

نطاق حجية الحكم الجنائي على المساءلة التأديبية

بوادي مصطفى¹

مقدمة

إذا كانت الجريمة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجنائية، وأن مبدأ استقلال القانون التأديبي عن القانون الجنائي لا شبهة فيه¹، وأن النظام التأديبي مثله مثل النظام الجنائي يحمي مصالح الجماعة ممثلة في حسن سير المرافق العامة في الدولة عن طريق العقاب عن فعل أو امتناع عن فعل يضر بمصالح هذه الجماعة، إلا أنه قد يكون هناك تداخل بين الجريمتين بمناسبة وحدة الفعل واشتراك السلوك المكون للجريمتين التأديبية والجنائية، ويكون ذلك في الجرائم التي يرتكبها الموظفون، كما هو الحال في حال ارتكاب الموظف العام جريمة الرشوة بمناسبة أدائه لوظيفته، أو قيامه باختلاس الأموال العامة التي يشرف على رقابتها، أو قيامه بتزوير وثائق الإدارة واستعمال المزور بمناسبة تحريره لوثائق إدارية، إلا أن هذا الاستقلال بين الجريمتين ليس استقلالاً تاماً بينهما، بحيث أن وحدة الغاية المتمثلة في الرجز يقارب بينهما، كما أن حداثة العهد بالجريمة التأديبية يجعل من القانون الجنائي هو الأصل الذي تستمد منه الأحكام فيما لم يرد فيه نص في القانون التأديبي².

فقد يحدث أن تكون الجريمة التأديبية مرتبطة بالجريمة الجنائية أي أن الفعل المرتكب من الموظف العام يشكل جريمة جنائية وأخرى تأديبية كما هو الحال في جريمة الرشوة أو الاختلاس أو التزوير، المشار إليها آنفاً، ففي هذه الحالة

¹ أستاذ محاضر قسم "ب" بكلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة معسكر.

يكون لسلطة التأديب الحرية وفقاً لما تقتضيه المصلحة تأجيل المساءلة التأديبية إلى غاية صدور قرار قضائي نهائي، كما يمكنها توقيع العقوبة التأديبية دون انتظار العقاب الجنائي³، وهو ما جاء في نص المادة 74 من المرسوم 302/82 وكذا المادة 174 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

غير أن نص المادة 131 من المرسوم 59/85 جاء بمفهوم آخر يقضي بوقف المساءلة التأديبية إلى غاية الفصل النهائي أمام القاضي الجزائي، وذلك في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم من شأنه أن يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في وظيفته، بحيث لا يمكن تسوية وضعيته نهائياً إلا بعد أن يصبح القرار القضائي نهائياً حائزاً على قوة الشيء المقضي به، وهو ما يدفعنا إلى البحث في هذا المقال في مدى حجية الحكم الجنائي وأوامر التحقيق أمام السلطات والجهات التأديبية من حيث نطاقه وآثاره على النحو التالي:

المبحث الأول: نطاق الحجية في الحكم الجنائي وأوامر التحقيق:

يتفق الفقه والقضاء إلى أنه لا تسري قاعدة الجنائي يوقف المدني في المجال التأديبي⁴، واستثناء من هذا الأصل العام فإن الفعل أو الأفعال المنسوبة للموظف العام والتي تشكل جريمة جنائية وأخرى تأديبية واتحدت الوقائع مع الذنب وصدر حكم جنائي بات أي استنفذ جميع طرق الطعن فيه قبل صدور قرار تأديبي نهائي، فإن الحكم الجنائي يحوز قوة الشيء المقضي فيه أمام السلطات التأديبية على أساس أن الحكم الجنائي يعتبر عنواناً للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد أو إسقاط الواقعة المادية، وأن هذه الحجية تقيد السلطات التأديبية في حالة الحكم

بالإدانة، وفي حالة الحكم بالبراءة إذا كان سببها انتفاء الفعل المادي من الموظف⁵.

وعلى هذا الأساس يتعين علينا بيان نطاق الحجية في الحكم الجنائي الصادر بالبراءة أو الإدانة فما يلي:

المطلب الأول: نطاق الحجية في الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة

قد تؤسس الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة على أسباب مختلفة مما يتعين علينا فحصها على النحو التالي:

1 - البراءة المبنية على نفي الوقائع المادية للجريمة:

يتوجب على سلطة التأديب التي تملك حق توقيع العقوبة التأديبية على الموظف التقيّد بنتيجة الحكم الجزائي النهائي في الدعوى العمومية والقاضي ببراءة، بحيث إذا كان هناك ارتباط بين الجريمتين كما هو الحال في جريمة الاختلاس، وصدر الحكم الجزائي بالبراءة تحتم على السلطة التأديبية الالتزام بنتيجة المحاكمة الجنائية، فلا يمكن للمجلس التأديبي أن يناقش مجدداً إثبات الوقائع سبق للحكم الجنائي الذي حاز قوة الشيء أو الأمر القضائي فيه أن نفى وقوعها⁶، ومن ثم لا يجوز للمجلس التأديبي أن يصدر قراراً بالإدانة على أساسها، وإلا اعتبر ذلك مساساً بقوة الأمر القضائي، وهذا ما أكدته المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 في قوله: "غير أنه إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائياً حكماً قضائياً يقضي ببراءته يعاد إدماجه وجوباً في منصب عمله...".

