

المحور الخامس و الأخير: إنقضاء العقوبة التأديبية

لكل عقوبة تأديبية آجال معينة لانقضائها ، لأنها تختلف من عقوبة إلى أخرى، حيث تزول الآثار الناجمة عن العقوبة التأديبية بإحدى الوسائل التالية : إما بعمل إنفرادي من السلطة الإدارية لما خول لها القانون من صلاحيات في هذا المجال ، و هذا من خلال ممارسة التزاماتها في مراقبة أعمالها ، وتتم بعملية تدارك أخطائها و تصحيحها بسبب عدم المشروعية.

كما يمكن محو العقوبة عن طريق طلب من الموظف المؤهل في ذلك ، وهذا بعد مضي مدة زمنية معينة ، واستغلال جميع طرق الطعن الإداري و القضائي. إضافة إلى ذلك يمكن أن تنقضي العقوبة التأديبية عن طريق تقادم المساءلة التأديبية وهذا بعد مرور المدة الزمنية المحددة قانونا بشرط عدم ارتكاب الموظف خطأ تأديبي آخر خلال هذه المدة .

الفرع الأول: سحب القرار الإداري

تتمتع السلطة الإدارية بمبدأ المشروعية في إتخاذ قراراتها ، إذ تمارس أعمالها في حدود ما يسمح به القانون في جل مجالات تدخلها ، إلا أنه يمكن للإدارة أن تحيد عن مبدأ سيادة القانون في بعض الأحيان ، وهذا ما ينجر عنه المساس بحقوق الموظفين و تهديد مراكزهم القانونية .

و عند الإخلال بالقرار الإداري بتخلف أحد أركانه ، تتدارك الإدارة أخطاءها و تقوم بإصلاحها بما أملاه عليها القانون و ذلك من خلال سحب القرار التأديبي أو تعديله. و يقصد بسحب القرارات الإدارية إزالته و القضاء على آثارها بالنسبة للماضي و المستقبل على السواء ، أي إعدام آثار القرارات الإدارية بأثر رجعي إعتبارا من تاريخ صدورها بشكل يجعلها لم تكن أصلا.

و السحب إجراء يمكن للسلطة الإدارية أن تمارسه و لكن بشروط حددها القانون ، فمنع السلطة الإدارية من سحب القرارات التأديبية المشروعة ، لما قد يترتب عنها من نتائج بالغة الأهمية ، فقد تنشأ مراكز قانونية جديدة و حقوق مكتسبة لأصحاب المصلحة ، و أجاز سحب القرارات التأديبية الغير مشروعة ، و ذلك في حالة المخالفة الصريحة للقانون فيما

إذا كانت الإدارة قد أخلت بأحد أركان القرار التأديبي ، أو تخلفت عن تطبيق الإجراءات الواجب عليها إتباعها في عملية المساءلة التأديبية ، أو قد تكون انحرفت السلطة في تكييف خطأ لا يتناسب و العقوبة المقررة.

الفرع الثاني : محو العقوبة التأديبية

حتى لا تبقى العقوبة التأديبية مرتبطة بالموظف المخطئ طيلة مشواره المهني، و كل ما ينجر عنه من عراقيل كالترشح للوظائف العليا والترقية في الدرجة و غيرها من الإمتيازات ، منح له المشرع فرصة لرد الاعتبار يمحو من خلالها آثار العقوبة المسطرة عليه طبقا لنص المادة 167 من الأمر رقم 03/06 حدد المشرع شروط و إجراءات محو العقوبة التأديبية والتي تتم كالتالي:

الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى و الثانية يمكن له أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

أما إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة تأديبية جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون و هذا بعد مرور سنتين من إتخاذ قرار العقوبة ، و في حالة إعادة الاعتبار تمحى كل آثار العقوبة من ملف الموظف المخطئ.

نستشف مما سبق ذكره أنه يمكن محو العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية على عكس العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة التي يستحيل محوها ، على الرغم من جسامه توقيعها، فالموظف أمام هذا النوع من العقوبة ليس بإمكانه استرجاع الدرجة أو الرتبة التي كان متحصل عليها بكل سهولة و هذا يعتبر إجحافا من المشرع في حق الموظف خاصة إذا ما احسن فعله و تصرفه و أعطى نتائج إيجابية و مرضية و مردودية حسنة ، و الجانب الإيجابي في هذا الأمر أن العقوبة من الدرجة الأولى و الثانية تمحى آثارها و يرد الاعتبار للموظف بقوة القانون بعد مرور سنتين من القرار التأديبي و هذا في حالة عدم تعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية أخرى في هذه الفترة.

الفرع الثالث : تقادم الدعوى التأديبية

يقصد بالتقادم انقضاء فترة زمنية من الوقت تؤدي إلى اكتساب أو فقدان حق، و هناك من يؤيد تطبيق التقادم في المجال التأديبي مستندا للحجج التالية:

*بعد مرور فترة زمنية من الوقت من شأنه أن يجعل الأدلة التي في حوزة الإدارة غير صالحة لمتابعة الموظف.

*تماطل الإدارة في تحريك الدعوى التأديبية خلال فترة زمنية معينة ، أمر يدل على تنازلها عن حقها في المتابعة.

أما الأستاذ " MOURGEON " فله رأي مخالف للرأي المؤيد لتطبيق فكرة التقادم لأنه يرى بأن ((الهدف من إنشاء المرفق يظل ثابتا لا يتغير ، إذن ليس منطقيا ان لا يعاقب الموظف عن تصرف يمس بهذا الهدف بحجة أن الإدارة لم تستعمل حقها في التأديب في وقت معين))

أما المشرع الجزائري فقد أخذ بمبدأ التقادم و هذا الاتجاه من شأنه أن يعطي للموظف العام ضمانا فعالة في ميدان التأديب ، و يخلق في نفسه الشعور بالإطمئنان بأن الإدارة قد تنازلت عن حقها في المتابعة بعد مرور فترة زمنية معينة.

و هو الأمر الذي نستشفه من الفقرة الثانية من المادة 166 من الأمر رقم 03/06 و التي تنص على أنه " يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل ".