



جامعة 8 ماي 1945 قالمة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون عام

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

## التوقيف التحفظي للموظف العام

تحت إشراف:

أ. الدكتور: شاوش حميد

إعداد الطالبتين:

1/ مناعي أمينة

2/ بلعقون عليمة

### تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	د. مقيمي ريمة	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا
02	أ. د. شاوش حميد	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ التعليم العالي	مشرفاً
03	د. يوسفى ليندة	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر "أ"	عضوا مناقشاً

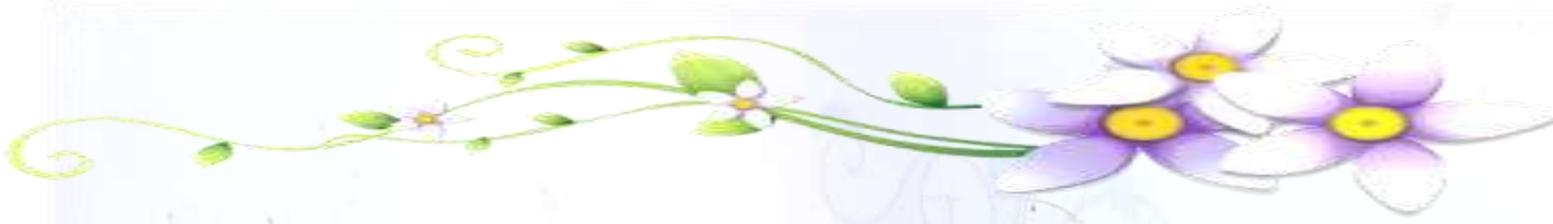
السنة الجامعية: 2022\_2023



# شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع و نتقدم بدواعي العرفان و الجميل و التقدير للأستاذ الدكتور شاوش حميد المشرف على اعداد هذه المذكرة على ما قدمه لنا من عون و جهد و نصح حتى استكمال سطور هذا البحث فنسأل الله عزوجل أن يرزقه الصحة و العافية و كل التوفيق في مساره العلمي و البحثي .

كما يطيب لنا أن نتقدم بجزيل الشكر و الإحترام لكل أساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة قلمة دون استثناء على كل حرف أو كلمة علم قدموها لنا.



## إهداء

الحمد لله والشكر لله أهدي ثمرة مجهود خمس سنوات من الجِد والعمل والإجتهاد إلى  
نفسي أولاً وأفتخر بكفاحي رغم كل العوائق والصعوبات إلا أنني بفضل الله ركضت و  
مشيت وحتى زحفت من أجل الوصول إلى لحظة التتويج بالدرجة العلمية ماستر في  
الحقوق، ولا يزال الطموح متواصل للوصول للدراسات العليا بإذن الله.  
أهدي هذا العمل المتواضع إلى عائلتي الكبيرة و الصغيرة وأتقدم لهم بالشكر والإمتنان  
لأنهم كانوا خير عون و خير سند بعد الله عزوجل.  
إلى أمي قرة عيني أسأل الله أن يحفظها من كل مكروه و يرزقها تاج الصحة والعافية و  
يديها تاج فوق رؤوسنا.  
إلى روح أبي الطاهرة ادعوا الله أن يسكنه جنات النعيم

\*\*\* مناعي أمينة \*\*\*

# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

أهدي هذا العمل المتواضع إلى

روح والدي الطاهرة رحمه الله واسكنه فسيح جناته

إلى والدي الكريمة أطال الله في عمرها

إلى رفيق دربي و مشجعي زوجي الكريم

إلى إخوتي وإخواني حفظهم الله

إلى كل العائلة الكريمة

إلى كل من علمني حرفا ولقني علما نافعا

وإلى كل طالب علم.

