

تاريخ القبول: 2019/03/14

تاريخ الإرسال: 2019/01/24

آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب

The Effects of The Assignment of Public Employee on The Disciplinary Board

د. بوخضرة إبراهيم

boukhadrabrahim16@gmail.com

جامعة البليدة 02

ملخص البحث

يعد تأديب الموظف العمومي في حال ارتكابه لأخطاء مهنية أحد الوسائل التي يتم من خلالها التحكم في أفعال وتصرفات الموظفين، ويعتبر قرار الإحالة على التأديب لموظف أقدم على أفعال تصنف على أنها أخطاء مهنية، منعرجا واضحا في مستقبل الموظف المهني، وعليه تترتب جملة من الآثار من شأنها تحديد مستقبل هذا الموظف، لذا فالآثار تنشئ مراكز قانونية جديدة قد يكون لها تأثير بالغ في مسار الموظف، قد تصل إلى حد فصله من وظيفته .

الكلمات المفتاحية: تأديب الموظف، قرار الإحالة، آثار التأديب.

Abstract :

The discipline of public employee if committed professional errors, one of the means by which control the acts and conduct of staff, the decision of the Disciplinary Board is a reference to the senior officer to acts classified as professional errors, was a watershed in the future of the professional staff, therefore entail, inter alia, the effects of which would determine the future of this staff member, so the effects establish new legal centers may have a great impact on the course of the employee, may reach a dismissed from his job.

Key words: Effects of Discipline; Discipline of the employee; Referral decision.

مقدمة:

يعد النظام التأديبي في حق الموظف العام وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين في حال ارتكابه لأفعال من شأنها الإخلال بواجباته المهنية أو مساساً بالانضباط فكل خطأ من طرف الموظف العام أثناء تأديته مهامه الوظيفية أو بمناسبة يعرضه لعقوبة تأديبية، ولذا لا بد من وجود تحقيق تأديبي مع الموظف المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية، فتتولى الإدارة التي لها صلاحية التعيين توقيع العقاب، غير أنه متى كانت المخالفة على قدر من الجسامة تقتضي عقوبة أشد مما هي مخولة بإنفاذه فإنها تمارس سلطة التأديب بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وبالتالي إحالة التحقيق التأديبي وكذا الموظف على اللجنة، وعليه يعتبر أهم مرحلة تعترى حالة المحال على التأديب هي الآثار التي تترتب على قرار الإحالة وبالتالي الفصل في المسار المهني والمستقبل الوظيفي للشخص محل التأديب، فكيف تؤثر الإحالة على التأديب وتتسبب آثاراً في حق الموظف العمومي؟ وعليه آثرت للإجابة على هذا التساؤل تقسيمه إلى مبحثين مبحث أول تطرقت فيه إلى إحالة الموظف على المجلس التأديبي والطبيعة القانونية لقرار الإحالة، وفي مبحث ثان تطرقت لآثار صدور قرار الإحالة بالنسبة للموظف

المبحث الأول: إحالة الموظف على المجلس التأديبي والطبيعة القانونية لقرار

الإحالة

عند انتهاء التحقيق التأديبي المشار إليه في نص المادة 167 من الأمر 03-06¹ وإذا قدرت السلطة المختصة أن النتائج التي كشف عنها التحقيق على درجة من الجسامة تستدعي توقيع عقوبة تفوق في درجتها الحد المسموح بتوقيعه إدارياً وهي العقوبات من الدرجة الأولى والثانية المقررتان بنص المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية فإنها تصدر قرارها بإحالة الموظف على مجلس التأديب المختص والمقصود هنا اللجنة المتساوية الأعضاء²

المطلب الأول: إحالة الموظف على المجلس التأديبي

الفرع الأول: صدور قرار الإحالة

الأصل أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية تعيين الموظف العمومي محل المتابعة التأديبية أن تصدر في حقه إجراءات تأديبية بما في ذلك عقوبة التوقيف الذي هو إجراء تحفظي، يظل الموظف فيه محتفظاً بنصف راتبه مع المنح العائلية بناء على نص المادة 173 من قانون الوظيفة العامة حيث تنص على " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً"، غير أن قرار الإحالة على مجلس التأديب يتعين صدوره كذلك من السلطة التي أناط بها المشرع ذلك الاختصاص دون غيرها حتى يقع قرار الإحالة صحيحاً منتجا لآثاره القانونية، فليس من الممكن صدور القرار من جهة لم يخول لها القانون ذلك وإلى هذا أشارت المادة 162 من قانون الوظيفة العامة حيث تنص على : " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين "

ويفهم من نص المادة أن اتخاذ الإجراءات التأديبية في حق الموظف العام وكذا الإحالة على التأديب مخول للسلطة التي لها صلاحية التعيين³.

الفرع الثاني: تبليغ الموظف العمومي بقرار الإحالة

بناء على ما جاء في القانون الأساسي للوظيفة العمومية فإنه متى صدر قرار الإحالة على المجلس التأديبي فإنه يجب على السلطة المختصة تبليغ الموظف العمومي بالأخطاء المنسوبة إليه والاطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل قانوني حددته نص المادة 167 من الأمر 03-06 " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية "، وكذلك لا بد على الموظف المبلغ بقرار الإحالة المثول أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي إلا في حالة القوة القاهرة ويبلغ بتاريخ المثول قبل خمسة عشر يوماً

على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من نص المادة 168 من الأمر 06-03.

والحكمة من التبليغ هو تمكن الموظف المحال على التأديب من ممارسة حقه في الدفاع عن نفسه أصالة أو بالوكالة على النحو الذي كفله له الدستور والقوانين الأساسية، غير أن الفقرة الثالثة من نص المادة 168 قضت بأنه في حال عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبليغ المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية .

ولئن كان من المقرر إعلام المحال على مجلس التأديب بقرار الإحالة على نحو يتضمن المخالفات المنسوبة إليه حتى يتمكن من إعداد دفاعه بشأنها إلا أنه لا يشترط فيه أن يتضمن بيانا بمواد القانون التي تشكل الأفعال المنسوبة إليه مخالفة لها على اعتبار أن كل إخلال بواجبات الوظيفة إنما يعد خطأ مهنيا يستوجب التأديب حتى ولو لم يرد بها نص صريح⁴

الفرع الثالث: اعتبار الموظف محالا على مجلس التأديب

الأصل أن كلا من التحقيق التأديبي وكذا المحاكمة التأديبية منفصلان عن بعضهما البعض إلا أنه يعد محالا على المجلس التأديبي كل موظف صدر في حقه تحقيق إداري، وهو ما نصت عليه المادة 171 من القانون 06-03: " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة"، وعليه فإن معنى الإحالة على مجلس التأديب لا يتحقق

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لقرار الإحالة

بعد الانتهاء من التحقيق مع الموظف المنسوبة إليه ارتكاب المخالفات التأديبية وعلى ضوء ما كشف عنه التحقيق من ثبوت المخالفة في حق هذا الموظف فإن الإدارة التي ينتمي إليها تصدر قرارها بإحالته إلى مجلس التأديب متى ارتأت أن تلك المخالفة تستحق توقيع إحدى العقوبات التأديبية والتي تخرج عن نطاق تلك المخولة لها قانونا ونقصد هنا العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة مثلما نص عليه المشرع

الجزائري، لكن التساؤل المطروح هو في مدى اعتبار قرار الإحالة إلى مجلس التأديب قرارا إداريا نهائيا من عدمه.

الفرع الأول: القرار الإداري بالإحالة إلى مجلس التأديب

القرار كما عرفه جانب من الفقه⁵ هو إفصاح عن إرادة منفردة يصدر من سلطة إدارية ويرتب آثارا قانونية⁶

وعليه فإن قرار الإحالة ينطبق عليه ما ينطبق على القرار الإداري من أنه صادر عن جهة إدارية وإرادة منفردة كما ويرتب آثاره القانونية، فالقرار الإداري يتكون من عدة عناصر من أبرزها أنه عمل قانوني يتمثل في التعبير عن إرادة الإدارة بقصد ترتيب أثر معين وهذا الأثر قد يتمثل في إنشاء مركز قانوني أو إلغائه أو تعديله كما أنه عمل صادر بالإرادة المنفردة يحدث تائرا مباشرا في المراكز القانونية القائمة⁶

الفرع الثاني: إمكانية الطعن في قرار الإحالة

ذهب جانب من الفقه إلى أن قرار الإحالة إلى مجلس التأديب يمكن الطعن فيه بالإلغاء استقلالا عن القرار التأديبي النهائي، حيث ذهبوا إلى أن قرار السلطة المختصة بإحالة الموظف إلى مجلس التأديب لا يخرج في جوهره ومضمونه عن كونه إجراء من إجراءات الدعوى التأديبية يستهدف الدخول في مرحلة جديدة من مراحلها ولا يستهدف في ذاته إنشاء أو تعديل المراكز القانونية لذوي الشأن، وبهذا فإن القرار الإداري الصادر بإحالة الموظف إلى التأديب وإن كان يترتب عليه التأثير في المركز القانوني للموظف من ناحية اعتباره محالا للمجلس التأديبي إلا أن هذه الإحالة ليست هدفا نهائيا مقصودا لذاته في هذا المجال وإنما مجرد تمهيد للنظر في أمر الموظف والتحقق مما إذا كان هناك ما يستوجب عقوبته وبهذا الاعتبار فإن القرار المذكور لا ينطوي على تعديل نهائي في المركز القانوني للموظف وبالتالي لا يعد قرارا نهائيا مما يجوز الطعن فيه⁷

بينما اتجه جانب من الفقه إلى اعتبار قرار الإحالة إلى مجلس التأديب قرارا إداريا نهائيا ومن ثم لا يجوز الطعن فيه استقلالا عن القرار التأديبي، وبما أن الأصل في

الموظف البراءة فالثابت أن قرار الإحالة يرتب العديد من النتائج الجسيمة ذات الأثر البالغ على حياته الوظيفية⁸

غير أن الواضح من خلال استقراء الرأيين أن قرار الإحالة لا يرقى إلى مستوى القرارات الإدارية التي يجوز الطعن فيها بالإلغاء، وذلك لعدة اعتبارات

1- الفصل في الطعن بالإلغاء في قرار الإحالة على المجلس التأديبي قد يستغرق فترة زمنية تفوق التي يستغرقها الفصل في الدعوى التأديبية ذاتها نتيجة بطء إجراءات التقاضي والتي سوف تزداد بظناً نتيجة لازدياد الطعون في قرارات الإحالة على المجالس التأديبية.

2- قد يترتب صدور حكم قضائي بإلغاء قرار الإحالة على المجلس التأديبي، وذلك بعد صدور قرار مجلس التأديب مجازة المحال وهو ما يرتب العديد من المشكلات القانونية

3- زيادة الأعباء على القضاء وتضاعف أعداد القضايا نتيجة لطعن المحالين إلى مجالس التأديب في قرارات الإحالة استقلالاً عن الأحكام التأديبية.

المبحث الثاني: آثار صدور قرار الإحالة بالنسبة للموظف العمومي

الإحالة على التأديب في حق الموظف العمومي ترتب عدم جواز النظر في أمر ترقيته، وعدم جواز قبول استقالته مدة الإحالة والنظر في قضيته، وعليه ليس لهذا الموظف إمكانية في التصل من المحاكمة التأديبية لأنه بالاستقالة سوف تنشأ مراكز قانونية بالنسبة للموظف وقد يؤدي سير مجريات التحقيق إلى حرمانه منها.

المطلب الأول: عدم جواز ترقية الموظف المحال للتأديب

الترقية هي الصعود في المركز القانوني للموظف من وظيفة إلى أخرى أعلى درجة مما يعني كذلك الصعود في أهمية الوظيفة وزيادة الدرجة المالية، ويتوجه جانب من الفقه أن المقصود بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تمييزه عن أقرانه⁹

الفرع الأول: حظر ترقية الموظف المحال للتأديب

الأصل أن الترقية تنتج آثارها القانونية من تاريخ صدورها من السلطة المختصة بذلك واعتباراً من تاريخ الصدور تتحدد آثار الترقية من حيث شغل الدرجة المرقى إليها العامل وتتحدد فيها أقدميته بناء على ذلك، لكن الحظر يرد على ترقية الموظف المحال على التأديب بناء على أن الترقية تحمل معان التكريم والثقة في الموظف المرقى وهذا يختلف تماماً مع إحالته للتأديب أو إيقافه التحفظي عن العمل ولأن هذا الحال يلقي بالرغبة والشك في هذا الموظف¹⁰

