. 1979، ص435.

## أولاً: النظام الإداري (الرئاسي):

النظام التأديبي الرئاسي عدة معاني من أهمها أنه يتمثل في يد السلطة الإدارية المختصة دون أي مشاركة أو أي مساعدة من أي هيئة جماعية استشارية (لجنة الموظفين) أي أن السلطة الإدارية الرئاسية في هذا النظام يكون لها وحدها ودون أن تستعين بأي هيئة أخرى حق توقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام المعني وذلك مهما كانت درجة العقوبة التأديبية. كما يعرف النظام الإداري أيضاً بأنه ذلك النظام الذي يعهد إلى جهة الإدارة بشكل كامل ومستقل باختصاص تأديب الموظفين، فالسلطة الرئاسية في هذا النظام وحدها الحق في تقرير مدى جسامه خطأ الموظف ومقدار العقوبة التي يستحقها بصورة مستقلة عن مشاركة أي جهة أخرى ولو بصفة استشارية مما أضفى على طبيعة هذا النظام طابع السلطة الرئاسية، ويتمتع الموظف في ظل هذا النظام بمجموع ضمانات إدارية خلال إجراءات التأديب بحيث يشترط إعلام الموظف بما ينسب إليه، وإلى تمكنه من الرد على التظلم وحق الطعن في قرار الجزاء إلى السلطة الرئاسية الأعلى ومنح ضمانات قضائية والتي لا تمارس إلا إذا كان المشرع قد ورد على سلطة التأديب في ممارستها للاختصاصات قيود معينة وفي هذه الحالات يكون لصاحب الشأن حق اللجوء إلى القاضي المختص.<sup>1</sup>

لقد أخذ على هذا النظام أنه يمكن للرئيس الإداري التعسف والاعتداء على الموظفين بتوقيع عقوبات لا تتناسب بتاتا مع الأخطاء التي يرتكبونها، وكذا تحاذل بعض الرؤساء على اتخاذ الإجراءات التأديبية يؤدي إلى ضعف السلطة الرئاسية. إلا أنه ارتكز في الرد على الانتقادات الموجهة إليه، بأن مباشرة السلطة التأديبية تخضع للرقابة القضائية، إضافة إلى النظام الرئاسي له مميزات خاصة لكون الرئيس الإداري في تقدير الظروف والملابسات التي ارتكب فيها الخطأ مما يعطي حركية في الإدارة، أما فيما يخص تعسف الرئيس الإداري في حق التأديب شأنه شأن التشجيع وتغيير من الأمور الضرورية للتسيير.<sup>2</sup>

## ثانياً: النظام القضائي:

هو نظام يختلف عن النظام الإداري تماماً، إذ يقوم على أساس نزع السلطة التأديبية من يد الإدارة وقصر سلطتها على توجيه المهام. كما يتميز هذا النوع من النظام التأديبي باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجزائية، إذ يتطلب فصال مطلقاً بين السلطة الرئاسية التي تتولى رفع الدعوى التأديبية وتتابعها وبين الهيئة القضائية التي تختص

<sup>1</sup> / حامي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم الإداري كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، سنة 2014، ص 51

<sup>2</sup> سعيد بوشعيرة، النظام التأديبي لموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر رقم 133/66، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص 112-

بنظر الدعوى، إذ نجد في الدول التي تتبع هذا النظام نشوء هيئة خاصة تتولى القيام برفع الدعوى التأديبية تولى الادعاء أمام المحاكم تدعى النيابة الإدارية على غرار النيابة الجنائية.

إذن فدور السلطة الرئاسية في ظل هذا النظام من التأديب يقلص مقارنة على ما كانت تتمتع به هذه الأخيرة في ظل النظام الإداري، إذ يقتصر دورها على رفع الدعوى التأديبية ومتابعتها، في حين تختص الهيئة القضائية بنظر الدعوى وتقدير الخطة المنسوب إلى الموظف وتوقيع العقاب الذي تراه مناسبا مع الوقائع الثابتة، وتصدر الإشارة أن الحكم الذي تصدره هذه الهيئة يكون ملزما للجهة الإدارية،<sup>1</sup> وقد يشكل المشرع محكمة لهذا الغرض وينشئ أمامها نيابة من نوع خاص توازي النيابة العامة، فيكون شأن الجزاء التأديبي عندئذ شأن الحكم الجنائي كالمصدر عن جهة قضائية.

ينفرد هذا النظام بالكثير من الضمانات الفعالة والأساسية في حماية حقوق ومصالح الموظفين أثناء المحاكمات التأديبية حيث تتميز السلطة القضائية المختصة بسلطة التأديب بالاستقلالية والبعد عن تأثير السلطة الإدارية الرئاسية لما يوفره أيضا من حماية وضمانه من تعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي. إذا فهي تتفرغ في ظلها لمهمة التسيير هذا الدور الذي كثيرا ما ابتعدت عنه في ظل النظام الإداري لانشغالها بمهمة التأديب حيث وجهت انتقادات لاذعة لهذا الاتجاه معتمدين على أن القاضي يكون دائما بعيدا عن الإدارة مما يجعل تقدير الظروف والملايسات التي ارتكب فيها الخطأ من الصعوبة بمكان باعتبار لا يعرف ما يحيط بالمرفق والمصلحة التي تعمل فيها الموظف المخطئ، وأنه لا يتدخل في توقيع العقاب إلا بعد أن يحظر من السلطة المختصة، وكذا طول الإجراءات في فترة المحاكمة مما يؤدي إلى تأثير توقيع العقاب والتقليل من فاعليته.<sup>2</sup>

ثالثا: النظام الشبه قضائي:

يعد النظام شبه القضائي في صميمه نظاما رئاسيا لأن سلطة توقيع العقوبات فيه تكون من اختصاص السلطات الرئاسية، ومع ذلك يتطلب توقيع الجزاء بشكل نهائي استشارة هيئات تمثل فيها الإدارة والموظفين بالتساوي فيطلب منها النظر في التدابير واقتراح العقوبة، وكقاعدة عامة لا يقيد هذا الرأي السلطة الرئاسية ولا يلزمها في شيء، إلا أن هذا الإجراء يعتبر جوهريا يترتب على مخالفته بطلان القرار الصادر بالعقوبة .

يقوم هذا النظام بممارسة سلطة التأديب على مبدأ حماية حقوق وحريات الموظفين العامين المرؤوسين في مواجهة السلطة التأديبية فهو يشتمل على عدة ضمانات لصالحهم مثل تقديره ضمانات قانونية وإجرائية لهم وذلك

<sup>1</sup> / قيقاية مفيدة، تأديب الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية السياسية، كلية الحقوق جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2019، ص112-113.

<sup>2</sup> / كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، الطبعة 3، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص136

في كل مراحل المساءلة التأديبية من التحقيق حتى المحاكمة التأديبية مثل احترام مبدأ حق الدفاع المقرر للموظف العام المتهم وهو حق دستوري وكذلك حق الاطلاع على الملف . إضافة إلى أن السلطة الإدارية الرئاسية في ظله تلتزم باستشارة هيئات معينة تدعى لجنة الموظفين وذلك قبل توقيع العقوبة التأديبية ومن العيوب التي واجهت هذا النظام أن التطور الذي أصاب السلطة التأديبية في الدول ذات الطابع شبه القضائي في النظام التأديبي قد أدى إلى انكماش السلطة الرئاسية في ممارستها لحق التأديب واستبعاد العقوبات الشديدة خوفاً من تعسفها والاتجاه تدريجياً إلى الأخذ بالعديد من الضمانات لصالح الموظفين وهذا التطور يرجع كما يقول بولد فشير لسيطرة المنظمات النقابية على دوائر الطعون والحملات الصحفية ضد الجزاءات التأديبية الشديدة ورقابة مجلس الدولة على العقوبات التأديبية بعد فترة من توقيعها<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: النظام الشبه قضائي في التشريع الجزائري:

لم يأخذ المشرع الجزائري في نطاق التأديب بالنظام الرئاسي ولا بالنظام القضائي، وإنما انتهج ما يعرف بالنظام شبه القضائي سواء في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة<sup>2</sup> أو المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup> وحتى الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

ويتجلى هذا النظام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية إلى السلطة الرئاسية الإدارية وإحالة البعض الآخر إلى المجالس التأديبية، وهذا ما يعتبر أول خصوصيات النظام شبه القضائي للتأديب بشأن رسم العالقة بين الرئيس الإداري والمجالس التأديبية بمناسبة ممارسة حق التأديب.

إن إدخال أو إضافة آلية " استشارة اللجان المتساوية الأعضاء " باعتباره ميزة النظام شبه القضائي والذي انتهجته الجزائر هو خطوة للتقليل من ازدواج الاختصاص<sup>4</sup> فيكون بذلك المشرع الجزائري قد أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين هما: السلطة الرئاسية الإدارية ومجالس التأديب.

<sup>1</sup> / حماتي صباح، المرجع السابق، ص 54-55

<sup>2</sup> / الأمر رقم 133/66 ، المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتضمن القانون أساسي للوظيفة العمومية، العدد 46 المؤرخ في 28 يوليو 1966.

<sup>3</sup> / المرسوم رقم 59/85 ، المؤرخ في 14 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، العدد 13 ، الصادر في 23 مارس 1985

<sup>4</sup> / الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

## أولاً: السلطة الرئاسية الإدارية :

إن سلطة التأديب في الوظيفة العامة هي جزء من فكرة السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها كما أن اختصاص الرؤساء الإداريين بسلطة التأديب في الوظيفة العامة هو اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على أشخاص مرؤوسيهـم داخل الإدارة إذا اقتضى الأمر من أجل ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام، وهذا عملاً بمبدأ التزام المسؤولية والسلطة الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة ولا سلطة بدون مسؤولية.

لقد خص المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتحريك دواليب اتخاذ الإجراءات التأديبية حيث نصت المادة 162 من الأمر رقم 03/06 على أن: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين ". ما يعني أن سلطة التأديب في نظام تأديب الوظيف العمومي الجزائري هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها حق التعيين وهو ما أقرته التشريعات الثلاث التي تتابعت بشأن تنظيم المسار الوظيفي، فقد جاء حسب الأمر رقم 133/66 في مادته 54 أن السلطة التأديبية من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين... أما المرسوم رقم 59/85 فقد نص في مادته 123 على أنه " تختص السلطة التي لها صلاحيات التعيين... بالسلطة التأديبية... ". هذا وقد أقر المرسوم رقم 59/85 بأن صالحة التعيين تملكها السلطة التي ينص عليها الدستور والقوانين والتنظيمات المعمول بها، أما صالحة التعيين في المؤسسات والهيئات العمومية فينص عليها القانون الأساسي، وحسب المادة 65 من الأمر رقم حيث 03/06 : "تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها " وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلدية والمؤسسات ذات الطابع الإداري فإن سلطة التعيين ( السلطة الإدارية الرئاسية ) والتي تمارس حق التأديب هي :

\* الرئيس المباشر (مسؤول المصلحة) للموظف العام المخطئ تأديبياً.

\* مسؤولية المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.

\* رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.

\* الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

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

<sup>1/</sup> قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص 17-18.

ولقد خول المشرع للسلطة الرئاسية الإدارية التي لها صلاحية التعيين الحق في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى في كل من الأمر رقم 133/66، والمرسوم رقم 59/85 شريطة تسبب قرارها التأديبي<sup>1</sup>، فقد جاء في نص المادة 56 من الأمر رقم 133/66: (تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء)<sup>2</sup>، وجاء في نص المادة 125 من المرسوم رقم 59/85: (تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب، دون استشارة لجنة الموظفين مقدما)<sup>3</sup>، وحسب الأمر رقم 03/06 (تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر بعد حصول السلطة التي لها صلاحية التعيين على توضيحات كتابية من الموظف المعني)<sup>4</sup>. فهنا المشرع لم يلزم السلطة الرئاسية الإدارية باستشارة أية هيئة، وربما يرجع ذلك لقلّة أهمية وبساطة هذه العقوبات، وإن كان هذا الحكم لا يصح بالنسبة لجميع هذه العقوبات التي قد تصل إلى درجة الشطب من قائمة التأهيل كعقوبة من الدرجة الثانية حسب المادة 163 من الأمر 03/06 .

هذا وقد جاء على المشرع يد السلطة الرئاسية الإدارية من منظور حماية الموظف العام ضد أي تعسف، إلا أنه لم يقصدها تماما عن المشاركة في اتخاذ القرارات التأديبية المتضمنة العقوبات التي هي على درجة من الخطورة كطرف فعال في تشكيل المجالس التأديبية .

ثانيا: المجالس التأديبية:

إن السلطة الرئاسية الإدارية مختصة بالتأديب كأصل عام، وقد منحت هذا الاختصاص لكونها تملك سلطة التوجه وأنها مسؤولة عن حسن سير العمل على مستوى الإدارات التي ترأسها وقد أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا ما تعلق الأمر بالعقوبات على درجة من الشدة<sup>5</sup> .

لقد أطلق أول تشريع لتنظيم الوظيفة العامة في الجزائر على هذه الهيئات عدة مصطلحات ففي ظل الأمر رقم: 133/66 اسم اللجنة المتساوية الأعضاء أما المرسوم رقم 59/85 فقد سماها لجنة الموظفين في حين أطلقت على الأمر رقم 03/06 تسمية "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء" .

<sup>1</sup> / حمايتي صباح، المرجع السابق، ص 57.

<sup>2</sup> / المادة 56 من الأمر 133/66. السابق ذكره

<sup>3</sup> / المادة 125 من المرسوم 59/85 السابق ذكره

<sup>4</sup> / المادة 165، الفقرة الأولى من الأمر 03/06، السابق ذكره.

<sup>5</sup> / قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص 119\_120\_121

إن اللجان المتساوية الأعضاء تعتبر من أهم وسائل إقامة التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة، بمقتضى الفاعلية والمصالح الفردية للموظف. ويدخل في هذا الإطار الحق النقابي الذي ظل يدافع ضد تعسف الإدارة ومحاولة إدماج الموظف في تسيير شؤون الموظفين ولو بدرجة أقل ربما كان للمنظمات النقابية دور كبير في إرساء قواعد جادة في مجال مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم المهنية. وهذا ما جسده المشرع الجزائري من خلال إنشاء هيئات الوظيفة العامة ضمن الباب الثالث الفصل الثالث بعنوان هيئات المشاركة والظعن، بحيث أقرت المادة 62 من الأمر رقم: 03/06 على أنه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية" لجان إدارية متساوية الأعضاء لجان الظعن، لجان تقنية"، وتجدر الإشارة إلى أنه رغم العمل بالأمر رقم: 133/66 والذي حل محله المرسوم التنفيذي رقم 59/85 إلا أن المرسوم رقم: 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 المنظم للجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها واختصاصاتها تبقى سارية لعدم صدور غيره في هذا المجال إذا كان المشرع قد حدد منطق المشاركة عند إنشائه للجان المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس الإداري، حتى لا تكون للرئيس الإداري الانفراد بتوقيع العقوبات التي هي على درجة من الخطورة، لذا كان من الضروري دراسة كل من الإطار العضوي للمجلس وكذا الإطار الوظيفي<sup>1</sup>.

#### 1/ الإطار العضوي:

لقد نصت المادة 11 من المرسوم 59/85 على تشكيله هذه اللجان حيث نصت على ما يلي: "تحدث لجان للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية.... وتتكون هذه اللجان من عدد متساوي بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون" كما حددت المادة 07 من المرسوم 10/84 تشكيله هذه اللجان بحيث نصت على أن تتكون بالتساوي من عدد من الموظفين يمثل العمال وعدد آخر يمثل الإدارة، وحسب نص المادة الخامسة من المرسوم 10/84 فإن عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويمكن تقصير مدة العضوية أو تمديدها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية، أما بالنسبة لرئاسة هذه اللجان والتي أنيط بها حسب ما نصت عليه المادة 63 من الأمر 06/03 والمادة 11 من المرسوم 10/84 إلى السلطة التي وضعت على مستواها، يجعلنا تتساءل عن قيمة هذه اللجان والفائدة من إنشائها مادام أن الرئيس ينتمي إلى الإدارة، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوته وهذا ما يجعل صوت الرئيس يخدم دائما مصالح الإدارة على حساب مصالح الموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> / حمايتي صباح، المرجع السابق ص 59-60.

<sup>2</sup> / عمرواي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012، ص 89-90.

أطلقت المادة 11 من المرسوم رقم 59/85 اختصاص لجان الموظفين " مجالس التأديب بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي. وهي نفس الصياغة ضمن المرسوم رقم 10/84 الذي نصت المادة 9 منه على أنه " يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي... " وحسب المادة 46 من الأمر 06/03 " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين.

كما أن المشرع في الأمر 06/03 قد نص على إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، بقوله: (... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.<sup>1</sup>) وانطلاقاً من كون أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزم للإدارة ويستلزم إتباعه فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، فهذا يظهر إلزامية إشراك ممثلي الموظفين في اتخاذ القرار الملائم الذي لا تنفرد به الإدارة، ويكون رأي اللجنة معللاً حتى لا تثار حوله الشكوك<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> / قيقاية مفيدة، المرجع السابق ص 130

<sup>2</sup> / بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية السياسة والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2008، ص 63

## المبحث لثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي وبحكم قضائي بات:

تنقض الدعوى التأديبية بكل سبب قانوني يحول دون دخولها في حوزة صاحب الولاية التأديبية ودون استمرارها في حوزته، والأصل في الدعوى التأديبية أنها تنقضى بصدور قرار أو حكم فيها، وهذا هو السبب الطبيعي لانقضاء الدعوى التأديبية وستعرف في هذا المبحث على انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي وهدا في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني سنتعرض لانقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات.

### المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بقرار تأديبي نهائي:

تنقضي الدعوى التأديبية بصدور قرار تأديبي نهائي الذي يصدر ويتخذ صفة تنفيذية دون حاجة إلى تصديق سلطة أعلى، وصفة النهائية في القرارات تنتفي إذا ما أوجب القانون الالتجاء بشأنها إلى سلطة أعلى ولكنها لا تنقضي إذا أجاز القانون المنظم لها الالتجاء إلى نفس مصدر القرار أو سلطة أعلى للمتظلم منه، فالقرار النهائي هو القرار الذي لا يجب بحكم القوانين المنظمة له استئنافه أو مناقشته أمام سلطة إدارية أعلى أو بعبارة أخرى هو القرار الذي يكون نافذا بمجرد صدوره دون حاجة إلى التصديق عليه من سلطة أخرى. ولا يمنع من تحقق نهائية القرار أن يكون في استطاعة الجهة التي أصدرته سحبه، كما أنه يجوز الطعن فيه بالإلغاء.<sup>1</sup>

وسنفضل من خلال الفرعين التاليين الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي في الفرع الأول ومدى حجية القرار التأديبي النهائي في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي:

إن التكييف القانوني للقرار التأديبي محل اختلاف بين فقهاء القانون الإداري ما إذا كان قرارا إداريا أو قضائيا، ويكمن سبب هذا الاختلاف في طبيعة النظام التأديبي الذي تتبعه كل دولة، فبالنسبة للدول التي تأخذ بالنظام التأديبي القضائي فإن القرار التأديبي يعتبر قرارا قضائيا، أما الدول التي تأخذ بالنظام التأديبي الإداري فإن القرار التأديبي يعتبر قرارا إداريا و أما في النظام شبه قضائي فإن القرار التأديبي اعتبره الفقه والقضاء على أنه قرار إداري يتصف بالقضائي في بعض الحالات<sup>2</sup>، ويعد القرار التأديبي قرار إداري لأنه يصدر من جهة إدارية بناء على سلطتها العامة وينشئ بالنسبة للمخاطبين به مركزا قانونيا ويتخذ صفة تنفيذية وهو يخضع للرقابة القضائية الإدارية

<sup>1</sup> / محمد ماجد ياقوت، أصول تحقيق الإدارة في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص124

<sup>2</sup> / محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع للجزائر دراسة المقارنة أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، قسم العلوم القانونية كلية الحقوق جامعة باتنة، السنة الجامعية 2006/2007، ص 107.

على خلاف الحكم القضائي الذي يصدر من جهة قضائية بمقتضى ولايتها القضائية في خصومة يتقرر الحق فيها ومتى أصبح نهائيا وحاز قوة الشيء المقضي فيه أصبح عنوانا للحقيقة فيما قضى به<sup>1</sup>.

#### أولا: تعريف القرار الإداري:

يقصد بالقرار الإداري: ذلك العمل القانوني الانفرادي الصادر عن مرفق عام والذي من شأنه إحداث أثر قانوني تحقيقا للمصلحة العامة<sup>2</sup>، وهو بذلك تعبير إرادي صادر عن جهة إدارية بالإرادة المنفردة ويحدث آثارا قانونية، ومادام القرار التأديبي قرارا إداريا 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 .

أما تعريف القرار الإداري بصفة عامة هو الذي يقوم على السبب الذي يمثل الحالة الواقعية أو القانونية التي تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني<sup>3</sup>، ومادام القرار التأديبي قرارا إداريا 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>4</sup> أما تعريف القرار الإداري بصفة عامة هو الذي يقوم على السبب الذي يمثل الحالة الواقعية أو القانونية التي تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني وهو محل القرار ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار وهو الأمر الذي يتطلب معالجة أركان القرار الو هو الأمر الذي يتطلب معالجة أركان القرار التأديبي<sup>5</sup>.

#### 01/ 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 يأتي ذلك طبقا

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

<sup>2</sup> / محمد صغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 127.

<sup>3</sup> / عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية قضائية وفقهية، الطبعة 1، دار الجسور للنشر والتوزيع، 2009، ص 14

<sup>4</sup> / سعيد بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري للنشاط الإداري)، دون طبعة، دار بلقيس للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 151

<sup>5</sup> / محمد صغير بعلي، القرارات الإدارية، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 84-85.

لأحكام المادة 184 من الأمر 03/06، تمثل السبب القانوني الذي يدفع الإدارة إلى إصدار القرار التأديبي بتوقيع عقوبة العزل<sup>1</sup>.

فالقرار 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 معيبا بعيب السبب ومن ثم يكون قابلا للإلغاء من طرف القاضي الإداري<sup>2</sup>.