\*\*\* بلعقون عليمه \*\*\*

---

# مقدمة

---

## مقدمة:

يرتكز سير المرافق العامة بانتظام واطراد على الدور الهام الذي تؤديه الوظيفة العامة من خلال تقديم خدمات وإشباع حاجيات الأفراد في المجتمع، ولذلك تحرص الدولة على سن نظام قانوني يشمل كل ما يتعلق بالوظيفة العامة بما في ذلك الموظف العام؛ هذا الأخير الذي يعد العصب الرئيس للدولة والمعبر عن سياستها في مجال الوظيفة العامة من خلال ما يقدمه من خدمات ذات نفع عام. لذلك فقد تضمن الدستور المبادئ والأخلاقيات التي يستوجب على الموظف العام احترامها والتحلي بها في المواد 24 و 25، وعنى المشرع بتنظيم حقوق وواجبات الموظف العام.

إن الموظف العام قد يتعرض خلال مساره الوظيفي لتعليق علاقته بالإدارة مؤقتا، إذا أصدرت هذه الأخيرة في حقه قرار توقيف بشرط توافر عناصره القانونية، ومبررها في ذلك هو حماية المصلحة العامة ومصالحه المرفق العام.

نصت المادتان 173 و 174 من قانون الوظيفة العامة رقم 03/06 على التوقيف التحفظي للموظف العام، وبينت المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري بموجب مراسلات ومناشير كيفية تنفيذ أحكام هاتين المادتين، اللتين قد يترتب على تطبيقهما آثار خطيرة قد تمس بالمركز القانوني للموظف العام.

## أهمية الموضوع:

يكتسي هذا الموضوع أهمية علمية وأخرى عملية؛ تتمثل الأهمية العلمية هفي إنجاز دراسة مفصلة عن موضوع التوقيف التحفظي والإحاطة بقدر الإمكان بأهم الأحكام المتعلقة به، نظرا لقلّة البحوث في هذا الموضوع.

بينما تتجلى الأهمية العملية في شرح كيفية تطبيق إجراء التوقيف التحفظي على ضوء المادتين 173 و 174 من الأمر 03/06 وما يترتب عنها من إشكالات تطبيقية على مستوى القضاء إثر تباين تفسيرات النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع.

## الهدف من دراسة الموضوع:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ضبط نظام قانوني يغطي جميع الأحكام المتعلقة بالتوقيف التحفظي من خلال إصدار المشرع نصوص تنظيمية مفصلة بهدف حماية المصلحة العامة، وضمانا لمصلحة الموظف وحقوقه.

- الحد من تعسف الإدارة في إصدار قرار توقيف الموظف العام دون مراعاة الشروط القانونية.
- التعمق والتدقيق في بحث الطبيعة القانونية لإجراء التوقيف التحفظي الذي عادة ما يعتبرونه عقوبة تأديبية.

### أسباب اختيار الموضوع:

إن المرجعية في اختيار هذا الموضوع دون سواه من بين المواضيع المقترحة من طرف الإدارة تتمثل في أسباب ذاتية وهي الاهتمام بالبحث في فرع القانون الإداري وتحديد مجال الوظيفة العامة، وأسباب موضوعية تتمثل في إثراء الدراسات القانونية بدراسة كاملة وشاملة في موضوع توقيف الموظف العام تحفظيا على ضوء أحكام الأمر 03/06، وبالإسقاط على الواقع العملي من خلال استقراء مختلف القرارات القضائية والإشارة إلى الثغرات التشريعية التي طالت هذا الموضوع.

### الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: نجاة بن ديدة، علي موصدق، السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وآثار ذلك على المصلحة العامة، دفاثر السياسية والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس الجزائر، المجلد 13، العدد 01 سنة 2021.

تطرقت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على السلطة التقديرية للإدارة في إصدار قرار توقيف الموظف محل المتابعة الجزائية، وإبراز مدى تأثير استخدام السلطة التقديرية في توقيف الموظف على المصلحة العامة وتحديد أهم الصعوبات التي تعيق تطبيق هذا الإجراء في الواقع.

الدراسة الثانية: بوزيد غلابي، التوقيف التحفظي للموظف العام بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، العدد 08، الجزء الأول، جوان 2017.

تم تسليط الضوء في هذا المقال على التوقيف كإجراء تحفظي يخضع للسلطة التقديرية الواسعة للإدارة وتحليل مدى كفاية الضوابط التي يجب أن تلتزم بها الإدارة عند اتخاذها لتحقيق التوازن بين مصلحة الوظيفة من جهة وحماية حقوق الموظف من جهة أخرى.