غير أن الحظر لا يطرح إلا إذا صادف استحقاق العامل للترقية فهنا يتم تجميد ترقية الموظف إلى حين صدور حكم لجنة التأديب فإذا صدر الحكم بالبراءة أو صدر في حق الموظف عقوبات لا ترقى لمستوى التوقيف أو التنزيل من الرتبة ووجب إعمال الترقية واحتساب أقدميتها، أما إذا صدر في حقه حكم بالإدانة من طرف اللجنة ووجب تطبيق العقوبة وإعمال توقيف الترقية بل وحتى في بعض الحالات التأديبية تنزله من الرتبة التي حصلها قبل مثوله للتأديب وإلى هذا أشارت المادة 163 من القانون 06-03 في فقرتها الرابعة في باب العقوبات من الدرجة الرابعة حيث نصت على: " الدرجة الرابعة، التنزيل إلى الرتبة السفلى " وبهذا ينقلب الحرمان المؤقت الذي كان قائماً طوال فترة المحاكمة التأديبية إلى حرمان نهائي بل وحتى إلى تسليط العقوبة بقدر الخطأ الذي ارتكبه الموظف، مع الإشارة أن الحظر لا ينتهي إلا بصدور قرار مجلس التأديب في موضوع الاتهام بالبراءة أو الإدانة.

الفرع الثاني: حظر ترقية الموظف المحال للتأديب حال الجنون والموت

تعد ترقية الموظف المحال على التأديب موقوفة في حال إحالته بقرار على التأديب نظير ارتكابه لخطأ مهني يستوجب ذلك، هذا كأصل عام، لكن يثار التساؤل في حال ورود عارض على الموظف في فترة إحالته على المجلس التأديبي وإصابة الموظف بحالتي الجنون والموت وتزامن ذلك مع ورود ترقية في حقه.

إن من المتعارف عليه قانوناً أنه يترتب على وفاة الموظف المحال إلى التأديب انقضاء الدعوى التأديبية وعدم جواز السير فيها وذلك تأسيساً على فكرة شخصية

الجريمة وشخصية العقوبة، إلا أن انقضاء الدعوى على هذا الوجه ليس من شأنه إثبات براءة الموظف أو عدم إدانته أو عدم نسبة الخطأ إليه وإنما تظل الشبهة قائمة في حقه وعالقة به على الرغم من انقضاء الدعوى بوفاته مما يستوجب بقاء تعليق ترقيته ذلك أن قرار تعليق الترقية متعلق بخطأ الموظف وليس بشخصه على اعتبار أن الموظف المحال على التأديب يظل قرار عدم السير في الترقية بناء على الإحالة للتأديب قائما في حقه منتجا لآثاره¹¹.

غير أن هذا الرأي لا يعتد به على اعتبار أن الترقية حق مكفول قانونا مما يتعارض مع حق الموظف في الترقية فتعتبر الترقية التي هي محل سريان في حق الموظف المحال على التأديب والذي عرضت له حال وفاة حقا ثابتا دون الاعتداد بما يسفر عنه قرار اللجنة التأديبية بالإدانة أو البراءة فإذا كان بالبراءة فلا يثار أي إشكال أما إذا كان بالإدانة فإنه مع الوفاة تسقط كل التهم إعمالا للمبدأ القانوني في شخصية العقوبة بإسقاط التهم عن المتوفى.

أما فيما يخص الموظف الذي أصيب بحالة جنون فإن جانبنا من الفقه ذهب إلى عدم جواز ترقية الموظف المحال على التأديب والذي لم يصدر في حقه حكم بالبراءة أو الإدانة، غير أن هذا التوجه ينتقد على اعتبار أن الترقية حق قانوني مقرر للموظف ولا يجوز سلبه إياها فمن الأجدر عدم وقف ترقية هذا النوع من الموظفين المحالين على التأديب، لأن مجريات التحقيق وعدم إمكان الموظف الممثل أمام اللجنة لعراض الجنون يجعل من توقيف الترقية أمرا غير مقبول على اعتبار أن مجريات سير المحاكمة التأديبية يشوبها خلل في الإجراءات وهي جلسة سماع الموظف المحال على التأديب والتي تتعذر في هذه الحال.

فضلا عن أن التوقيف التحفظي ما هو إلا إجراء يستهدف به المشرع الموازنة بين حق الموظف في الترقية وبين حق الإدارة في حسن سير العمل فإنه من الجور حرمان الموظف المصاب بالجنون من الحق في الترقية تزامنا مع إجراءات التأديب.