#### ب/ شروط السبب:

\* أن يكون السبب قائما وموجودا 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>3</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 مبررا، ومن ثم فإن القرار المتخذ من قبل المستأنف غير مؤسس، وأن السبب المستند غير صحيح لذا ينبغ إلغاءه).<sup>4</sup>

\* أن يكون السبب مشروعاً: ويقصد بذلك تطابق الأسباب التي استندت إليها الإدارة مع ما جاءت به أحكام القانون، فإذا استندت الإدارة إلى أسباب غير تلك التي حددها المشرع فإن قرار يكون غير مشروع<sup>5</sup>.

\* أن يكون محددًا بدقة: أي لا يقوم على وقائع غامضة، بمعنى لا يكون السبب في توقيع العقوبة عاما 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>6</sup>

#### 02/ ركن المحل:

من أهم الأركان المكونة للقرار الإداري، وعليه سوف سنتطرق فيما يلي لمفهومه وشروطه:

1 / المادة 184 من الأمر 06/03.

2 / عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أوجه الطعن بالإلغاء القرار الإداري في فقه وقضاء مجلس الدولة، دون طبعة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، مصر، 2002، ص 201.

3 / سعيد بوعلوي المرجع السابق، ص 152.

4 / محمد الصغيرة بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007 ص 289.

5 / بديعة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عشور بالجللفة، الجزائر، العدد 3، 2020، ص 387.

6 / حميد شاوش، المرجع السابق، 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 العام 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>

## ب/ شروط المحل:

\* يجب أن يكون محل القرار ممكنا: أي أن يترتب القرار أثره القانوني، فقرار ترقية الموظف في الدرجة ممكنا إذا لم يكن مصنفا في أعلى درجة في مساره المهني، ويكون قرار الترقية ممكنا إذا لم يكن الموظف قد بلغ سن التقاعدية، وكذلك صدور قرار بتخفيض درجة الموظف إلى الدرجة الأدنى مباشرة وهو في أدنى الدرجات مستحيل التنفيذ .

\* يجب أن يكون المحل مشروعاً: بمعنى أن يكون الأثر القانوني الناشئ عن القرار جائزاً في ظل القواعد القانونية السارية وقت صدوره، فإذا تعارض محل القرار الإداري مع هذه القواعد بعد قرار غير مشروع ومثال ذلك إذا صدر قرار إداري بتوقيع جزاء على أحد العاملين لم يرد ضمن الجزاءات التأديبية التي حددها المشرع في القانون فإن هذا القرار يكون معيباً في محله، مما يعرضه للإلغاء لعدم إمكانية الاحتجاج به .

كما نشير إلى أن مخالفة القانون في ركن المحل لا يترتب عليه في غالب الأحيان انعدام القرار الإداري، بل يترتب عليه عدم المشروعية، وبالتالي يكون القرار الإداري الصادر عن السلطة المختصة معيباً في محله ولكنه غير منعدم، فمشروعية المحل شرط من شروط صحة القرار الإداري أما وجود المحل فهو ركن من أركان القرار الإداري.<sup>2</sup>

## 03/ ركن الغاية:

الغاية هي الهدف والأثر البعيد والنهائي الذي تستهدفه الإدارة من تصرفاتها القانونية وقراراتها الإدارية، والقاعدة العامة أن غاية القرارات الإدارية وجب أن تستهدف تحقيق المصلحة العامة وبالتالي فإن أي عمل يستهدف مصلحة خاصة فإنه يعتبر مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة لأنه مخالف لركن الغاية ومن تم يكون قابلاً للإلغاء من طرف القضاء الإداري في حالة الطعن فيه بالإلغاء.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> / سعيد بوعلوي، المرجع السابق، ص 305-306.

<sup>2</sup> / بديدة حداد، المرجع السابق، ص 386

<sup>3</sup> / سعيد بوعلوي، المرجع السابق، ص 153.

إن الأصل أن تكون المصلحة العامة هي الغاية التي يستهدفها القرار الإداري وإلا كان معيبا في غايته، ذلك أن السلطات التي تتمتع بها الإدارة ليست إلا وسائل لتحقيق غاية عامة هي المصلحة العامة، فالقرار الإداري الذي يحقق مصلحة شخصية لمصدره يعتبر معيبا في غايته، لكن في بعض الأحيان يستوجب على الإدارة عدم الاكتفاء بالمصلحة العامة التي تسعى لها الإدارة، وإنما يجب عليها السعي لتحقيق الأهداف التي حددها المشرع صراحة أو ضمنا، وتصبح هذه الأهداف هي المصلحة العامة وهذا ما يعرف بقاعدة تخصيص الأهداف، فإذا ثبت أن الإدارة لم تستهدف في قرارها تحقيق هذه الغاية المحددة والمخصصة فإن قرارها يكون معيبا بعبء إساءة استعمال السلطة حتى لو كانت تستهدف تحقيق مصلحة عامة أخرى<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: مدى حجية القرار التأديبي:

مما لا شك فيه أن القرار التأديبي على غرار القرارات الإدارية يحدث أثرا قانونيا، وله القوة الإلزامية في مواجهة الموظفين المخاطبين به، مما يعني التزامهم بتنفيذ أحكام هذه القرارات مع الاعتراف بحق الطعن في مشروعيتها أمام القضاء الإداري، أي أن القرار يتمتع بقرينة المشروعية، سواء بإلغائه أو وقف تنفيذه، ولقد ميز الفقه بين القوة القانونية للقرارات الإدارية والقوة القانونية للقرارات القضائية، حيث أن قرينة المشروعية التي تتمتع بها القرار الإداري تولد قوة قانونية مؤقتة مادام أن نفاذ القرار الإداري هو مجرد افتراض قابل لإثبات العكس، بالإضافة إلى أن القرار الإداري يتمتع بقوة قانونية تقل عن قوة الشيء المحكوم فيه، وبهذا يكون القرار التأديبي يتمتع بقوة الشيء المقرر، هذه القوة تلحق بالقرار الإداري بمجرد صدوره أي إعطائه القوة التنفيذية، ولكنه لا يصبح عنوانا لحقيقة قانونية، مادام الدفع بعدم المشروعية يسمح دائما بفتح ثغرة فيه مما يجعل قوة الشيء المقرر محدودة مقارنة بقوة الشيء المحكوم فيه بالنسبة للقرار القضائي النهائي<sup>2</sup>، والقرار التأديبي النهائي الذي يفصل في الدعوى التأديبية له شروط خاصة تميزه عن غيره من القرارات الإدارية العادية وهي :

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

\*القرار التأديبي ونظرا لإلزامية إجراء التسبب فيه فإنه بالنتيجة يلزم أن تكون مكتوبة وهذا ما يستشف من النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> / بديعة حداد، المرجع السابق، ص 388

<sup>2</sup> / محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات القانونية، المرجع السابق، ص 696

<sup>3</sup> / المواد 166-169 من الأمر 03/06

## المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات:

تنقضي الدعوى التأديبية بصدور قرار إداري تأديبي وبصدور حكم قضائي بات<sup>1</sup>، فبصدور هذا الأخير والنطق به فإن قرار الهيئة القضائية الإدارية المختصة كأبي عمل قضائي، يكون حائز لقوة الشيء المقضي به، حيث يعتبر عنوانا للحقيقة<sup>2</sup>، وتعتبر حجية الشيء المقضي فيه قرينة قانونية من وضع المشرع حيث نصت المادة 338 من القانون المدني 5 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 على: (ويكون هذا الحكم بمجرد النطق به حائز لحجية الشيء المقضي فيه)<sup>4</sup>. وسوف نبين حجية القرار القضائي في الفرع الأول ثم حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العمومية في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: حجية القرار القضائي:

يتمتع القرار القضائي الإداري بالقوة الملزمة، فيكون حجة على من صدر ضده، والنتيجة العملية لحجية الشيء المقضي فيه هو الدفع بعدم جواز نظر الدعوى لسبق الفصل فيها، وعليه سوف نوضح كلا من حجية الشيء المقضي به وقوة الشيء المقضي به.

### أولا: حجية الشيء المقضي به :

ومعناها أن للحكم حجية فيما بين الخصوم وبالنسبة إلى ذات الحق محلا وسببا، وموضوعها، ولا تزول هذه الحجية إلا بإلغاء الحكم في المعارضة بالاستئناف أو التماس إعادة النظر<sup>5</sup>، وتكون غالبا في صورة دفع بعدم جواز سماع الدعوى أو بعدم قبولها لسبق الفصل فيها.

<sup>1</sup> / محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص306

<sup>2</sup> / محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 263.

<sup>3</sup> / الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، العدد 78 المؤرخ في 30 سبتمبر 1975

<sup>4</sup> / القانون رقم 08/09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، العدد 21، المؤرخ 25 فبراير 2008.

<sup>5</sup> / نورة طلحة، مدى تبعية النظام التأديبي للموظف العام للنظام الجزائري في النظام الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جبايلي الياس، سيدي بلعباس، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 1، 2009، ص42.

ثانيا: قوة الشيء المقضي به:

فهو المرتبة التي يصل اليها الحكم إذا أصبح نهائيا غير قابل للطعن فيه بطريق من طرق الطعن الاعتيادية، وإن ظل قابلا للطعن بطريق غير اعتيادي. والحكم القطعي نهائيا كان أو ابتدائيا حضوريا أو غيابيا تثبت له حجية الشيء المقضي لأنه حكم قضائي فصل في خصومة ولكن هذا الحكم لا يجوز قوة الأمر المقضي إلا إذا أصبح نهائيا غير قابل للطعن فيه بطريق اعتيادي، فإذا طعن فيه الغي نتيجة الطعن ... زال وزالت معه حجيته، أما إذا تأيد بقيت له حجية الأمر المقضي وانضافت لها قوة الأمر المقضي. ومن ذلك يتبين أن كل حكم يجوز قوة الأمر المقضي يكون حتما حائزا لحجية الأمر المقضي، والعكس غير صحيح.<sup>1</sup>

الفرع الثاني: حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة:

سنتعرف من خلال هذا الفرع على الحجية المطلقة والنسبية لحكم الإلغاء التأديبي

أولا: الحجية النسبية:

إن المقصود بحجية الحكم هو حصانته من المنازعة فيه مرة ثانية وعدم إعادة ذات النزاع أمام الجهات القضائية، سواء التي فصلت فيه سابقا أو غيرها، وحتى تتقرر الحجية للحكم لا بد من توافر شروط ثلاثة سنذكرها فيما يلي:

01/ وحدة الأطراف:

لا تقوم الحجية إلا إذا كان أطراف الدعوى الأولى والثانية واحدة ويشترط للتمسك بالحجية أن يكون الخصوم والأطراف في الدعوى الأولى هم بذاتهم الخصوم في الدعوى الثانية، ولا تقوم الحجية إلا بين خصوم حقيقيين، والعبرة في تحديد أطراف الخصومة هي بصفاتهم لا بأشخاصهم وفي هذا الصدد نصت المادة 338 من قانون مدني جزائري على ذلك ويقولها "... في نزاع قائم بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفتهم."

02/ وحدة الموضوع:

ويقصد بوحدة الموضوع: أن يكون موضوع الدعوى الأولى هو نفسه موضوع الدعوى الثانية، فمحل الدعوى هو ذات الطلبات المقدمة من طرف المدعى ويدور حوله النزاع، ولا يعني وحدة الموضوع وحدة الشيء إذ أن الشيء قد يكون واحد في الدعويين إلا أن الطلبات تختلف ووحدة الموضوع مسألة موضوعية يعود أمر الفصل فيه إلى قاضي الموضوع، وهذا ما يفسر أن الأحكام الوقتية والاستعجالية لا تكون محلا للدفع بسبق الفصل

<sup>1</sup> / السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دون طبعة، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان، دون سنة النشر، ص 632.