2- البراءة المبنية على انتفاء أحد أركان الجريمة:

إذا قرّر الحكم الجنائي انتفاء ركن من أركان الجريمة الجنائية ففي هذه الحالة يقتصر الأمر على تقدير الواقعة في مدى توافر أركان الجريمة وفقاً لما هو منصوص عليه في قانون العقوبات، وبالتالي لا يحوز الحكم على حجية أمام السلطات والجهات التأديبية التي تكون في حلّ بما انتهى إليه الحكم الجنائي من حيث البراءة المبنية على هذا الأساس، من حيث الوجود الواقعي أو انعدامه المادي.

ومن ثم فقد لا تقوم للاختلاس، مثلاً أركان المساءلة الجنائية عنه، ومع ذلك تتصف واقعته بالإخلال بالواجب الوظيفي ومقتضياته مستهضة بذلك العقاب التأديبي، وهو ما أكدته التعليم رقم 07 الصادرة في ماي 1969 بقولها: "...غير أن حجية الشيء المقضي فيه لا تتعلق إلا بالمسائل المحددة المفضولة فيها بالحكم مع احتفاظ الإدارة بحريتها في اتخاذ أي قرار خارج هذه الوقائع"⁷.

كما أن تخلف الوصف الجنائي للوقائع تبعاً لتخلف أركان التجريم الجنائي فيها لا تقيد المساءلة التأديبية إذا استند الحكم الجنائي على تخلف الوصف الجنائي الذي قلم به المتهم على المحاكمة ومن ثم فإن السلطة التأديبية تقيد بما أثبتته القضاء الجنائي في حكمه من وقائع، دون أن تقيد بالتكيف القانوني لهذه الوقائع⁸.

3- البراءة المبنية على بطلان الدليل والإجراءات:

القاعدة العامة ليس للحكم المبني على بطلان الدليل أو الإجراءات أي حجية له أمام جهات التأديب ولا تقيد بها في مساءلة

الموظف تأديبياً بالحكم الجنائي القاضي بالبراءة لبطلان التفتيش، أو بطلان إجراءات القبض والضبط⁹، أو البراءة للشك¹⁰.

المطلب الثاني: نطاق الحجة في الأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة

تلحق العقوبة الجنائية الأصلية عقوبات تبعية أو تكميلية وترتبط العقوبة التبعية بالعقوبة الأصلية وجوداً وعدماً بحيث لا يتوجب على القاضي تطبيقها بل تطبق بقوة القانون ودون حاجة إلى صدور قرار إداري تأديبي لذلك، وكذلك بالنسبة للعقوبة التكميلية التي تكون أصلاً جوازية كقاعدة عامة ويتطلب القانون أن ينطق بها القاضي في الحكم وهي ليست أبدية بل مؤقتة. وقد يحدث أن يرتبط التجريم مع التأديب وتتداخل الجريمة الجنائية مع الجريمة التأديبية بحيث يولد الفعل الواحد أكثر من مسؤولية في أكثر من مجال، وهذا ما نصت عليه المادة 71 من المرسوم 302/82 في الفقرة التاسعة على ما يلي: "يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل ما يأتي: ... ارتكاب جنحة أو جنائية طوال علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية هذه المخالفة...".

ومن ثم فإن هذا الربط بين الجريمتين هو الذي يجعل للحكم الجنائي الحجة أمام الهيئات التأديبية، بحيث تتوقف إجراءات التأديب بسبب تحريك الدعوى العمومية وبما تنتهي إليه بحكم جزائي يحوز قوة الشيء المقضي فيه، وهو ما نصت عليه المادة 131 من المرسوم 59/85 في فقرتها الثانية والرابعة بما يلي: "... لا يمكن أن يوقف الموظف إلا بعد

مباشرة المتابعة الجزائية فعلا من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق في إطار تحريك الدعوى العمومية...". ومن ثم يبقى قرار الوقف ساري المفعول إلى غاية التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المعني، ويمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة (06) أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي الذي يمكن أن يتقاضاه الموظف الموقوف والذي لا يمكن أن يتجاوز في كل الأحوال ثلاثة أرباع الأجر الأساسي¹¹.

المطلب الثالث: مدى حجية قرارات النيابة وقرارات التحقيق:

1- قرارات النيابة:

لقد تبنى المشرع الجزائري نظام الفصل بين سلطي الاقحام والتحقيق، ومن ثم فإن قرارات النيابة بالحفظ في الدعوى العمومية من الإجراءات المحضة تدخل ضمن الأعمال الإدارية اليومية للنسبة العامة، وبالتالي لا تقبل الطعن فيها بأي وجه من أوجه الطعن لانتفاء الصفة القضائية عنها¹².