المطلب الثاني: تكييف استقالة الموظف المحال للتأديب

الاستقالة عمل فردي إرادي يقوم به الموظف للإفصاح فيه عن رغبته في ترك الوظيفة التي يشغلها وذلك قبل بلوغه السن القانونية، وهي طريق من الطرق التي رسمها المشرع لإنهاء الخدمة بوضوح من طرف الموظف لإنهاء علاقته الوظيفية دون أن تكون للإدارة سلطة الإنهاء بشكل منفرد، ووجب كذلك أن تصدر الاستقالة بشكل صريح وصحيح ومن ثم فإنه يفسدها ما يفسد الرضا من عيوب كالإكراه، وكما لا يشترط في الاستقالة أي شكلية عدا عن كونها مكتوبة فتصح بأي الألفاظ ضمن صياغة قطعية الدلالة على الرغبة في إنهاء العلاقة الوظيفية.

إن العلاقة الوظيفية تقوم على الرضا وبالطبع رضا العامل وتحمله لأعباء المهنة، ومن ثم فإنه يتعين إنهاء تلك العلاقة متى أبدى الموظف رغبته في التحلل منها فليس في شغل الوظائف معنى من معان الإجماع فلا تملك السلطة الإدارية التي يتبع إليها الموظف سوى قبول تلك الاستقالة إذ ليس لها الحق في الرفض بيد أنها تملك إرجاءها لفترة محدودة تحقيقاً للمصلحة العامة.

أما عن الوضع في حال عرض الموظف على التأديب وتقديمه الاستقالة بالتزامن مع ذلك فإنه يمتاز بالتعقيد، فهل يتم قبول استقالته وتتنازل الجهة الإدارية عن دعواها؟ على اعتبار أن ولاية التأديب تظل في يد الإدارة بالرغم من ممارستها من طرف مجلس تأديب مستقل، أم لا يتم قبول الاستقالة إلا بعد الفصل في الدعوى التأديبية المقامة ضد هذا الموظف.

الفرع الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة

إن العلاقة الوظيفية تقوم على الرضا في أصلها، رضا العامل وتحمله لأعبائها ومن ثم فإنه يتعين إنهاء تلك العلاقة متى أبدى الموظف رغبته في التحلل منها، فليس في الوظائف معنى من معان الإجماع إذ لا يمكن للسلطة الإدارية التي يتبع إليها الموظف سوى قبول تلك الاستقالة فليس لها الحق في رفضها، بيد أنها تملك إرجاءها لفترة محدودة تحقيقاً لمصلحة عامة.

والوضع في حال عرض الموظف على التأديب يمتاز بالتعقيد في حال تقديمه لاستقالة أثناء استدعائه للتأديب أو في أثناء مجريات المحاكمة التأديبية على اعتبار أن ولاية التأديب تظل في يد الإدارة بالرغم من ممارستها من طرف مجلس تأديبي مستقل¹²، فهل يتم قبولها؟ أم تستكمل المحاكمة التأديبية.

يترتب على قبول الاستقالة من قبل الجهة الإدارية المختصة كف يد الموظف عن القيام بمهامه بصفة نهائية وسقوط ولايته الوظيفية سقوطا كلياً، فيرجع إلى المشرع الجزائري نجاهه قد اعتبر الاستقالة حالة من حالات إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف بناء على رغبة هذا الأخير حيث ورد في نص المادة 216 من الأمر 03-06 ما يلي: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن.....، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية"

كما نصت المادة 69 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على أنه " تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل الاستقالة المقبولة بصفة قانونية " إن الرابطة الوظيفية التي نشأت بين الإدارة والموظف لا بد في إنهائها من رغبة الموظف عن طريق الاستقالة وصدور قرار إداري بقبولها، فالإدارة هي عماد التصرفات القانونية، وفي هذا السياق نعرض لتعريف ورد في الاستقالة واعتبار الموظف مستقيلاً، " يعتبر الموظف مستقيلاً حينما يعلن عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، وأنها وسيلة قانونية لإنهاء المهام وحق معترف به بموجب المادة 217 من الأمر 03-06، غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين"¹³.

من خلال التعريف السالف نجد أن الاستقالة حق يكفله القانون من جهة وهي أيضا حالة تتدخل فيها الإدارة بشكل واضح على اعتبار أن الاستقالة لا تنتج آثارها القانونية إلا بعد قبولها من طرف السلطة التي لها حق التعيين ونقصد هنا الإدارة وبما أن هذه الأخيرة لها الولاية الكاملة على لجان التأديب فإن الموظف المحال للتأديب يتوقف قبول استقالته من عدمها على الإدارة والتي تعتبر صاحبة الفصل فيها.