ويقصد بالسبب الأساس أو المصدر القانوني للحق، فالحق هو موضوع الدعوى أي هو المصلحة القانونية التي يهدف إليها المدعي، وهو الأساس القانوني للحق المطالب به، وحتى يمكن الدفع بالحججة، فيجب أن يكون السبب واحدا في الدعويين، وبالرجوع إلى المادة 338 قانون مدن جزائري نجد نصت على شرط توافر السبب في الدعويين حتى نكون أمام الحججة النسبية كما يشترط للتمسك بالحججة أن يكون حكما قضائيا وصادرا عن جهة ذات ولاية في إصداره، وأن يكون قطعيا وحاسما ومنهيا للخصومة.

ثانيا: الحججة المطلقة:

إن حججة حكم الإلغاء، تستند إلى دعوى الإلغاء نفسها، وذلك لما تتميز به هذه الدعوى من أنها دعوى عينية موضوعية إذ تقوم على أساس اختصام القرار الإداري المعيب، وأن الحكم الصادر فيها يؤدي إلى إعدام القرار الإداري سواء كلياً أو جزئياً، ونظراً لذلك فإن حكم الإلغاء يتمتع بحججة مطلقة خلافاً للقواعد العامة للحججة حتى وإن كانت جميع الأحكام القضائية تتمتع بحججة نسبية، فإن حكم الإلغاء خلافاً لذلك فهو ذو حججة مطلقة، ويسري على من كانوا أطرافاً فيه أو غير أطرافاً فيه. والحكم الصادر بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه يتمتع بحججة مطلقة، ويترتب على ذلك أن أثره لا يقتصر على أطراف الخصومة وإنما يمتد إلى الجميع، ويستفيد منه كل من له مصلحة أو من من مركزه القانوني.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> / بوقرة إسماعيل، آثار حكم الإلغاء وإشكالات تنفيذه، المركز الجامعي خنشلة مجلة الحياء، العدد 14، ص 550-551.

## خلاصة الفصل الأول:

تناول هذا الفصل مفهوم الدعوى التأديبية وكيفية إجراءاتها وكذلك الجهة المختصة بالتأديب في النظام القانوني الجزائري وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين مع الزامية أخذ رأي اللجنة المختصة ، وبذلك يكون المشرع تبنى النظام شبه قضائي ومحاولة التوفيق بين مبدأي الفعالية من جهة ومبدأ الضمان من جهة أخرى، ثم تطرقنا إلى دراسة أسباب انقضاء الدعوى التأديبية القضائية وذلك بصدور قرار تأديبي نهائي غير مشوب بأي عيب من عيوب عدم المشروعية من السلطة التي لها صلاحية التعيين والذي يقضي بإدانة الموظف المخطئ، و ينقضي أيضا بصدور حكم قضائي بات الحائز للشيء المقضي به وقوة الشيء المقضي به .

**الفصل الثاني:**  
**انقضاء الدعوى**  
**التأديبية بالطرق**  
**العادية:**

## تمهيد:

بعدها تطرقنا إلى انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية والمتمثلة في صدور قرار إداري نهائي أو حكم قضائي بات، قد تنقضي الدعوى التأديبية بالطرق العادية وذلك بانقضائها من طرف الإدارة ويكون بسحب الإدارة لقراراتها أو بتنازلها عن الدعوى التأديبية، وقد تنقضي بقوة القانون عن طريق التقادم أ وبالعفو أو فقدان الجنسية أو الوفاة أو بالاستقالة .

وهو ما سنتطرق إليه من خلال المبحثين انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة في المبحث الأول، وانقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون في المبحث الثاني.

## المبحث الأول: 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:

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 رويه، مما يحدو بها إلى العودة إلى صحيح القانون وجادة الصواب، فتقوم بسحب القرارات الفردية المنشأة التي شابها أحد عيوب المشروعية، فالسحب هو إعدام لهذه القرارات المعيبة كونه يترد 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:

#### أولاً: تعريف إجراء السحب:

سنتطرق إلى جانب من تعريفات الفقه الفرنسي وتعريفات الفقه العربي .

**1/ تعريف إجراء السحب لدى الفقه الفرنسي :** يعرف الأستاذ ديولو 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 الفقهاء الحديثين يعرفه cabago بأنه القرار الذي بموجبه تسعى السلطة الإدارية لإنهاء قرار سابق بصورة رجعية.<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup> / عبد المالك بوضياف، ضوابط السلطة الإدارية في سحب قراراتها، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة 2007-2008، ص 6.

2/ تعريف إجراء السحب لدى الفقه العربي: يعرف الفقيه " سليمان محمد الطماوي " أن السحب هو إلغاء بأثر رجعي<sup>1</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>2</sup>، وعلى ذلك يؤكد أستاذنا محمد الصغير بعلي في أن السحب هو إعدام للقرار وقلع جذوره حيث يزيل ويححو 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>3</sup>

أما الدكتور عمار بوضياف فعرفه حين قال: (يقصد بسطة السحب حق الإدارة في إعدام قراراتها بأثر رجعي من تاريخ صدورها، وتعد في هذه الحالة كأن 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 قضائية)<sup>4</sup>

### ثانياً: نطاق سحب القرار التأديبي:

من المسلم به في مجال سحب القرارات التأديبية أن الإدارة تملك سلطة سحب قراراتها المتعلقة أساساً بالجزاءات 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 ولمبدأ المشروعية.<sup>5</sup>

### 1- سحب القرارات التأديبية المشروعة:

إن القاعدة العامة في مجال حماية القرارات الإدارية، تقضي 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

<sup>1</sup> / سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية-دراسة مقارنة- الطبعة 5، دار الفكر العربي، مصر، 2007 ص 876.

<sup>2</sup> / عمار عوابدي، المرجع السابق ص 170.

<sup>3</sup> / محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق ص 130.

<sup>4</sup> / عمار بوضياف، القرار الإداري ( دراسة تشريعية فقهية)، الطبعة 1، الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007 ص 231.

<sup>5</sup> / بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، 2011 ص 35.

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 و التشريع 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 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 للمحسوبة 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 نعترف للإدارة بحقها في سحب قرارها غير المشروع 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 وقراراتها<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 يحتفي القرار على المساحة القانونية لمخالفته التشريع أو تنظيم قائم، والجهة الأحق بإعدام القرار هي الجهة الإدارية. والسحب للقرار غير المشروع قد يكون سحبا كليا إذا بادرت جهة الإدارة المعنية بإصدار قرار إداري جديد الحق لتعلن فيه

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

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

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، وبالتبعية 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 كأن لم يكن كل ما بدا لها ذلك تفادياً 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، 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 نظراً لاعتبارات تتعلق بالمشروعية من جانب الإدارة والخطأ المنسوب للموظف، وهي تعد بمثابة استثناءات من المواعيد المقررة للسحب.<sup>2</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 طويلاً نجم عن ممارسة سلطة السحب المساس بفكرة الحق المكتسب ولو كان القرار محل السحب غير مشروع، ولقد سبق القول

<sup>1</sup> / عمار بوضياف، المرجع السابق ص 237.

<sup>2</sup> / فضيل كوسه، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دون طبعة، دار هومو للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013 ص 258-260.

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 لممارسة 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>1</sup>

ثانيا: موقف المشرع الجزائري من السحب :

يتجلى موقف المشرع الجزائري في مجال سحب القرارات التأديبية من خلال ما جاء في التعلية 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 مهنيا أو خرج عن مقتضيات الوظيفة، وصدر في حقه قرار إداري يقضي بتأديبه وفقا للنصوص القانونية الجاري العمل بها، فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال سحب القرار التأديبي، لأن ذلك من شأنه أن يمس بسمية 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 الأجال القانونية المحددة للطعن ضد القرارات الإدارية. وبالرجوع إلى النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري لم يحدد صراحة أجال لإجراء السحب، الأمر الذي يفرضي إلى تطبيق القاعدة العامة وهي مدة أربعة أشهر المقررة للطعن ضد القرارات الإدارية أمام القضاء الإداري، طبقا لما نصت عليه المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: (يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> / عما بوضياف، المرجع السابق ص 243.

<sup>2</sup> /ين علي عبد الحميد، المرجع السابق ص 41.

## 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 فسنستطرق فيه لجواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد مباشرتها، والفرع الثالث نخصه لموقف المشرع الجزائي من تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية .

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 الأصيل في الإجراء التأديبي المتخذ ضد العامل المخالف بموجب القانون، ومن ثم فالإدارة هي التي تقر 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 من 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 هذا التحقيق أو هذه المحاكمة مثل (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 لأنها 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.

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

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 بما طالما أن المصلحة العامة وحسن سير العمل الوظيفي وانتظامه وهو الهدف الأساسي من إنشاء النيابة الإدارية والمحاکمات 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 خصومة الأخر 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 وتقدير 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 لم يجتم 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 يقضي بتوقيع عقوبة على الموظف المخطئ، فهذه المسألة تدخل في مجال السلطة التقديرية المترتبة للإدارة<sup>2</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 23/90 في مادته 169 الذي أستحدث ما بالمصاحفة القضائية في الدعوى المرفوعة أمام الغرفة الإدارية أو ما يعرف بإمكانية التنازل عن الدعوى<sup>3</sup>، حيث نصت على أنه: (... ويقوم القاضي بإجراء محاولة الصلح في مدة أقصاها ثلاثة أشهر).

<sup>1</sup> / محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق ص 213.

<sup>2</sup> / سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق ص 62.

<sup>3</sup> / محمد الأخضر بن عمران، المرجع نفسه ص 213.

وفي حالة ما إذا تم الصلح، يصدر المجلس قرارا يثبت فيه اتفاق الأطراف ويخضع هذا القرار عند التنفيذ إلى الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون. وفي حالة عدم الوصول إلى اتفاق، يحرر محضر عدم الصلح وتخضع القضية إلى إجراءات التحقيق المنصوص عليها في هذا القانون<sup>1</sup>

وبالرجوع إلى القانون رقم 08/09 المتضمن 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 08/09 في مادة القضاء الكامل، أي في الدعاوى التي ترمي لطلب التعويض عن الضرر ولا يطال الصلح في الدعاوى التي تخصم مشروعية القرار (دعاوى الإلغاء) الأساس وبالتالي فلا يتصور أو لا يعقل الاتفاق على مخالفة مبدأ المشروعية الذي يشكل دورا كبير في دولة القانون واجراء 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 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>2</sup>.

<sup>1</sup> /المادة169 من القانون رقم 23/90، المؤرخ في 18-08-1990 المعدل و المتمم للأمر رقم 154/66 المؤرخ في 8-7-1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

<sup>2</sup> / محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق ص 215.

## المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون:

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون، حيث نتناول فيه انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم وبالعفو في المطلب الأول، ثم إلى انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية أو بالوفاة في المطلب الثاني، وأخيرا انقضاؤها بالاستقالة في المطلب الثالث.

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

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

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

يقصد 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.

سقوط الحق في مباشرة الدعوى التأديبية بمضي المدة من الموانع المؤيدة التي يمتنع 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 يجاب 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>.