وبناء على ذلك فإن القرارات المتخذة لا تحوز الحجية أمام السلطات التأديبية أو أمام القاضي المدني، ومن ثم لا يمتنع على المحكمة المدنية من البحث في الدعوى والقضاء بالتعويض، كما لا يمتنع على سلطة التأديب من توقيع الجزاء العقوبة كما في حالة متابعة موظف بجرمة الرشوة ثم يحفظ الاقحام لعدم كفاية الأدلة، فإن ذلك لا يمنع من مساءلته تأديبياً.

2- أوامر قاضي التحقيق:

إن الأوامر التي يصدرها قاضي التحقيق تصنف إلى صنفين:

■ أوامر إدارية أو تحقيقية أو غير قضائية والقصد منها البحث والاستقصاء عن الجريمة وعن الفاعل، وجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات عنها، وقد يهد من ورائها إلى حسن سير التحقيق، ومثال الأوامر الصادرة من قاضي التحقيق بإجراء تفتيش أو تعيين خبير أو استدعاء شهود وغيرها.

■ أما الصنف الثاني من الأوامر التي يصدرها قاضي التحقيق فهي الأوامر القضائية والتي تفصل في مسألة قانونية، أو تفصل في نزاع عرض على قاضي التحقيق أو صدر فيه أمراً قضائياً أو فيما توصل إليه من أوامر بانتهاء التحقيق. إلا أن الذي يهمنا في هذا الصدد هو الأمر بالأوجه للمتابعة عندما يتضح لقاضي التحقيق أن الوقائع الموجودة بالملف لا تكون جنابة أو جنحة أو مخالفة واضحة، أي لا توجد أدلة كافية وقائمة ضد المتهم، أصدر أمراً بالألا وجه لمتابعة المتهم ويخلى سبيله إذا كان محبوساً¹³.

من خلال استقراءنا للنصوص التشريعية الوظيفية المختلفة الأمر رقم 66-133 أو المراسيم التطبيقية له ، والقانون رقم 82/06 والمرسوم رقم 82/302، لا نكاد نعثر على نص يشير إلى هذا الأمر. غير أن المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004، وتطبيقاً لنص المادتين 130

و131 من المرسوم 59/85 والذي يقضي وجوباً بإعادة الموظف في منصب عمله إذا صدر في حقه أمراً بانتفاء وجه الدعوى، نتيجة لعدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدراً للمتابعة القضائية.

ومن جانبنا نرى بأن المشرع الوظيفي كان موفقاً عندما اعتمد على الأمر القضائي الصادر عن قاضي التحقيق بالأوجه للمتابعة بأنه يحوز قوة الأمر المقضي فيه أمام السلطات التأديبية الإدارية، باعتبار أن قاضي التحقيق يمثل جهة قضائية متخصصة من غيرها على تقدير الوقائع الجزائية، لما يتمتع به من صلاحيات واسعة في هذا المجال، وخاصة وأن الاتهام في هذه الجرائم تخضع لقانون العقوبات، وليست اتهاماً مستقلاً عن الاتهام الجنائي، وبالتالي فإن الأمر يحوز الحجية فيما انبنى عليه من وقائع خلص للجهة المختصة عدم صحتها، ومن ثم فمن غير المعقول أن تأتي جهة التأديب وتبسط رقابتها على نفس الوقائع لتنتهي إلى ثبوتها على النحو الذي كانت عليها أمام قاضي التحقيق، وهذا من شأنه أن يهدر حجية الأمر الذي خلص إلى عدم صحة الواقعة، على أن يقتصر الأمر على الأسباب القانونية للأمر بالألا وجه للمتابعة دون غيرها.

نستنتج مما سبق بيانه أن التشريع الوظيفي الجزائري يربط المتابعة التأديبية في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم سواء بمناسبة أدائه لوظيفته أو بسبب ارتكاب أفعال يجرمها القانون الجنائي ويرتب على ذلك متابعات جنائية يربطها بالفصل النهائي في الدعوى العمومية،

ويرابطة التبعية توقف المساءلة التأديبية إلى حين الفصل في المحاكمة الجنائية والتي تكون ملزمة للجهة التأديبية، بحيث لا تستطيع التحلل من الإدانة التي قضى بها الحكم الجنائي النهائي البات، وهو ما جاء في قرار مجلس الدولة الجزائري حول قرار صادر عن الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين الذي أيد قرار صادر عن الغرفة الجهوية لمحضري الشرق الذي قضى ببراءة المحضر القضائي في الوقائع المنسوبة إليه، ونطق بإعادة إدراجه في منصب عمله، على الرغم من صحة الوقائع المسندة للمحضر بموجب حكم قضائي جزائي الذي أدانته وعاقبته بـ 03 أشهر حبس مع وقف التنفيذ و 20.000 دج غرامة نافذة. فقام وزير العدل بالطعن في هذا القرار أمام مجلس الدولة بوصفه هو السلطة الوصية، فقبل مجلس الدولة الطعن بالبطلان في الشكل وقضى في الموضوع بإبطال قرار الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين¹⁴.