الدراسة الثالثة: خلف فاروق، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 10، المركز الجامعي الوادي، سنة 2012. تناولت هذه الدراسة الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي، وشروطه والآثار المترتبة عليه.

إلا أن أوجه العلاقة بين الدراسات السابقة وهذه الدراسة فقد تناولت الاحكام المتعلقة بالتوقيف التحفظي من طبيعة قانونية، مبررات اتحاده، شروطه، طرق نهايته، وان الدافع لمواصلة البحث في هذا الموضوع هو ابراز الاثار المترتبة على توقيف التحفظي للموظف العام المتابع جزائيا.

### الإشكالية:

إن الإشكالية التي يطرحها موضوع البحث تتمثل في دراسة خصوصية المركز القانوني للموظف العام الموقوف بسبب متابعة جزائية من خلال التغييرات التي تطرأ على حقوقه وواجباته. والسؤال الذي يطرح هو:

**فيما تتمثل آثار التوقيف التحفظي للموظف العام المتابع جزائيا في التشريع الجزائري؟**

### المنهج المتبع:

لدراسة الموضوع تمت الاستعانة بالمنهج الوصفي لتحديد بعض المفاهيم القانونية في إطار التوقيف التحفظي، والمنهج التحليلي من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية وأيضا استقراء القرارات القضائية، أما المنهج المقارن فورد من خلال مقارنة بعض الجزئيات المتعلقة بالموضوع مع ما هو معمول به في التشريع المقارن العربي والأجنبي.

### الصعوبات:

- صعوبة الحصول على القرارات القضائية غير المنشورة لاسيما الحديثة منها.
- نظرا لضيق الوقت يصعب دراسة جميع جوانب التوقيف التحفظي وما يمكن أن يثيره من إشكالات.

### التصريح بالخطوة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، أبرز الفصل الأول ماهية التوقيف التحفظي للموظف العام في مبحثين، يتضمن المبحث الأول مفهوم التوقيف التحفظي للموظف العام ويدرس المبحث الثاني مراحل التوقيف التحفظي للموظف العام، أما الفصل الثاني فيدرس في مبحثين الآثار القانونية للتوقيف التحفظي للموظف العام، بحيث تضمن المبحث الأول حقوق وواجبات الموظف الموقوف تحفظيا وتطرق المبحث الثاني إلى التسوية الإدارية للموظف العام الموقوف تحفظيا.

# الفصل الأول

---

ماهية التوقيف التحفظي

للموظف العام

---

## الفصل الأول

### ماهية التوقيف التحفظي للموظف العام

إن التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء تحفظي تتخذه الإدارة ضد الموظف الذي ارتكب خطأ جسيم، أو عند قيامه بخطأ جزائي لا يسمح ببقائه في منصب عمله. ولقد عمد المشرع لإحاطة هذا الإجراء بمختلف النصوص القانونية التي من خلالها يمكن استنباط مفهوم دقيق له وإمكانية تمييزه عن مفاهيم قانونية أخرى، إضافة إلى استنباط الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي من خلال تبيان الخصائص التي يتميز بها. ولقد عدد المشرع الحالات القانونية لإتخاذ قرار التوقيف ضد الموظف المعني عند توافر الشروط اللازمة لذلك، ويتم إنهاء وضعية التوقيف عند انتهاء المدة المقررة له من طرف السلطة صاحبة التعيين أو في حالات أخرى حسب ظروف تقريره.

ولدراسة ماهية التوقيف التحفظي بتفصيل أدق يتم التطرق للعناصر التالية:

- المبحث الأول: مفهوم التوقيف التحفظي للموظف العام
- المبحث الثاني: مراحل التوقيف التحفظي للموظف العام

### المبحث الأول

#### مفهوم التوقيف التحفظي للموظف العام

لتبيان مفهوم التوقيف التحفظي يستوجب عرض واضح ودقيق لهذا الإجراء إضافة إلى تمييزه عن المفاهيم الأخرى المشابهة له، كما تجدر الإشارة إلى تكييف طبيعة التوقيف ومدى تصنيفه ضمن العقوبات التأديبية التي قد تطال الموظف العام المخطئ وتحديد الجهة المخول لها إصدار قرار التوقيف التحفظي إدارية كانت أو قضائية وهو ما سيتم توضيحه ضمن الطلبين الآتيين:

• **المطلب الأول:** تعريف التوقيف التحفظي وتمييزه عن غير من المفاهيم المشابهة له

• **المطلب الثاني:** الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي.

### المطلب الأول

#### تعريف التوقيف التحفظي وتمييزه عن غير من المفاهيم المشابهة له

قبل التطرق إلى الأحكام المتعلقة بالتوقيف التحفظي للموظف العام لا بد من تحديد أهم العناصر والأركان التي يقوم عليها من خلال بيان تعريفه وتمييزه عن بعض المفاهيم المشابهة له وهو ما سيوضح جليا من خلال الفروع الآتية:

#### الفرع الأول: تعريف التوقيف التحفظي

حظي التوقيف التحفظي باهتمام واسع وتم تعريفه من قبل التشريع والفقهاء والقضاء، وأهم هاته التعريفات.

#### أولا: التعريف الفقهي للتوقيف التحفظي

عرفه السعيد بو الشعير على أنه: "إجراء أو تدبير إداري داخلي يصدر عن السلطة الإدارية في حالة خطيرة تؤدي إلى عدم صلاحية استمرار الموظف في مزاولة وظيفته بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتا عن الوظيفة خدمة للمصلحة العامة"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص

وعرفه نواف كنعان أنه: "إقصاء الموظف المتهم بالخطأ وتنتحيه عن وظيفته مؤقتاً لا يباشر أثناء فترة التوقف عن العمل أي عمل وظيفي، ولا يتولى أي سلطة تستند إلى الوظيفة العامة".<sup>1</sup> ويعرفها جانب من الفقهاء بأنه: "إجراء قانوني تلجأ إليه جهة الإدارة بقصد إبعاد الموظف وتحتيته مؤقتاً عن ممارسة اختصاصاته الوظيفية عند تعرضه لإجراءات جنائية أو تأديبية إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، أو حفاظاً على سمعة الوظيفة العامة، وهيبته لفترة زمنية تنتهي بصدور قرار قطعي بالتهمة المنسوبة إليه من السلطة التأديبية الإدارية أو السلطة القضائية".<sup>2</sup>

أما الفقيه DordOlivier فقد عرفه: "إجراء تحفظي يتخذ بصفة استعجالية من طرف الإدارة في إطار تحقيق مصلحة الخدمة، وهو ما يؤدي إلى التوقيف المؤقت للموظف من الخدمة بصدد حماية السير الحسن للوظيفة".<sup>3</sup>

#### ثانياً: التعريف القضائي للتوقيف التحفظي

لم يتردد القضاء الإداري في تعريف التوقيف التحفظي للموظف العام من خلال ما استخلصه من التطبيقات العملية لهذه الإجراء. حيث أشارت محكمة القضاء الإداري المصرية إلى كفاية الموظف العام عن العمل، أو الوقف الاحتياطي في حكمها الصادر بتاريخ: 1986/04/29 بأنه: "...إجراء وقائي يجوز اتخاذه إذا ما اقتضى الحال إقصاء العامل عن وظيفته وكفايته عن ممارسة مهامه بمناسبة تحقيق يجري معه كمصلحة التحقيق، أو إذا كان هناك ما يؤدي إلى الاحتياط بالنسبة للعمل الموكل للموظف بتجريدته عنه...".

وعليه، فإن محكمة القضاء الإداري المصرية، قد ذهبت إلى تعريف كفاية اليد أو الوقف الاحتياطي عن العمل بأنه إسقاط لولاية الوظيفة مؤقتاً عن الموظف جبراً عنه، إذا تطلبت مصلحة التحقيق ذلك، فلا يمكنه خلالها متابعة مهام وظيفته وأعمالها، ذلك أن الجريمة محل

<sup>1</sup> - رائد محمد عادل خليل بيان، كفاية الموظف العام عن العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008، ص 12.

<sup>2</sup> - رائد محمد عادل خليل بيان، المرجع نفسه، ص 13.