الفرع الثاني: الاستقالة وأثرها على التأديب

إن فقدان الصفة الوظيفية بسبب الاستقالة يفترض عدم مساءلة الموظف تطبيقاً لنص المادة 216 من الأمر 06-03، هذا كمبدأ عام غير أن تقديم الاستقالة أثناء سير مجريات المحاكمة التأديبية يعد نوعاً من التصل من المسؤولية في حق الموظف العام خصوصاً في حالات الأخطاء الجسيمة، وبما أن الإدارة تملك حق الولاية على مجالس التأديب فإنها تقتض سقوط التأديب بمجرد تقديم الاستقالة ويتفق المشرع الجزائري مع الفرنسي في هذا التوجه، غير أن المشرع المصري غل يد الإدارة في قبول استقالة الموظف المحال على التأديب إلا بعد الحكم عليه بغير عقوبتي الفصل والإحالة على المعاش عملاً بأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة المصرية، واستثنى من ذلك بعض الوظائف وذلك بالنسبة للموظفين ذوي الشأن من أعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات¹⁴

لكن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إمكانية مساءلة الموظف المستقل عن الأخطاء المرتكبة بعد تركه الوظيفة لارتباط جل العقوبات التأديبية بالصفة الوظيفية والتي في أقصاها فصل الموظف العمومي، وبناء على ذلك فإن تقديم الموظف لاستقالته في أثناء المحاكمة التأديبية تقبل إذا سارت بصفة قانونية، غير أننا بالرجوع إلى نص المادة 65 من الأمر 66-133 فإننا نجد أنها تنص على ما يلي: " قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة"، إلا أن عدم تحديد العقوبات المناسبة والتي يمكن توقيعها بعد استكمال المحاكمة التأديبية وإثبات تورط الموظف بعد استقالته إلا ما كان من عقوبات نص عليها المشرع على الموظف وهو شاغل للوظيفة جعل مسألة المساءلة للموظف المستقل غير ذات جدوى وأضحت الاستقالة وسيلة من وسائل الإفلات من العقاب.

خاتمة:

لا ريب أن العملية التأديبية يجب ألا تكون سيفاً مسلطاً على رقاب العاملين في الوظيفة العمومية، ولا بد أن تكون في أضيق نطاق غير أن الآثار المترتبة على

تأديب الموظف تعد من الوضوح بمكان فهي تنشئ مراكز قانونية جديدة في حق الموظف العمومي وتأتي في بعض الحالات على المكاسب الوظيفية التي حصلها، لذا وجب إيجاد نظام تأديبي مثالي لا يقف عند حدود توقيع العقاب على المخطئ وترتيب جل الآثار السالف ذكرها، وإنما البحث عن أسباب ودوافع ارتكاب المخالفات للحيلولة قدر الإمكان دون وقوعها، كما لا بد من التنصيص صراحة في القانون الجزائي على عدم قبول استقالة الموظف المحال للتأديب إلى حين استكمال التحقيق وذلك بهدف غلق الباب على التنصل من المسؤولية خصوصا إذا تعلق الأمر بالأخطاء الجسيمة المضرة بالمصلحة العامة.

الهوامش والمراجع

- 1 الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006م.
- 2 رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012م، ص 88.
- 3 - براهمي سميحة، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لضر باتنة 2013/2012م ص 22.
- 4 عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988م، ص 67.
- 5 ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994م، ص 498.
- 6 إبراهيم عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري وولاية القضاء الإداري، ب ن، 2002م، ص 342.
- 7 مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1976م، ص 204.
- 8 السيد محمد إبراهيم، الرقابة على الوقائع في قضاء الإلغاء، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1962م، ص 13.

- 9 محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي، بيروت لبنان، 2004م، ص320.
- 10 سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية قضاء الإلغاء قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991م، ص413.
- 11 نعيم عطية، موانع الترقية، مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة الخامسة عشر، العدد الثالث، جوان 1971م، ص627.
- 12 ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب، ب ن، 1986م، ص417.
- 13 هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م، ص216.
- 14 عبد الفتاح حسن، السلطة المختصة بتأديب العاملين المدنيين في التشريع المقارن والتشريع المصري، مجلة العلوم الإدارية، السنة السابعة، العدد الأول، أبريل 1965م، ص218.