وتجدر الإشارة إلى أن التزام سلطة التأديب بحجية الحكم الجنائي النهائي تتخذ صورتين: الأولى في حالة ما إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني جسيم وصدرت عقوبة قضائية نهائية بالإدانة ضد الموظف.

ففي هذه الحالة يجب على السلطة الإدارية أن تتخذ ضده قراراً بالتسريح، وهو ما جاء في المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004، والذي يؤكد ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في القرار المذكور آنفاً¹⁵.

أما الصورة الثانية فتتمثل في المتابعة الجزائية للموظف بسبب ارتكابه فعلاً خارج وظيفته وانتهت المتابعة الجزائية بحكم نهائي حائز لقوة الشيء المقضي بالإدانة، ففي هذه الحالة يكون للسلطة التأديبية

سلطة تقديرية واسعة في اتخاذ القرار التأديبي المناسب تحت رقابة القضاء الإداري، وهو ما نص عليه المنشور رقم 05 بقوله: "يمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة (06) أشهر على الأكثر مع بقاء جزء من الأجر الأساسي إذا لم تحصل المتابعات نتيجة خطأ مهني جسيم يمكن أن ينجر عنه تسريحه".

كما أن ربط المساءلة التأديبية بالمتابعة الجزائية بسبب ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، مما يترتب عليه عقوبة التسريح هو حكم فيه إجحاف ومبالغ فيه بحق الموظف، فكيف في حالة ارتكاب الموظف فعلاً خارج نطاق وظيفته فمن غير المعقول أن يكون محلاً للمساءلة التأديبية بسبب هذا الفعل الذي لا يمتّ بأية صلة للوظيفة، خاصة وأنه إذا رجعنا إلى المادة 63 من المرسوم 302/82 وجدناها تشير إلى هذا المعنى والتي جاء فيها ما يلي: "يخضع تحديد العقوبة التأديبية المطبقة لدرجة خطورة الخطأ وللظروف المخففة أو المغلظة التي ارتكب فيها، ومدى مسؤولية العامل المدان، وعواقب خطئه على الإنتاج وللضرر الذي يلحق الهيئة المستخدمة أو عمالها". وعليه وإعمالاً لهذا النص فإن السلطة التأديبية تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تقدير خطورة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومن ثم إصدار القرار التأديبي المناسب لذلك. كما المنشور السابق الذكر يؤكد في إحدى فقراته على ما يلي: "...تلتزم الإدارة بتبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المؤهلة بناء على تقرير مسبق يبين بوضوح الأفعال المعاقب عليها وظروف ارتكابها..."

إلا أنه لا يفوتنا أن نشير إلى أن المشرع الجزائري قد أعطى لسلطة التأديب كامل الصلاحية والتقدير في مثل الحالة التي ذكرناها آنفاً، والتي تقتضي بأنه في حالة صدور حكماً على الموظف لأول مرة فلا يؤدي ذلك إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة التأديب بقرار مسبب أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة، وهو الحكم الذي قد أغفل عنه التشريع الوظيفي الفرنسي، وهذا مسلك محمود من التشريع الوظيفي الجزائري تقديراً للآثار الوخيمة التي قد تلحق الموظف وأسرته في حالة الفصل أو الشطب.

هذا من جهة، إلا أنه من جهة أخرى نجد أن التشريع الوظيفي الجزائري قد شذ عن المؤلف عن ما هو مطبق في كافة التشريعات الوظيفية من أن الأشخاص الذين صدرت في حقهم عقوبات معينة ليس لهم الحق في الالتحاق بوظيفة عمومية، إلا إذا ردّ لهم اعتبارهم القانوني أو القضائي، وهو ما جاء في الأمر 50/72 في المادة الثالثة منه على ما يلي: "إن الإشارات إلى الإدانات المقيدة على الورتين للحصول على وظيفة، لا يمكن أن تشكل بأية صفة مانعاً لتوظيف الأشخاص الذين تتعلق بهم". وجاء في نص المادة 4 منه ما يلي: "كما أنه لا يمكن لكافة المؤسسات العمومية والمزارع المسيرة ذاتياً ولا مؤسسات القطاع الخاص أن ترفض الالتحاق بالوظيفة القانونية subalternes بسبب إشارة مفيدة في ورقة صحيفة السوابق القضائية".

وجاء في نص المادة 5 منه على ما يلي: "أما بالنسبة للوظائف التي تقتضي نوعاً من المسؤوليات فإنه لا يكون لفحص ورقة صحيفة السوابق

القضائية أثراً آخر غير امتناع الهيئة صاحبة العمل عن إسناد مهام ذات مسؤولية أو وظائف لا تتفق مع المخالفة المرتكبة من أشخاص لهم سوابق قضائية وذلك طيلة مدة معينة من الاختيار".

من خلال هذه النصوص القانونية يتبين لنا بأن المشرع الجزائري وكذا نظيره الفرنسي لم يعطيا للأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة أي اهتمام مهما كانت الجريمة التي يأتيها الموظف أو العقوبة المسلطة عليه، وخاصة إذا كانت الجريمة لا تمتّ بأية صلة للمسؤولية التي يشغلها الموظف، وبالرجوع إلى نص المادة 75 من الأمر 03/06 نجد أنه ينص على ما يلي: "لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: ... أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها...". ونفس الحكم نجده في فرنسا بخصوص الالتحاق بالوظيفة العامة، إذ يشترط التمتع بكافة الحقوق المدنية، وأن هذه الأخيرة تفقد بصدور حكم جنائي¹⁶.