<sup>3</sup> - بوزيد غلابي، التوقيف التحفظي للموظف العام بين مصلحة الوظيفة وضمائمات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، العدد 08، الجزء الأول، جوان 2017، ص 215.

التحقيق قد تكون ماسة بالنزاهة أو الشرف مما يسيء إلى سمعة المرفق العام، وأن إبقائه في الوظيفة قد يعرقل سير التحقيق وإجراءاته بإخفاء أدلة الإدانة، أو العبث بها، أو التأثير على الشهود... إلخ، لذا قد ترى معه جهة الإدارة إبعاد الموظف مؤقتا عن الوظيفة حتى يتضح وضعه<sup>1</sup>.

اما القضاء الإداري الفرنسي ممثلا في مجلي الدولة، فهو الآخر قدم تعريفا بخصوص التوقيف التحفظي للموظف العام في العديد من قراراته، ومن ذلك ماورد في القرار الصادر عنه بتاريخ 22 سبتمبر 1993.

كما ورد تعريف التوقيف التحفظي في القضاء الإداري الجزائري من خلال قرار المجلس الأعلى رقم 24316 المؤرخ في 10 جويلية 1992 في قضية السيد (ل م) ضد وزير العمران والبناء مايلى "من المقرر قانونا أن إيقاف موظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54 و 55 و 56 من قانون الوظيفة العمومية إلا انه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة فرضه سلوك الموظف"، فقد أكد ان الوقف التحفظي هو اجراء اداري مؤقت.

يتضح بعد التعرض لموقف القضاء الإداري و القضاء المقارن بخصوص تعريف التوقيف التحفظي للموظف العام، بأن هناك إجماع على أن هذا الإجراء هو ذو طبيعة احتياطية ولا يمكن إدراجه في فئة العقوبات التأديبية الواردة في قانون الوظيفة العمومية، إذ أن غايته هي الحفاظ على مصلحة التحقيق والمرفق<sup>2</sup>.

### ثالثا: التعريف التشريعي للتوقيف التحفظي

لم تضع قوانين الوظيفة العمومية تعريفا للوقف التحفظي للموظف بصفة عامة، حيث عالجت موضوع الوقف التحفظي من خلال تبيان أحكامه القانونية، ووضعت الأسس التي يقوم عليها التعريف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - رائد محمد عادل خليل بيان، مرجع سابق، ص 16.

<sup>2</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 02، جامعة أدرار، الجزائر 2021، ص 199.

<sup>3</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 33، الجزء الرابع، ديسمبر 2019، ص 200.

فالمشرع المصري لم يعرف التوقيف التحفظي واكتفى بذكر الجهة المعنية بإصدار قرار التوقيف، حيث جاءت الفقرة الأولى من المادة 63 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 في نصها: "لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه، وذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره، ابتداء من تاريخ الوقف"<sup>1</sup>.

كما أن المشرع الفرنسي لم يعرف التوقيف التحفظي واقتصر على التطرق إليه كإجراء من إجراءات المتابعة التأديبية أو الجزائية للموظف العام، بحيث جاء في المادة رقم 30 فقرتها الأولى من قانون حقوق وواجبات الموظف لسنة 1983 المعدل والمتمم: "في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من طرف الموظف العمومي المخالف لالتزاماته المهنية أو جريمة بموجب القانون العام، يجوز إيقاف مرتكب هذا الخطأ من قبل السلطة التي تتمتع بسلطة تأديبية..."<sup>2</sup>.

وقد أشار المشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات المقارنة إلى التوقيف التحفظي في مختلف النصوص القانونية القديمة والحديثة.

حيث نصت المادة 58 من الأمر 133/66 على أنه: "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيماً لا يسمح له بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته أو مخالفة للقانون العام"<sup>3</sup>.

وجاء في نص المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية: "يوقف الموظف فوراً إذا تعرضت لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقاء في العمل نظراً للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية،

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 200.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 201.

<sup>3</sup> - الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 1966/06/08.

ولا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعة الجزائية نهائيا<sup>1</sup>.