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

التقادم بصفة عامة يكون بحلول 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: (تنقضي الدعوى الرامية تطبيق العقوبة بوفاء المتهم، وبالتقادم والعفو الشامل، وبإلغاء قانون العقوبات، وبصدور حكم حائز لقوة الشيء المقضي...)، فمن خلال استقراء هذه المادة يتضح جليا بأن الحالة التي تنقضي بها الدعوى العمومية هي ذاتها الحالة والأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> / ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية - ضمائما وأصداء الجريمة الجنائية عليها، الطبعة 1، للمكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001،

<sup>2</sup> / محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق ص136.

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

#### 1-التقادم في الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي:

أقر المشرع الجزائري بالتقادم في هذا القانون حتى ولو لم ينص عليه بصريح العبارة حيث نص على ما يلي: يجب أن يحظر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، وفي أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، يسقط الحق المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل، وما يلاحظ من نص المادة أعلاه أن الدعوى التأديبية تسقط بالتقادم بمضي 45 يوما من تاريخ المعاينة<sup>1</sup>.

#### 2-التقادم في القانون العضوي 11/04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء:

لقد قيد المشرع الجزائري بموجب القانون العضوي 11/04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء المجلس الأعلى للقضاء بمدة ستة 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 يبت في الدعوى التأديبية في أجل ستة أشهر من تاريخ التوقيف، وإلا رجع القاضي إلى مهامه بقوة القانون<sup>2</sup>.

#### 3-التقادم في قانون 02/06 المتضمن مهنة الموثق:

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

#### 4-التقادم في قانون 07/13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة:

نصت المادة 128 من القانون رقم 07/13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة على أنه: (تتقادم الدعوى التأديبية، بمرور ثلاث سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الأفعال ما لم تحمل وصفا جزائيا، وينقطع هذا التقادم بكل إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة المرتبطة بالدعوى التأديبية)، حيث تفقد السلطة المختصة بالتأديب حق مباشرة الدعوى التأديبية ضد المتابع تأديبيا بمرور المدة المنصوص عليها في المادة أعلاه، شريطة ألا ينقطع الميعاد بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة التأديبية<sup>4</sup>.

1 / المادة 166 من الأمر 06-03.

2 / المادة 66 من القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06-09-2004 والمتضمن القانون الأساسي للقضاء.

3 / المادة 62 من القانون رقم 06-02 المؤرخ في 20-02-2006 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق

4 / المادة 128 من القانون 13-07 المؤرخ في 29-10-2013 والمتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

ثانيا: سريان مدة التقادم:

يبدأ احتساب مدة التقادم المسقط لحق رفع الدعوى التأديبية من طرف الجهة المختصة من تاريخ المخالفة التأديبية، أي بتمام اكتمال الركن المادي للفعل المعاقب عليه في القانون المعمول به، بمعنى من تاريخ قيام الموظف بإتيان الفعل المعاقب عليه قانونا في السلك أو القطاع الذي يؤدي فيه الخدمة هذا وتنقسم إلى الأخطاء التأديبية الوقتية، والأخطاء التأديبية المستمرة.

### 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 سريان المدة المسقطة 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 لتاريخ ارتكاب هذا الفعل، وقد تكون أيضا سلبية ويتحقق ذلك حين يمتنع الموظف المخطئ عن أداء عمله يلزمه القانون بأدائه ويبدأ سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة لتلك الأخطاء من تاريخ الموعد الذي حدده القانون للموظف المخطئ لأداء التزامه.

### 2- الأخطاء التأديبية المستمرة:

يكون الخطأ مستمرا في حالة استمرار الاعتداء على المصلحة التي يحميها القانون كما الشأن بالنسبة لجرمة 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>1</sup>.  
ثالثا: 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 تتقضي بها الدعوى الجنائية بالتقادم وهي:

1- مرور مدة التقادم.

2- أن تكون المدة قد انقضت دون انقطاع.

3- أن تكون الدعوى لا تزال قائمة وقت انقضاء المدة.

وتنقطع مدة التقادم في الدعوى التأديبية كما هو الشأن في الدعوى الجنائية بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة التأديبية أو الجزائية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> /عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق ص 294-295

<sup>2</sup> / محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق ص 138.

## الفرع الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو:

إن العفو العام إجراء بموجبه يتم إزالة الجريمة بذاتها، إذ تعد هذه الجريمة كأن لم تكن، ويعد الجاني كأنه لم يرتكب أي جريمة، ومع ذلك فإن سريان هذا الإجراء في المجال الجنائي لا يمتد إلا إلى المجال التأديبي إلا بنص خاص فإذا ما اعتمد العفو الشامل في المجال الجنائي، فإن آثاره تسري بأثر رجعي، وإن صدر قبل الدعوى التأديبية تسقط هذه الأخيرة إلا إذا عادت الإدارة لفتح القضية التأديبية من جديد بنص خاص استنادا إلى وقائع أخرى، لم يشملها قانون العفو، وسنحاول فيما يلي إعطاء تعريف إجراء العفو وآثاره وأساسه القانوني في التشريع الجزائري أولا: تعريف إجراء العفو :

يعرف العفو على أنه إجراء تشريعي يؤدي إلى انقضاء الدعاوى الجنائية والعقوبات المترتبة عليها ومحوها كلها أو جزء منها، أو إحلال عقوبة أخف من تلك التي تكون محلا للعقوبة بدلا منها<sup>1</sup>، وإجراء العفو نوعان وهما: العفو الشامل والعفو عن العقوبة (العفو الخاص)

### 1- العفو الشامل:

يعرف العفو الشامل أو العفو العام على أنه إجراء يقوم بإزالة الصفة الجنائية عن الفعل الإجرامي، فيصبح كما لو كان مباحا، 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 يمكن تعريفه على أنه إجراء عام، يحو بموجبه المشرع الجرائم المرتكبة دون أن يلغي مع ذلك القانون الذي يوقع عقوبة ما على هذه الجرائم، فيجعله غير مطبق بأثر رجعي على هذه الأفعال. ويسقط حكم الإدانة الموقع بمناسبةها، فضلا عن إزالة ما تم اتخاذه من إجراءات واستحالة تحريكها فيما بعد بناء على ذات الأفعال محل العفو، كما يعرف بأنه إجراء يتخذه المشرع لإزالة حكم الإدانة وكافة الآثار المترتبة عليه.

وبالتالي يحظر اتخاذ أي إجراء جديد تجاه الأفعال محل العفو المشرع، ومن خلال التعاريف السابقة، يتضح أن العفو يبني على عنصرين أساسيين، أولهما صدوره بتشريع، لأن السلطة التشريعية هي الوحيدة القادرة على تعطيل تطبيق النصوص القانونية. وثانيهما إزالة الصفة الإجرامية للأفعال بأثر رجعي واعتبار الأحكام الصادرة بالإدانة كأن لم تكن، لكن ما يجب الإشارة إليه هو أن إجراء العفو لا يمس حقوق الغير، إلا إذا ورد نص في القانون المتضمن إجراء العفو، يجيز هذا المساس، كما هو الحال بالنسبة للدعوى التأديبية والمدنية المترتبة عن الفعل المجرم، فهذه الأخيرة لا تتأثر بزوال صفة التجريم عنه إلا بشرط وجود نص صريح، يفيد بأن العفو عن الشق الجنائي يشمل الشق التأديبي والمدني.

<sup>1</sup> / بن علي عبد الحميد، المرجع السابق ص 54-55.

<sup>2</sup> / عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق ص 288.

## 2-العفو عن العقوبة:

العفو عن العقوبة أو العفو الخاص هو الحق الذي منحه الدستور لرئيس الجمهورية، في إعفاء المحكوم عليه من العقوبة أو تخفيفها أو إحلال عقوبة أخف من تلك التي تكون محلا للعفو. ويكون العفو عن العقوبة أحيانا الوسيلة الأمثل لتحقيق العدالة، حيث يتم تدارك الخطأ القضائي الذي لا سبيل لإصلاحه بالوسائل المقررة قانونا.

كما يعد الوسيلة التي يتم بها التخفيف من قسوة العقوبة المحكوم بها، ومن حسن السياسة العفو عن جزء من العقوبة لمن نفذ جانبا منها وهو حسن السلوك، لكن هذا لا يعني أن يوثر قرار العفو عن العقوبة على العقوبات التبعية و الآثار الناتجة عن هذه العقوبات، بمعنى آخر فإنه لا يترتب على العفو سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقي منها، وكذلك العقوبة التبعية والآثار المترتبة على الحكم وذلك بالنسبة للمستقبل فقط، ولا يترتب على إسقاط العقوبات التي نفذت، وعلى ذلك فإنه يترتب على قرار العفو الأثر الخاص بإنهاء الخدمة للموظف المحكوم عليه، وإذا كان الحكم الجنائي يترتب عليه قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والإدارة بمجرد وقوعه، فإن العفو في هذه الحالة يحو ذلك هذه العقوبة التبعية، وترتبا على ما سبق فإن الفرق بين العفوين هو أن العفو الشامل يمكن أن يصدر في أي حال كانت عليها الدعوى، فإن صدر قبل رفع الدعوى ترتب على ذلك عدم جواز رفعها، أما إذا صدر بعد رفع الدعوى، فإن على المحكمة التي تنظر الدعوى أن تفضي بانقضائها، ولو من تلقاء نفسها، لأن ذلك من النظام العام. أما العفو عن العقوبة، فإنه لا يكون إلا بعد صدور الحكم<sup>1</sup>.

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

سبق الإشارة بأن العفو الشامل كان مجال تطبيقه منحصر على الجرائم السياسية وقد امتد تطبيقه في القانون التأديبي، نظرا للنتائج الإيجابية التي ترتبت عنه، سواء للمحكوم عليهم أو للمجتمع<sup>2</sup>. واستجابة لذلك أقر المشرع الجزائري وبموجب الأمر رقم 06-01 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية في القسم الثاني تحت عنوان الإجراءات الخاصة بالأشخاص الذين كانوا محل تسريح إداري من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية حيث نص في المادة 25 منه على ما يلي: (لكل من كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل قررتها الدولة بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، في إطار المهام المخولة لها الحق في إعادة إدماجه في عالم الشغل أو عند الاقتضاء في تعويض تدفعه الدولة في إطار التشريع المعمول به تحدد كيفيات هذه المادة عن طريق التنظيم)<sup>3</sup>، وبالفعل صدر مرسوم رئاسي يبين كيفية تطبيق المادة 25 أعلاه حيث جاء في

<sup>1</sup> / بن علي عبد الحميد، المرجع السابق ص 55-56-57.

<sup>2</sup> / محمد لخر بن عمران، المرجع السابق ص 165.

<sup>3</sup> / الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 27-2-2006 والمتضمن تنفيذ ميثاق السلم و المصالحة الوطنية.

نص المادة الأولى منه ما يلي: تطبيقاً لأحكام المادة 25 من الأمر 06 / 01 والمذكور أعلاه: (يهدف 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 الإدارية العمومية، وكذا على إجراء كل مستخدم آخر عمومي أو خاص<sup>1</sup>).