إلا أنه بموجب قانون رقم 92-683 إلى غاية 92-686 المؤرخ في 22 جويلية 1992 الذي أدخل إصلاحات على قانون الإجراءات الجزائية الفرنسي وكذا قانون العقوبات، لم تعد مسألة فقد الحقوق المدنية تشكل عقوبة تبعية ناتجة عن العقوبة الأصلية، لكن أصبحت عقوبة مكملة، مما يترتب على ذلك أن القاضي يتمتع بكامل الحرية في أن يحكم أو لا يحكم بهذه العقوبة إلى جانب العقوبة الأصلية¹⁷.

وعلى هذا الأساس فإننا نرى ضرورة إلغاء تلك القوانين السابقة باعتبارها لا تتماشى مع مقتضيات الوظيفة العمومية التي يشترط فيها

ما لم تشترطه تلك القوانين التي أملتها ظروف واعتبارات إيديولوجية يتعين قصرها فقط على بعض الجرائم المعينة دون أن يكون الحكم معممًا على كافة الجرائم.

كما نهيى على المشرع النص على الجرائم التي يكون من شأنها الحرمان من التوظيف وهي تلك الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو الشائنة التي ارتكبتها أصحابها خارج نطاق الوظيفة والتي يكون من شأنها الحيلولة دون توظيفهم في الوظائف العامة أو الثانوية منها، حتى لا يبقى الأمر في يد الإدارة دون ضابط.

المبحث الثاني: آثار الحكم الجنائي مع وقف التنفيذ أمام السلطات التأديبية:

نتناول في هذا المبحث الأثر الذي يترتب عليه الحكم الجنائي المشمول بوقف التنفيذ على المسار المهني للموظف، وكذا البحث في مدى مساءلته تأديبياً، وهو ما يدفعنا إلى التطرق عن نظام وقف التنفيذ للحكم الجنائي وضوابطه، وأثره على مسيرة الموظف المهنية على النحو التالي:

المطلب الأول: نظام وقف التنفيذ وضوابطه:

يعرف نظام وقف التنفيذ بأنه بمقتضاه يصدر القاضي حكماً بالعقوبة على المتهم مع الأمر بوقف تنفيذ هذه مدة من الزمن إذا عاد المتهم خلالها إلى ارتكاب إحدى الجرائم نفذت في حقه العقوبة الموقوف تنفيذها مضافاً إليها العقوبة الجديدة، التي توقع على الجريمة

الأخيرة. أما إذا استقام ولم يعد إلى الإثم الجنائي حتى انقضت فترة التجربة، اعتبر الحكم الصادر ضده كأن لم يكن.

والهدف من نظام وقف التنفيذ هو تحقيق المصلحة العامة المتمثلة في إصلاح حال المحكوم عليه¹⁸. وهو ما نصت عليه المادة 592 من قانون الإجراءات الجزائية بقولها: "يجوز للمجالس القضائية وللمحاكم في حالة الحكم بالحبس أو الغرامة إذا لم يكن المحكوم عليه قد سبق الحكم عليه بالحبس أو الغرامة إذا لم يكن المحكوم عليه قد سبق بالحبس لجنائية أو جنحة من جرائم القانون العام أن تأمر في حكمها نفسه بقرار مسبب بإيقاف تنفيذ العقوبة الأصلية".

ويضيف التعديل الأخير لقانون الإجراءات الجزائية شرطا آخر يتمثل في الإيقاف الكلي لتنفيذ العقوبة الأصلية، أما إذا كان الإيقاف جزئيا للعقوبة الأصلية فلا يمكن.

ولنظام وقف التنفيذ ضوابط تتمثل فيما يلي:

(1) ذكر الأسباب: يعتبر نظام وقف التنفيذ جوازي بالنسبة للقاضي، وله سلطة تقديرية واسعة في الحكم به أو عدم الحكم به. ففي حالة رفضه الحكم به لا يلتزم القاضي ببيان الأسباب التي دفعته إلى عدم الحكم به، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها بقولها: "إن الاستجابة لقبول استئناف النيابة العامة وتشديد العقوبة التي صرح بها قاضي الدرجة الأولى ضد المتهمين لم تكن سوى

استعمال للسلطة التقديرية للمجلس، فهذا الأخير ليس مجبرا على الإدلاء بأي سبب خاص لإلغاء وقف تنفيذ العقوبة...¹⁹.