وقد تناول الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة أحكام التوقيف التحفظي في المادتين 173 و174، والتي يدور فحواها حول ما يلي: "وفي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن تؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيف عن مهامه فورا.

تتقاضى المعنى خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

المادة 174: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.

وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا<sup>2</sup>.

والملاحظ أن التشريع الحالي قدأختصر أحكام التوقيف التحفظي في مادتين فقط، بالرغم أنه يحتاج لمقام أوسع وأكبر من المواد لتحديد مفهوم دقيق له وبيان مختلف الأحكام المتعلقة باتخاذ هذا الإجراء وكذا الآثار التي يترتبها على المركز القانوني للموظف العام.

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24/03/1985.

<sup>2</sup> - المواد 173، 174 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

ولعل الإبهام الذي طال النصين سالفَي الذكر قد تسبب في إحداث إشكالات تطبيقية كثيرة على مستوى القضاء الإداري فيما يتعلق بالتوقيف التحفظي للموظف العام، واستجابة للاستفسارات المقدمة على مستوى المديرية العامة للتوظيفة العمومية، فقد أصدرت المراسلة رقم 267 التي جاء فيها: "ويجدر التوضيح بهذا الخصوص أن التوقيف التحفظي إجراء إداري يعد بمثابة إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكرس الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية"<sup>1</sup>.

ويبقى التشريع الجزائري يتسم بالقصور فيما يتعلق بتوضيح أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام، مقارنة ببقية التشريعات المقارنة.

يستشف مما سبق أن التوقيف التحفظي يعتبر إجراء مؤقتا وليس عقوبة تأديبية، ولا يجوز للسلطة التأديبية تقريره إلا في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم، ولما كان الإيقاف إجراء ذا طابع تأديبي وليس عقوبة تأديبية، فلا يمكن للموظف الموقوف الطعن فيه أمام القضاء المختص<sup>2</sup>.

كما قيد المشرع صلاحية تقريره من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالتين هما:

- عند ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة.

- إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: تمييز التوقيف التحفظي عن المفاهيم المشابهة له

قد يتقاطع مفهوم التوقيف التحفظي بالنظر إلى بعض مميزاته مع مصطلحات قانونية أخرى وأهمها التوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية ووضعية الإحالة على الاستيداع باعتباره توقف مؤقت عن العمل، وفيما يلي بيان أهم أوجه الاختلاف فيما بينهم.

<sup>1</sup> - المراسلة رقم 267 المؤرخة في: 2016/01/19، تتعلق بكيفية تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر 03/06،

الصادرة عن المدير العام للتوظيفة العمومية موجهة إلى المدير العام للأمن الوطني.

<sup>2</sup> - حسون محمد علي، الوظيفة العامة، مطبوعة بيداغوجية، تخصص قانون إداري ومؤسسات دستورية، جامعة 08 ماي 1945، قلمة، الجزائر، 2018، ص 99.

<sup>3</sup> - سميحة عقابي، محاضرات في مادة نظام التأديب في الوظيفة العمومية، تخصص قانون عام، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، الجزائر، 2020، ص 16.

أولاً: التوقيف التحفظي والتوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية

التوقيف عن العمل يعد عقوبة بمثابة حرمان الموظف من القيام بمهام وظيفته المنوطة به طيلة فترة الوقت المنصوص عليها قانوناً ولا يجوز مخالفة هذه المدة ووقف الموظف عن العمل فترة تطول عنها وإلا كان القرار الإداري معيباً بعبء مخالفة القانون ويجب عندئذ الطعن به بالإلغاء<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري فإنه صنف عقوبة التوقيف عن العمل تارة ضمن العقوبات من الدرجة الثانية حدد فيها مدة التوقيف من يوم واحد إلى ثلاثة أيام، وتارة أخرى إلى عقوبات من الدرجة الثالثة تكون فيها مدة إيقاف الموظف من أربعة أيام إلى ثمانية أيام كحد أقصى<sup>2</sup>.