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

- 1- ضرورة النص على تطبيق العفو في المجال التأديبي والعقوبات التأديبية محل العفو ولقد ورد ذلك في نص المادة 25 أعلاه والمرسوم الرئاسي اللذان حددا طبيعة العقوبة موضوع العفو وهي عقوبة التسريح.
  - 2- تحديد الطوائف المستفيدة من المواطنين والعاملين، من أحكام العفو الشامل وهم إجراء المؤسسات والإدارات العمومية، أي كانت طبيعة هذه العلاقة (تنظيمية، عقدية، مؤقتة)، وأيضاً الأجراء الذين يخضعون لأحكام علاقات العمل الفردية الاقتصادي العمومي أو القطاع الخاص .
  - 3- أن يكون للعقوبة التأديبية التي يمسهها العفو الشامل أثراً تبعياً للعقوبة الجنائية الأصلية المحكوم بها، وفي هذا السياق نصت المادة الثامنة 08 في فقرتها الأولى من المرسوم أعلاه على أنه: (يتعين على اللجنة من أجل إثبات أن التسريح قد تم في إطار التدابير المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، وأن تتأكد من أن الشخص المعني يجوز تطبيق قرار العزل قانوناً، يتصل بالأفعال المرتبطة بالمأساة الوطنية).
- من خلال ما سبق يمكن القول بأن الدعوى التأديبية تنقض بالعفو الشامل .

### ثالثاً: الأساس القانوني لإجراء العفو في التشريع الجزائري:

يعتبر العفو إجراء مزيلاً للجريمة نهائياً ، بحيث يصبح المجرم في الماضي، فعلاً مباحاً بعد صدور العفو عن الجريمة، ولن يتأتى ذلك إلى إذا كان صادراً عن السلطة التشريعية وهذا خلافاً للعفو عن العقوبة إذ أن سلطة إصداره مقررّة فقط لرئيس الجمهورية، وبالرجوع إلى مختلف الدساتير الجزائرية من دستور 1976 إلى غاية التعديل الدستور السنة 2020 ، 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>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27-3-2006 المحدد لكفاءات إدماج وتعويض الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل المتصلة بالمأساة الوطنية.

<sup>2</sup> محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق ص 165-178.

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>1</sup>.  
**المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية والوفاة:**

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

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

ثمّة ارتباط بين الوظيفة العامة والمواطن، لذلك أغلب التشريعات نصت في قوانينها التي تنظم العلاقة الوظيفية، على وجوب أن يكون الموظف العام متمتعاً بجنسية الدولة التي يرغب بشغل إحدى الوظائف العامة لديها، وبعد هذا الشرط بديهيًا، نظرا لوجود بعض الاعتبارات الخاصة التي تكون موجودة لدى المواطن دون غيره في شغل المراكز الوظيفية، والتي يأمل المشرع في الحفاظ عليها<sup>2</sup>.

ومن هنا سنتناول تعريف الجنسية، وحالات فقدان الجنسية في التشريع، شروط الجنسية للتحاق بالوظيفة، وآثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية.

#### **أولا: تعريف الجنسية:**

تعرف الجنسية بأنها: علاقة سياسية قانونية تربط الفرد بالدولة، فهي علاقة سياسية لكونها تنسب وترد كل فرد للدولة التي ينتمي إليها، ولكونها تنشأ عنها حقوق والتزامات متقابلة لطرفي العلاقة، فالجنسية ليست غاية بحد ذاتها، وإنما هي وسيلة لتحقيق غاية ألا وهي حماية حقوق وحرية الأفراد الأساسية داخل الدولة وخارجها، مقابل الخضوع والولاء من جانب الأفراد الذين تربطهم بالدولة رابطة روحية اجتماعية هي رابطة الانتماء التي فرضتها مقتضيات نشأة المجتمع السياسي والتي ظهرت وتبلورت في العصر الحديث بشكلها المعروف بالجنسية، وهي علاقة قانونية كونها نظمت بقواعد خاصة تحدد كيفية اكتساب الجنسية وفقدانها وآثار ذلك، بما يتفق في النهاية ومصالحها السياسية والاجتماعية، وهنا يظهر لنا مدى ما تتمتع به هذه العلاقة بشكلها المعروف لدينا بالجنسية من أهمية خاصة في حياة الدولة والأفراد على حد سواء. وتعتبر الجنسية المعيار الأساسي للتفريق بين الأجنبي والوطني الذي يقع على عاتقه وبموجب مواظنته العديد من الواجبات يقابلها العديد من الحقوق التي تقع على عاتق الدولة والمعترف لها بشخصية القانونية تحقيقها ما دامت هذه العلاقة مستمرة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> / المادة 171 من دستور 1976، المادة 115 من دستور 1989، المادة 139 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المتعلق بإصدار تعديل الدستور.

<sup>2</sup> / هاجر راشد عمر حمد المناعي، المرجع السابق ص 124.

<sup>3</sup> / بكار عاشور، نهاية المسار الوظيفي لأسباب غير عادية، مجلة ضياء للدراسات القانونية، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، العدد 1، 2019 ص 73.

ثانيا: حالات فقدان الجنسية في التشريع الجزائري:

لقد بين المشرع الجزائري أسباب فقدان الجنسية في الأمر 01/ 05 والمؤرخ في 27/04/2005 والذي يعدل ويتمم الأمر رقم 70 / 86 والمؤرخ في 15 / 12 / 1970 المتضمن قانون الجنسية<sup>1</sup>، ورتب على هذه الحالة أوضاعا قانونية سواء تعلق الأمر بالعلاقة الوظيفية للموقف أو بالناحية التأديبية له.

وبالرجوع للمادتين 18 و22 من الأمر 05-01 المتضمن قانون الجنسية الجزائري، نجد أن الشخص

يفقد جنسيته الجزائرية وفقا للحالات التالية :

1-الجزائري الذي اكتسب عن طواعية جنسية أجنبية 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 أذن لها بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية .

4-الجزائري القاصر المكتسب للجنسية الجزائرية والذي يعلن عن تخليه أو تنازله عنها خلال سنتين ابتداء من بلوغه سن الرشد .

ثالثا: شروط الجنسية للالتحاق بالوظيفة:

بالرجوع: إلى الأمر: 03/ 06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد في مادته 75 أنه:

(لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: أن يكون جزائري الجنسية)  
<sup>2</sup>، فالجنسية علاقة قانونية بين الفرد والدولة، بمقتضاها يكون عضوا في شعب الدولة، وعرفت أيضا بأنها رابطة قانونية وسياسية تفيد إدماج الفرد في عنصر السكان بوصفه من العناصر المكونة للدولة، ومن خلال نص المادة السابقة نجد المشرع الجزائري لم يشترط الجنسية أن تكون أصلية أو مكتسبة، كما أنه يشترط إثبات الجنسية المتمتع بها ، والجنسية هي أساس قيام الرابطة الوظيفية، بمعنى أنه يتوجب على الشخص أن يتمتع بالجنسية الجزائرية يوم تعيينه، وأثناء مباشرته لمهامه الوظيفية<sup>3</sup>.

رابعا: آثار فقدان الجنسية على انقضاء الدعوى التأديبية:

سبق الإشارة إلى أن شرط الجنسية يعتبر من أهم الشروط للالتحاق بالوظائف الوطنية، بل يعد شرطا للاستمرار فيها، وبفقدان هذا الشرط يفقد الموظف صلاحية البقاء في الوظيفة، وبموجب ذلك يتم فصله بغير الطريق التأديبي، فعندما يفقد الموظف العام الجنسية الجزائرية، فإنه يفصل بغير الطريق التأديبي دون مراجعة اللجنة

<sup>1</sup> / المواد 18-22 من الأمر 01-05 المؤرخ في 272-2005 المعدل و المتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15-12-1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري.

<sup>2</sup> / المادة 75 من الأمر 03-06

<sup>3</sup> / بكار عاشور، المرجع السابق ص 74

المتساوية الأعضاء أي بقوة القانون، وبالتالي فإن الآثار المترتبة على ذلك انقضاء الدعوى التأديبية، ليس فقط على أساس أنه ترك الوظيفة، بل على أساس أنه لم يصبح خاضعا للتشريع الوطني الذي كان يتمتع بجنسيته<sup>1</sup>.  
الفرع الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة:

من المعلوم والسائد لدى كل التشريعات في العالم، بأن وفاة الموظف العام تفضي إلى انقطاع الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة العمل، فلا يمكن أن يعتبر الموظف الذي توفاه الله من تعداد الموظفين العاملين في جهة العمل، والسبب يرجع إلى انعدام كيانه المادي وعدم وجوده في الحياة بشكل عام<sup>2</sup>.  
أولا: تعريف الوفاة:

هناك نوعين للوفاة الطبيعية. وفاة حقيقية ووفاة افتراضية. يتم بيانها فيما يأتي:

### 1/ الوفاة الحقيقية:

هي تلك الوفاة التي تتم في ظروف عادية، والتي تكون بتوقف عمل الأجهزة الجسمية التابعة للقلب عن كل حركة طبيعية في جسم الإنسان<sup>3</sup>.

### 2/ الوفاة الافتراضية:

يقصد بها تلك الوفاة التي يحكم بها القاضي على المفقود بعد مضي أربعة سنوات من التحري وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 113 من قانون الأسرة بقوله: (يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي أربعة سنوات بعد التحري<sup>4</sup>).

### ثانيا: آثار الوفاة على انقضاء الدعوى التأديبية:

إذا توفي الموظف العام في أي مرحلة من مراحل ممارسة النشاط الوظيفي، فإن خدمته بتلك الإدارة العمومية تعتبر منتهية. هذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقوله: (ينتج إنهاء الخدمة الأم الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن... الوفاة)<sup>5</sup>.

حيث تعد الوفاة سببا لانقضاء الدعوى الجزائية، وهو ما نصت عليه المادة السادسة من قانون الإجراءات الجزائية، حيث جاء فيها ما يلي: (تتقضي الدعوى العمومية الرامية إلى تطبيق العقوبة بوفاة المتهم...)<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> /محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق ص 388.

<sup>2</sup> / هاجر راشد عمر الحمد المناعي، المرجع السابق ص 130.

<sup>3</sup> /محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق ص 398.

<sup>4</sup> /المادة 113 من القانون 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة .

<sup>5</sup> /المادة 216 من الأمر 06-03.

<sup>6</sup> /المادة 6 من الأمر 15-02 المؤرخ في 8-7-2015 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

ولما كانت الدعوى التأديبية تشترك مع الدعوى الجزائية من حيث العلة وخضوعها لمبدأ قانوني وهو شخصية الجزاء، فإن الأمر كذلك

بالنسبة للدعوى التأديبية أي تقضي بالوفاء، فبوفاة الموظف توقف كل الإجراءات التأديبية التي اتخذت ضد الموظف، وتفصيلاً على هذا الأصل:

- 1- إذا توفي الموظف قبل تحريك الدعوى التأديبية أو أثناء سيرها فلا محل للسير فيها.
  - 2- إذا وقعت الوفاة بعد تحريك الدعوى التأديبية وإحالتها على المجلس التأديبي وقبل صدور قرار فيها فإنه يتعين على المجلس التأديبي أن يحيل الملف إلى الجهة المختصة التي تصدر قرار بانقضاء الدعوى التأديبية بسبب وفاة المتهم.
  - 3- إذا وقعت الوفاة بعد صدور قرار تأديبي يفضي إلى توقيع عقوبة تأديبية وأثناء الطعن فيه فإن الدعوى تنقضي، فلا يتحمل تبعة هذا الجزاء أو العقوبة إلا المتوفي، أي لا تنتقل للغير أو الورثة إعمالاً لمبدأ شخصية العقوبة<sup>1</sup>
- المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة:

إن الاستقالة الوظيفية هي الحالة الوحيدة التي تنتهي بها الحياة الوظيفية للموظف بناء على رغبته ورضاه، والتي من خلالها تتجه إرادته الحرة والمعتبرة قانوناً نحو إنهاء العلاقة الوظيفية مع الجهة التي يعمل لديها، ولا يكون لهذه الأخيرة الحق بإنهاء خدمة الموظف دون أن يتقدم بهذا الطلب، طالما لم يوجد سبب آخر يؤدي إلى إنهاء خدمته، مع ضرورة التقيد بكافة الشروط التي وضعها المشرع بهذا الشأن.

ومن هنا سنتطرق إلى تعريف الاستقالة وأنواعها في الفرع الأول، وشروط الاستقالة والآثار الناجمة عنها على الدعوى التأديبية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة وأنواعها:

أولاً: تعريف الاستقالة:

تعرف الاستقالة الوظيفية بأنها، سبب من الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام الذي يشغل مركز وظيفية لدى إحدى الجهات الحكومية كالوزارات أو المؤسسات أو الهيئات العامة، فالاستقالة تعد بمثابة التعبير الصريح عن رغبة الموظف واتجاه إرادته الحرة نحو إنهاء العلاقة الوظيفية القائمة بينه وبين الجهة الإدارية التي يعمل لديها، وتعرف أيضاً بأنها رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانونية، لسبب من الأسباب والتي تصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها.

كما يمكن تعريفها بأنها إعلان من العامل للجهة التابع لها يخطر بها بأنه قد اعتزم ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن المقررة للإحالة للمعاش<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> / محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق ص 101.

<sup>2</sup> / هاجر راشد عمر حمد المناعي، المرجع السابق ص 101-102-103.

ثانيا: أنواع الاستقالة:

هناك نوعان للاستقالة في ظل الوظائف العامة، إما أن تكون تلك الاستقالة صريحة مكتوبة أو ضمنية تستخلص من تصرفات يديها الموظف العام، تتم عن رغبته بترك الوظيفة العامة حيث سوف نبين فيما يلي الاستقالة الصريحة ومن ثم الاستقالة الضمنية.

#### 1- الاستقالة الصريحة :

يقصد بالاستقالة الصريحة أن يقدم الموظف العام الذي يشغل مركزا وظيفيا ما يفيد عدم رغبته باستمرار الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة عمله لأي سبب كان، ومن حيث الأصل يجب أن تكون الاستقالة التي يتقدم بها الموظف العام صريحة ومكتوبة صادرة عن إرادة حرة حتى تكون معتبرة قانونا، وقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيم الاستقالة بما لم يرقم بذلك في الأسباب الأخرى لإنهاء خدمة الموظف، حيث نص القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي في الباب العاشر تحت عنوان إنهاء الخدمة في المادة 216 على أنه: ( ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: (....الاستقالة المقبولة بصفة قانونية )<sup>1</sup>.

#### 2- الاستقالة الضمنية:

تعد الخيار الآخر الذي يتخذه الموظف لإنهاء الرابطة الوظيفية، وذلك عن طريق اقتراه بعض الممارسات التي تكاد أن تتم عن رغبته بترك الوظيفة التي يشغلها بشكل غير صريح، فعلى سبيل المثال انقطاع الموظف عن العمل لمدة تزيد عن خمسة عشر يوما متتالية دون أن يخطر الإدارة بذلك . وتعرف الاستقالة الضمنية بأنها: اعتبار الموظف مستقिला وإن لم يقدم طلبا صريحا بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينه يعتبرها القانون قرينة على رغبة الموظف بترك العمل<sup>2</sup>.

و بالرجوع إلى القانون الأساسي العام للموظف العمومي فإن المشرع لم ينص على نص يذكر فيه الاستقالة الضمنية أو يسمح بالأخذ بها، بل ذهب أبعد من ذلك حيث اعتبر أن من ينقطع عن عمله دون سبب و دون إذن أو عذر مسبق يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب<sup>3</sup>، وهو ما نصت عليه المادة 184 القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي بقولها: ( إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم<sup>4</sup>.

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

<sup>2</sup> /هاجر راشد عمر حمد المناعي، المرجع السابق ص 109.

<sup>3</sup> / محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق ص 429.

<sup>4</sup> / المادة 184 من الأمر 06-03.

يتضح من ذلك أن المشرع الجزائري لا يقر بالاستقالة الضمنية، وإنما يعتبر الغياب غير المبرر سببا يسمح للإدارة بمباشرة إجراء العزل<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: شروط الاستقالة والآثار الناجمة عنها على الدعوى التأديبية:

أولا: شروط الاستقالة:

اشترط مشرعنا لتمام الاستقالة بصفة قانونية أن تتم وفق طلب مكتوب وتتم الموافقة عليه من السلطة المختصة.

1- الطلب المكتوب:

الزم المشرع الجزائري الموظف الذي يرغب في تقديم استقالته أن تتجه إرادته إلى ذلك وفق ما تنظمه الأحكام العامة لصحة الرضا المقرر في النظرية العامة للالتزام حيث يعبر عن ذلك بطلب كتابي حيث نصت المادة 218 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: (لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية و معنى ذلك أن المشرع الجزائري اشترط توفر إرادة من الموظف ويجب أن تكون صريحة أي لا تحمل أي دلالة على رغبة أخرى مخالفة لما يريده الموظف، كأن يعبر عن تظلم أو يحمل طلب الاستقالة ترددا ملحوظا، أو يكون مكرها وغير ذلك. كما يشترط على الموظف وحالات الإرادة غير الصريحة أن يثبت ذلك أمام القاضي بكل وسائل الإثبات من الضغط عليه.

وتبعاً لذلك يتم الحكم بوجود الإرادة الصريحة من خلال الطلب المكتوب الذي يتقدم به الموظف إلى السلطة المختصة وهي التي تملك صلاحيات التعيين وقد عالجتها المادة 219 في فقرتها الأولى من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ذلك بأن يتم إرسال الطلب إلى الجهة المختصة ممثلة في الإدارة التي ينتمي إليها الموظف وتربطه علاقة وظيفية بها وبالأخص الجهة التي تملك سلطة التعيين، حيث نصت على أن: (يرسل الموظف طلبه على السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة).

2- الموافقة الصريحة من السلطة المختصة:

نصت المادة 220 في فقرتها الأولى من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: (لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنها في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، في هذا النص يشترط المشرع الجزائري الموافقة الصريحة من الإدارة المختصة والتي تكون أيضا مكتوبة بحيث لا يمكن أن تقوم بقبول استقالة

<sup>1</sup> /محمد لحضر بن عمران، نفس المرجع السابق ص 431.

الموظف إلا بعد اقتران طلبه بموافقة الإدارة، ويبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ الموافقة المتخذة من جانب الإدارة وليس من تاريخ إيداع الطلب، في هذا الشأن لا يمكن أن تخضع الإدارة العمومية لرغبة الموظف الذي يلتحق بوظيفته حيث شاء ويتركها متى شاء، بل يتعين التسيير اللائق للمرافق العام، وحتى لا يتضرر بتلك الرغبة وجب أن تتم عبر موافقة صريحة من الإدارة المعنية ولكن ذلك لا يعد إلا شكليا بحيث لا يفصل بين قبول الإدارة وتحقيق الاستقالة سوى الآجال المحددة قانوناً<sup>1</sup>.

ثانياً: آثار الاستقالة على الدعوى التأديبية:

إذا كان خضوع الموظف العام للمساءلة التأديبية قبل صدور القرار الإداري المتضمن قبول طلب الاستقالة لا يشكل إشكالا 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 خروجاً على القاعدة التي تقضي بعدم جواز قبول استقالة الموظف المحال للمحاكمة التأديبية، حيث لا تقبل هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش<sup>2</sup>، والحكمة من ذلك قطع الطريق على الموظف الذي يريد أن يتهرب من المساءلة التأديبية عن طريق الاستقالة، فقد اقترح المشرع المصري الفصل التأديبي كبديل ليحل محل الإجراءات التأديبية، في هذه الحالة تقوم الاستقالة في آثارها مقام الفصل غير التأديبي ومع ذلك فإنه إذا كانت النيابة الإدارية تقوم بذلك وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، فليس هناك ما يمنع الإدارة من أن تفعل نفس الشيء بخصوص قبول استقالة الموظف الذي يراد إحالته إلى التأديب لكن عليها قبل ذلك إصدار قرار إحالة الموظف للتأديب<sup>3</sup>.

أما المشرع الفرنسي 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>1</sup> / مهدي بحرة، النظام القانوني للاستقالة- دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري- الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد2، الجزائر، 2019 ص 48.

<sup>2</sup> / محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق ص 440.

<sup>3</sup> / سليمان الطماوي، المرجع السابق ص 646.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري أي الأمر 06/03 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 تقضي بالاستقالة المقبولة بصفة قانونية، كما لم ينص أيضا على المساءلة التأديبية للموظف المستقيل عن الأخطاء المرتكبة قبل ترك الخدمة وتم اكتشافها بعد انتهائها.

كما أنه وبالرجوع للأمر رقم 133/66 نجده قد نص في المادة 64 منه على أن: (قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها، ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة). 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...).

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>.

---

<sup>1</sup> / محمد لخضر بن عمران، نفس المرجع السابق ص 441.

## خلاصة الفصل الثاني:

تنقضي الدعوى التأديبية بالطرق 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 و إعدام آثاره القانونية بأثر رجعي، وإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه، كذلك يعتبر سقوط الحق في تحريك الدعوى التأديبية بمضي المدة المحددة قانونا من الأسباب المؤدية لانقضائها، حيث يبدأ احتساب مدة التقادم من تاريخ معاناة 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 يعد سببا لانقضاء الدعوى التأديبية، كما تنقضي بفقدان الموظف المتابع تأديبيا للجنسية ، والتي تعد شرطا أساسيا للالتحاق بالوظائف الوطنية و الاستمرار 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 سببا لانقضاء الدعوى التأديبية سواء كانت الوفاة حقيقية أو حكمية وبالتالي تنقضي معها جميع آثارها إذا حدثت الوفاة قبل صدور القرار التأديبي، أما في حالة صدور القرار التأديبي قبل وفاة الموظف المتابع وكان هذا القرار يحمل في طياته عقوبة مالية كعقوبة الخصم من الراتب، فلا يوجد ما يمنع القانون من تنفيذ هذه العقوبة في حدود ما يتعلق بمركزه الوظيفي، وتسقط بالوفاة تلقائيا لعدم استحالة تنفيذها.

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

## الخاتمة:

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

ولما كان موضوعنا ينحصر في الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية في النظام القانوني الجزائري كان علينا أن نتطرق إلى ماهية الدعوى التأديبية من خلال الإحاطة بالموضوع من كل جوانبه، فالمشرع الجزائري على غرار غالبية التشريعات الأخرى لم يعطي تعريفاً للدعوى التأديبية، تاركاً هذه الوظيفة للفقهاء، والذي بدوره يصعب عليه إعطاء تعريفات دقيقة، ومرد ذلك إلى اختلاف الأنظمة المختلفة للسلطة التأديبية التي تتبناها كل دولة، كما أن أسباب انقضاء الدعوى التأديبية متعددة، فقد تنقضي الأسباب عامة أو عادية وهي صدور قرار إداري تأديبي أو حكم بات يقضي بإلغاء القرار المطعون فيه أو تأييده .