(2) مدة وقف التنفيذ: إن إيقاف تنفيذ العقوبة محدد بمهلة خمس سنوات تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائيا، ولم يحكم على المحكوم عليه بعقوبة الحبس أو عقوبة أشد فيها جناية أو جنحة اعتبر الحكم بإدانة غير ذي أثر. وتجدر الإشارة إلى أن القاضي ينذر المحكوم عليه بالمدة ولا يصرح بها في الحكم بعد النطق به بأنه في حالة صدور حكم جديد عليه بالإدانة فإن العقوبة الأولى ستنفذ عليه دون أن يكون من الممكن أن تلتبس بالعقوبة الثانية، ودون حاجة إلى صدور الحكم لإلغاء وقف تنفيذ العقوبة الأولى وإنما يتم بقوة القانون²⁰.

(3) نطاق الحكم بإيقاف التنفيذ: نصت المادة 595 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري على أنه: "لا يمتد إيقاف العقوبة إلى دفع مصاريف الدعوى أو التعويضات كما لا يمتد أيضا إلى العقوبات التبعية أو عدم الأهلية الناتجة عن حكم الإدانة.

ومع ذلك فإن العقوبات التبعية وعدم الأهلية يوقف من في اليوم الذي يصير فيه حكم الإدانة كأن لم يكن تطبيقا لأحكام المادة 602".

غير أننا نرى ضرورة أن يحدو المشرع الجزائري حذو التشريعات الحديثة من تعميم نظام وقف التنفيذ على جميع العقوبات الأصلية والتبعية وحتى التكميلية، على اعتبار أن هذه العقوبات ترتبط ارتباطا

وثيقا مع العقوبات الأصلية، وبالتالي فهي لا تحتاج إلى النص عليه خاصة العقوبات التبعية. أما العقوبات التكميلية فمن باب أولى فهي مرتبطة بالحكم من حيث وجوب النطق به.

المطلب الثاني: أثر الحكم الجنائي المشمول بوقف التنفيذ أمام السلطات التأديبية

إن الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة ولو كان شاملاً لا يمنع من المساءلة التأديبية للموظف المحكوم عليه، متى كان الفعل المرتكب من طرفه يشكل جريمة تأديبية، حتى لو كانت الأفعال هي ذاتها التي كانت موضوعاً للمحاكمة التأديبية، وأساس ذلك كما عرفنا في موضوع حجية الحكم الجنائي في المجال الإداري والتأديبي إنما تنصرف هذه الحجية إلى ما نفاه أو أثبتته الحكم الجنائي من الوقائع متى كان الفصل في هذه الوقائع ضرورياً للحكم في الدعوى، وحيث أن الحكم الجنائي قد قضى بثبوت هذه الوقائع في حق الموظف، فإن هذا الأمر يجعل السلطة التأديبية تنظر في هذه الأفعال وتكيفها في المجال التأديبي الإداري، وما إذا كانت هذه الأفعال تشكل مخالفات تأديبية من عدمها. فإذا انتهت السلطة التأديبية إلى أن هذه الأفعال تشكل جرماً تأديبياً فيكون من حقها أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتأديبه متى رأت موجباً لذلك²¹. وبهذا المعنى جاءت التعليمات رقم 07 المذكورة آنفاً من أن الإدانة الجزائية حتى ولو كانت بسيطة légère أو مماثلة لوقف التنفيذ (ou assortie de sursis) يمكن أن تكون في جميع الأحوال سبباً

في عدم الاحتفاظ بالموظف المدان في المنصب الذي يحتله. وللجهة الإدارية تقدير ما إذا كانت مصلحة المرفق تتطلب نقله أو تسليط أية عقوبة تأديبية أخرى عليه²².

وبالرجوع إلى أحكام المنشور رقم 05 السالف الذكر نجد بأنه يضع حكماً عاماً يقضي بضرورة تسريح الموظف الذي تصدر في حقه إدانة جزائية، نجده أيضاً يستدرك هذا الحكم العام عندما نص على ما يلي: "...غير أنه إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائياً حكماً قضائياً نهائياً يقضي بإطلاق سراحه relaxation، براءته، أو بانتفاء وجه الدعوى... يعاد إدماجه وجوباً في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين...".

من خلال تحليلنا للنص الوارد في المنشور 05 السابق الذكر نجد بأن المشرع الوظيفي الجزائري تبني نظام إيقاف التنفيذ من خلال النص على حالة إطلاق سراح الموظف، على اعتبار أن الحالات التي يمكن أن يحكم بها القاضي الجزائي لا تخرج عن هذه الحالات فهي على سبيل الحصر، ومن ثم فإن التعداد المذكور في النص هو تعداد مقصود، بحيث ذكر حالة إطلاق سراح ثم أعقبها بذكر البراءة، أي أن المشرع الوظيفي كان يقصد بحالة إطلاق سراحه بنظام وقف التنفيذ، على أساس أنه لو كان يقصد في إطلاق سراحه البراءة ما كان ليعدد الحكم بالبراءة في المرتبة الثانية، هذا من جهة، ومن أخرى إطلاق يد السلطة التأديبية في النظر مسبقاً في الأفعال المرتكبة من طرف الموظف ما إذا

كانت تشكل مخالفة تأديبية أم لا، ومن ثم توقيع العقوبة المناسبة لذلك لنصه: "إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقاً في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية"²³.

الخاتمة:

من جانبنا نرى بأنه يجب على التشريع الوظيفي الجزائري في نظام وقف التنفيذ أن يفرق بين الإدانات بسبب الأفعال والجرائم خارج نطاق الوظيفة شريطة ألا يكون لها تعلق بكرامة وشرف الوظيفة، وبين الإدانات التي يكون سببها الأخطاء المهنية الجسيمة، ففي مثل هذه الأخيرة يجب النص على عدم صلاحيته للعود إلى منصب عمله كما هو منصوص عليه في المنشور 05 المذكور سلفاً. ومن ثم فأنا نهيى بالمشروع أن يضمن أيضاً نصاً واضحاً إلى جانب تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أن ينص على عدم السماح للإدارة بإعادة إدماج الأشخاص المدانين جزائياً بسبب ارتكابهم لأخطاء مهنية جسيمة إلى الوظيفة العامة نهائياً حتى ولو كانت الإدانة مع الوقف الكلي²⁴ حتى يرد لهم اعتبارهم²⁵.

المراجع:

I باللغة العربية:

الكتب والرسائل:

- د. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007/2006.
- كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2004.
- د. محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 195 2004.
- مولاي ملياني البغدادى، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1976.
- د. نعيم عطية، بحث عن انتهاء الخدمة بحكم جنائي، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد 1، السنة 12 جانفي مارس 1968، القاهرة.
- هشام عبد الحميد الجميلي، أصول التسيب والصياغة العملية للحكم الجنائي، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2008.
- النصوص القانونية والتشريعية :
- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46.
- القانون 04-14 المؤرخ في 10/11/2004 المعدل والمتمم للأمر 66-155 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.
- المنشورات والتعليمات :
- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004 احدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- التعليم رقم 07 المؤرخة في 7 ماي 1969 الخاصة بالإجراءات التأديبية.

II باللغة الفرنسية:

▪ Christian VIGOUROUX, Déontologie des fonctions publiques, éditions Dalloz, paris, 2006

▪ Gustave PEISER, Droit de la fonction publique, 18^e édition, 2006, DALLOZ.

▪ Serge SALON Jean Charles SAVIGNAC, Fonctions publiques et Fonctionnaires, Organisation et statuts, carrière, garanties, déontologie et responsabilités, Armand colin, paris 1997, p.199.

▪ La discipline dans la fonction publique de l'état, (DGAFF) La documentation française, paris, 1998.

Les instructions et les revues:

▪ Instruction n° 7 du 7 mai 1969 Relative à la procédure disciplinaire.

▪ La mise en œuvre des principes de procédure pénale dans les procédures disciplinaires, Revue internationale de droit pénal, 2004/3 - Vol. 75, p.773-775.

الهوامش

¹ Gustave PEISER, Droit de la fonction publique, 18^e édition, 2006, DALLOZ, p.66.

² La mise en œuvre des principes de procédure pénale dans les procédures disciplinaires, Revue internationale de droit pénal, 2004/3 - Vol. 75, p.773-775.

³ أنظر:

-Instruction no 7 du 7 mai 1969 Relative à la procédure disciplinaire : « ...en cas de poursuites devant un tribunal répressif, il peut y avoir intérêt à différer la sanction disciplinaire jusqu'à la décision définitive de l'autorité judiciaire, bien qu'aucune disposition n'empêche l'administration de frapper le fonctionnaire poursuivi pénalement d'une peine disciplinaire sans attendre cette décision. ».

⁴ Christian VIGOUROUX, Déontologie des fonctions publiques, éditions Dalloz, paris, 2006, p.226.

⁵ أنظر: د. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007/2006، ص312 وما بعدها.

⁶ Serge SALON Jean Charles SAVIGNAC, Fonctions publiques et Fonctionnaires, Organisation et statuts, carrière, garanties, déontologie et responsabilités, Armand colin, paris 1997, p.199.

أنظر كذلك: كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2004، ص.36.

-CE 26 janvier 1938, Coignet, p.89 ; CE 23 novembre 1966, commune de Lamotte-œuvrons, p.614, cité dans : La discipline dans la fonction publique de l'état, (DGAFF) La documentation française, paris, 1998. p.54.

⁷ أنظر: د. محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص195 وما بعدها.

⁸ CE ,4octobre1989, Melle Leberche, p.756 ; CE, 14 avril 1995, centre hospitalier Tourcoing, req, n° 116 278. Cité dans La discipline dans la fonction publique de l'état, (DGAFF) op, cit, p.54.

⁹ أنظر: د. محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص.265.

¹⁰ CE 11 mai 1956, Chomats, -cité par Serge SALON Jean Charles SAVIGNAC, Fonctions publiques et Fonctionnaires, op, cit, p.200.

أنظر كذلك: هشام عبد الحميد الجميلي، أصول التسييب والصياغة العملية للحكم الجنائي، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2008، ص.172.

¹¹ المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004 احدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- نصت المادة 174 الفقرة الثانية من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، على ما يلي: "...ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة(6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف..."

¹² أنظر: مولاي ملياني البغدادى، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1976، ص.111-145.