كما قد تنقضي دون الوصول إلى مبتغاها أي من غير صدور القرار التأديبي أو الحكم البات وذلك يكون بمضي المدة أي التقادم المسقط، أو بسحب الإدارة لقراراتها ضمن الشروط التي يجب توافرها، أو بتنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية، قد تنقضي الدعوى التأديبية أيضاً بقوة القانون العفو الشامل عن الجرائم التأديبية، وبالوفاة التي تؤدي بالضرورة إلى انقضائها، وقد تكون الإستقالة المقبولة والقانونية سبباً في انقضائها في بعض الحالات، في الأخير نتوصل إلى النتائج الآتية:

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

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

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

تنقضي أو تسقط الدعوى التأديبية بالتقادم أي بانقضاء المدة القانونية التي حددها القانون؛ فالمدة المحددة لانقضاء الدعوى التأديبية في الوظيفة العامة مضي 45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ دون إخطار المجلس التأديبي، أي يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل، وهو ما نصت عليه المادة 166 من الأمر 06/03 من القانون المتعلق بالوظيفة العام، وينقطع هذا الأجل إذا ارتبط الفعل المنسوب للموظف بجريمة جنائية إلى غاية الفصل

النهائي في القضية الجزائية طبقا للمادة 17 من نفس القانون، كما ينقطع الأجل أيضا بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة التأديبية أو الجزائية.

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

- تنقضي الدعوى التأديبية بالعفو الشامل إذا لم يصدر قرار نهائي أو حكم قضائي بات يؤدي إلى انتهائها كما هو الشأن بالنسبة للعفو الشامل في المجال التأديبي على عقوبة التسريح طبقا لقانون.

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

- تنقضي الدعوى التأديبية بالاستقالة المقبولة قانونا في بعض الحالات نظرا لخصوصية بعض القطاعات منها العدالة.

- الجهة المختصة بالتحقيق هي نفسها الجهة التي تملك سلطة التأديب، وهي ما يتنافى مع مبدأ الحياد.

## قائمة المصادر المراجع:

أولاً: المصادر:

### 1/ الدساتير:

- الدستور الجزائري لسنة 1976، الصادر بالأمر رقم 76-79 المؤرخ في 22/11/1976، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 94، المؤرخة في 24/11/1976.

- الدستور الجزائري لسنة 1989، الصادر بالأمر رقم 89-18 المؤرخ في 28/02/1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 9، المؤرخة في 1/3/1989.

### 2/ القوانين والأوامر:

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 28 يونيو 1966.

- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادرة في 30/09/1975.

- القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة

- القانون رقم 90-23 المؤرخ في 18/08/1990 المعدل والمتمم للأمر 66/154 المؤرخ في 1966/7/8 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- القانون رقم 04-11 الصادر في 06/09/2004 والمتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 57، المؤرخة في 08/09/2004.

- الأمر رقم 05-01 الصادر في 27/2/2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، الصادرة في 27/2/2005.

- القانون رقم 06-02، الصادر في 20/02/2006 والمتضمن تنظيم مهنة التوثيق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، المؤرخة في 08/03/2006.

- الأمر رقم 06-01 الصادر في 27/02/2006 والمتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 55، المؤرخة في 30/5/2006.

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/06/2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

- القانون رقم 09-08 الصادر في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات مدنية وإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، المؤرخ في 25/02/2008.

- القانون رقم 13-07 الصادر في 29/10/2013 والمتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 55، المؤرخة في 30/10/2013

- الأمر رقم 15-02 المؤرخ في 08/08/2015 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

### 3/ المراسيم:

- المرسوم الرئاسي رقم 85-59، الصادر في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 المؤرخ في 23/03/1985.

- المرسوم الرئاسي 06-124 الصادر في 27/03/2006 المحدد لكيفيات إدماج وتعويض الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل المتصلة بالمأساة الوطنية.

### ثانيا: المراجع:

#### 1/ الكتب:

- السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دون طبعة، دار إحياء التراث العربي، لبنان، دون سنة.
- سعيد بوشعيرة، النظام التأسيسي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
- سعيد بوعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري للنشاط الإداري)، دون طبعة، دار بلقيس للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014.
- سليمان الطماوي، القضاء الإداري (قضاء التأديب، دراسة مقارنة)، دون طبعة، دار الفكر العربي للنشر و الطباعة، عمان، 1979.
- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية -دراسة مقارنة-، الطبعة 5، دار الفكر العربي، مصر، 2007.
- عبد العزيز المنعم خليفة، أوجه الطعن بالإلغاء للقرار الإداري في فقه وقضاء مجلس الدولة، دون طبعة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2002.
- عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية، فقهية)، الطبعة 1، الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007.
- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية-دراسة تشريعية، قضائية وفقهية، طبعة 1، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دون طبعة، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دون طبعة، منشأة المعارف، مصر، 2000.
- محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، دون سنة نشر.

- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007.

- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.

- ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية، ضماناتها و إصدار الجريمة الجنائية عليها، طبعة 1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001.

- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، طبعة 3، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

**2/ المذكرات:**

- بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في التنظيم السياسي و الإداري، كلية السياسة و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2008.

- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، 2011.

- حيماتي صبح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014.

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

- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم، تخصص قانون إداري و إدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012.

- عبد المالك بوضياف، ضوابط السلطة الإدارية في سحب قراراتها، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بسكرة، 2007/2008.

- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، فرع مؤسسات إدارية سياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2019.

- محمد الحسن، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، مذكرة بعنوان العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، جامعة ابي بكر بن قايد، تلمسان، الجزائر، 2008.

- محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باتنة، الجزائر، 2006/2007.

هاجر راشد عمر الحمد المناعي، انقضاء الدعوى التأديبية دراسة تطبيقية على القانون القطري، رسالة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، 2021.

### 3/ المجالات:

- بديعة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 03، الجلفة، الجزائر، 2020.
- بوقرة إسماعيل، آثار حكم الإلغاء وإشكالات تنفيذه، مجلة الحياء، العدد 14، خنشلة، الجزائر.
- حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 1، تلمسان، الجزائر.
- بكار عاشور، نهاية المسار الوظيفي للأسباب الغير العادية، مجلة ضياء للدراسات القانونية، المركز الجامعي نور البشير، البيض، العدد، الجزائر، 2019.
- دهمه مروان، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد 1، غرداية، الجزائر، 2020.
- محمد عبد الله شوابكة، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع العماني، مجلة الحقوق السياسية، العدد 29، عمان.
- مهدي بخر، النظام القانوني للاستقالة، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 2، الجزائر، 2019.
- نورة طلحة، مدي تبعية النظام التأديبي للموظف العام للنظام الجزائري في النظام الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جبابلي الياس، سيدي بلعباس، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، العدد 1، الجزائر، 2009.

# الفهرس

## المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الإهداء
	الشكر و العرفان
3	مقدمة
5	الفصل الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق القضائية
6	المبحث الأول: مفهوم الدعوى التأديبية
6	المطلب الأول: مفهوم الدعوى التأديبية و إجراءاتها
6	الفرع الأول: تعريف الدعوى التأديبية
8	الفرع الثاني: إجراءات الدعوى التأديبية
10	المطلب الثاني: الجهة المختصة بالتأديب و تطبيقاتها في التشريع الجزائري
10	الفرع الأول: الأنظمة التأديبية
13	الفرع الثاني: النظام الشبه قضائي في التشريع الجزائري
17	المبحث الثاني: انقضاء الدعوى بقرار تأديبي نهائي و بحكم بات
17	المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بقرار نهائي
17	الفرع الأول : الطبيعة القانونية للقرار التأديبي النهائي
21	الفرع الثاني: مدى حجية القرار التأديبي
22	المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بحكم قضائي بات
22	الفرع الأول: حجية القرار القضائي
23	الفرع الثاني: حجية حكم الإلغاء التأديبي في الوظيفة العامة
25	خلاصة الفصل الأول
26	الفصل الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالطرق العادية
28	المبحث الأول: انقضاء الدعوى التأديبية من طرف الإدارة
28	المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب
28	الفرع الأول: تعريف إجراء السحب و نطاق تطبيقه

31	الفرع الثاني: شروط مباشرة سحب القرار التأديبي وموقف المشرع الجزائري من السحب
32	المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها
32	الفرع الأول: عدم جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد مباشرتها
33	الفرع الثاني: جواز تنازل الإدارة عن الدعوى التأديبية بعد مباشرتها
34	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من انقضاء الدعوى التأديبية بتنازل الإدارة عنها
35	المبحث الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بقوة القانون
35	المطلب الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم و العفو
35	الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم
38	الفرع الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالعفو
41	المطلب الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية أو الوفاة
41	الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بفقدان الجنسية
43	الفرع الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة
44	المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة
44	الفرع الأول: تعريف الاستقالة و أنواعها
46	الفرع الثاني: شروط الاستقالة و الآثار الناجمة عنها على الدعوى التأديبية
49	خلاصة الفصل الثاني
50	الخاتمة
52	قائمة المراجع
56	الفهرس

## ملخص

تناولت المذكرة موضوع انقضاء الدعوى التأديبية في القضاء الجزائي فهي 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 تنقضي بقرار 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 تنقضي بأسباب أخرى قد تطرأ عليها أثناء السير فيها وقبل الفصل في موضوعها وفي انقضاؤها بغير الطرق العادية وذلك يكون بسحب الإدارة لقراراتها، وبالتقدم، أو بتنازل الإدارة عنها، وقد تنقضي بقوة القانون ويكون ذلك بإجراء العفو الذي امتد إلى المجال التأديبي، وبفقدان الجنسية سواء الأصلية أو المكتسبة، وقد تنقضي بالوفاء، وتكون بتلك العقوبة التأديبية – شأنها شأن العقوبة الجزائية – وقد تنسم بالطابع الشخصي، يجب أن توقع على شخص حي، وهي نتيجة حتمية لانقضائها تنقضي في بعض الحالات بالاستقالة بشرط قبولها من الجهة المختصة بالتعيين

### Résumé

La mémoire traitait le sujet de la question de l'expiration du dossier disciplinaire dans le système juridique algérien, car c'est l'un des sujets importants dans le domaine de la discipline et sur cette base, nous essayons recueillir les différentes méthodes de jugement du dossier disciplinaire et les remettre entre les mains des lecteurs en général, et de la catégorie des fonctionnaires et des juristes en particulier afin qu'ils puissent connaître les modalités selon lesquelles le dossier disciplinaire l'exige.

En conséquence le dossier disciplinaire et clôturer par les formes d'une décision disciplinaire de la part de l'autorité légalement compétente. Ou le prononcer d'un jugement définitif. C'est la situation normale pour que l'action disciplinaire soit rejetée, car elle devient caduque pour d'autres raisons qui peuvent survenir au cours de celui-ci et avant de décider de son objet et de son expiration par d'autres moyens que les méthodes normales, et c'est en retirant dans lequel tout détenteur de l'autorité de la chose jugée soit par le retrait de l'administration de ses décisions, soit par la prescription, soit par l'abandon de l'administration à celui-ci et peut devenir caduc par la force de la loi.

C'est-à-dire par l'amnistie qui s'est tendu au domaine disciplinaire et par la perte de la nationalité qu'elle soit acquise et peut expirer avec la mort et que l'append disciplinaire comme la peine pénale et de nature personnelle doit être signé sur une personne vivante qui est la conséquence inévitable de sa caducité et dans certains cas il peut expirer

par démission à condition qu'elle soit acceptée par la désignation