¹³ يختلف الأمر بالألا وجه للمتابعة المؤسس على الأسباب القانونية عن المؤسس على الأسباب الموضوعية. - فالأمر بالأوجه للمتابعة المؤسس على الأسباب القانونية وهي التقادم المسقط للدعوى العمومية والعفو عن المتهم، والأفعال التي ليست لها طابع جنائي أو حالة الجنون عند ارتكاب الجريمة بحيث لا يعاقب القانون عن الجريمة ذاتها في حالة الجنون، وفي حالة الدفاع الشرعي طبقا لما هو مقرر في قانون العقوبات الجزائري، أو كان الفعل قد أمر أو أذن به القانون فإن الأمر الذي يصدره قاضي التحقيق في هذه الحالات بالأوجه للمتابعة يصبح حائزاً لقوة الشيء المقضي فيه طبقا لما جاء في نص المادة 175 الفقرة 1 بما يلي: "... المتهم الذي صدر بالنسبة إليه الأمر من قاضي التحقيق بالألا وجه للمتابعة لا يجوز متابعته من أجل الواقعة نفسها..."

- أما الأمر بالأوجه للمتابعة المؤسس على الأسباب الموضوعية وهي الأسباب التي تكون كافية لإظهار الحقيقة أو كانت الأدلة ضعيفة بحيث لا تكون مقنعة للقاضي المحقق، أو عدم توافر الأدلة أو عدم الصحة إلى غير ذلك من الأسباب، فإن الأمر لا يجوز قوة الشيء المقضي فيه، بل قد يعاد التحقيق لظهور أدلة جديدة وهو ما جاء في نص المادة 175 الفقرة 1: "المتهم الذي صدر بالنسبة إليه أمر قاضي التحقيق بالألا وجه للمتابعة لا يجوز متابعته من أجل الواقعة نفسها ما لم تطرأ أدلة جديدة". غير أن هذه الأسباب الموضوعية قد تشترك مع الأسباب القانونية في السقوط بالتقادم. أنظر: د. محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 266-267.

¹⁴ أنظر: قرار رقم 004827 المؤرخ ف 2002/06/24، بين وزير العدل ضد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، مجلس الدولة، الغرفة الثانية، العدد 2، السنة 2002.

¹⁵ وتؤكد التعليم رقم 07 المؤرخة في 7 ماي 1969 الخاصة بالإجراءات التأديبية هذا المعنى بقولها:

« L'infraction pénale commise par un fonctionnaire peut avoir des conséquences sur sa situation administrative même lorsqu'elle est motivée par des faits absolument étrangers au service ».

¹⁶ CE, 1 février 1961, Délégué général du gouvernement en Algérie c/Sieur Allali, p.74. cité dans : La discipline dans la fonction publique de l'état, (DGAFF) op, cit, p.57.

¹⁷ La discipline dans la fonction publique de l'état, (DGAFF) op, cit, p.57.

¹⁸ أنظر: د. نعيم عطية، بحث عن انتهاء الخدمة بحكم جنائي، مجلة إدارة قضايا

الحكومة، العدد 1، السنة 12 جانفي مارس 1968، القاهرة.

¹⁹ أنظر: د. محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 275.

²⁰ أنظر المواد 593-594 من القانون 04-14 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للأمر 66-155 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد رقم 71.

أنظر أيضا حكم المحكمة العليا التي جاء فيها ما يلي: "متى كان من المقرر قانونا أنه لم يصدر ضد المحكوم عليه الذي استفاد بإيقاف عقوبة أصلية خلال مهلة 5 سنوات من تاريخ الحكم الصادر من المحكمة أو المجلس حكم بعقوبة حبس أو عقوبة أشد منها لارتكاب جريمة أو جنحة اعتبر الحكم بإدائته غير ذي أثر. أما في الحالة العكسية تنفذ أولا العقوبة الصادر بها الحكم الأول دون أن يلتبس بالعقوبة الثانية وأن إلغاء وقف تنفيذ للعقوبة الأولى يتم بقوة القانون..." جنائي 22 فيفري 1988 المجلة القضائية 1/1989، ص. 332. الجزائر.

²¹ أنظر: د. محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة، المرجع السابق، ص. 219.

²² جاء في التعليمة رقم 07 ما يلي:

« D'autre part une condamnation pénale, même légère ou assortie de sursis, peut en toute hypothèse rendre important le mentionner de l'intéressé au poste qu'il occupe.

Il appartient alors à l'administration d'apprécier si l'intérêt du service commande le déplacement de l'intéressé une autre sanction, et dans l'affirmative, de prendre la décision correspondante en observant la procédure disciplinaire ».

²³ أنظر: المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 السابق الذكر.

²⁴ التعديل الجديد لقانون الإجراءات الجزائية للمادة 592 أضاف عبارة جديدة هي: "...أن

تأمر بحكم مسبب بالإيقاف الكلي أو الجزئي لتنفيذ العقوبة الأصلية". أنظر: القانون 04-14

المؤرخ في 10/11/2004 المعدل والمتمم للأمر 66-155 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

²⁵ د. محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص. 276-277-278.