يتضح مما سبق أن التوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية يختلف في جوهره عن التوقيف التحفظي لا سيما النقاط الآتية:

- أن التوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية أو من الدرجة الثالثة بوصفه عقوبة تأديبية في طبيعته القانونية يختلف عن الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي للموظف التي لا تأخذ الصبغة التأديبية، بل يعتبر تمهيداً للمتابعة التأديبية للموظف ولا تتم تسويتها إلا بعد صدور العقوبة التأديبية له من طرف المجلس التأديبي<sup>3</sup>.

- وأن التوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية محدد المدة ويعد تجاوز المدة عيباً قانونياً يصيب القرار التأديبي ويجعله عرضة للإلغاء الإداري، في حين أن التوقيف التحفظي للموظف حسب قانون الوظيفة الحالي في المواد: 173-174، فإنه لم يحدد مدته وترك السلطة التقديرية للسلطة صاحبة القرار التأديبي<sup>4</sup>.

- التوقيف التأديبي للموظف يمنحه كل الضمانات المقررة قانوناً من احترام حق الدفاع إلى تبرير القرار التأديبي بينما التوقيف التحفظي هو إجراء تحفظي لا يحاط بنفس الضمانات<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> محمود إبراهيم أبو زيدان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، ديسمبر 2014، ص 60.

<sup>2</sup> راجع المواد: 126 من المرسوم رقم 59/85 سالف الذكر والمادة 63 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

<sup>3</sup> بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 217.

<sup>4</sup> راجع المواد 173، 174 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

<sup>5</sup> بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 217.

ثانيا: التوقيف التحفظي ووضعية الإحالة على الاستيداع

يقصد بحالة الاستيداع توقف الموظف عن العمل مؤقتا بناء على طلبه، الأمر الذي ينجر عليه توقيف راتبه الشهري وحقوقه في الأقدمية، والحق في الترقية في الدرجات وفي التقاعد، مع الإشارة إلى أن الموظف في هذه الحالة يبقى محتفظا بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع<sup>1</sup>.

ولقد صنفت هذه الوضعية ضمن الوضعيات القانونية للموظف العام في قانون الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، نظمتها المواد من 145 إلى 155<sup>2</sup>. ويتشابه التوقيف التحفظي الإحالة على الاستيداع أنهما يعتبران قطع صلة الموظف بوظيفته مؤقتا، إضافة إلى الحرمان من عدة حقوق كالترقية، والتقاعد، والأقدمية، إلا أنهما يختلفان من جوانب أخرى أهمها ما يلي:

- من حيث المدة، فالتوقيف التحفظي غير محدد المدة قانونا، أما الإحالة على الاستيداع فقد حصر المشرع مدة وضعية الإحالة على الاستيداع الإجباري بموجب أحكام المادة 149 بين حدين: مدة دنيا تقدر بستة أشهر وأخرى قصوى تقدر بخمس سنوات، كما حدد النطاق الزمني لوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي بموجب أحكام الفقرة 2 من المادة 149 بمدة دنيا تقدر بستة أشهر قابلة للتמיד في حدود السنين<sup>3</sup>، كما أضاف المشرع بموجب القانون 16/22<sup>4</sup>، حالة أخرى يمكن الموظف من الإحالة على الاستيداع من أجل إنشاء مؤسسة ناشئة على أنه جعل مدة العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي سنة واحدة على الأكثر<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد بلودين، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، جامعة التكوين المتواصل، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2020، ص 40.

<sup>2</sup> - راجع المواد من 145 إلى 155 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

<sup>3</sup> - عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة سطيف، المجلد 11، أبريل 2020، ص 551، 552.

<sup>4</sup> - القانون رقم 16/22 المؤرخ في 20 جويلية 2022، جريدة رسمية رقم 49، الصادرة بتاريخ 20/07/2022، المعدل والمنتم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>5</sup> - فؤاد رحوي، حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون 16/22، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 8، العدد 2، سنة 2022، ص 43.

- بالنسبة للراتب، فإن الموظف الموقوف تحفظيا يصرف له جزء من الراتب إبان فترة التوظيف إلا أن الموظف المحال على وضعية الاستيداع يحرم كلياً من الراتب ماعدا فيما يتعلق بالمنح العائلية.

- الإحالة على الاستيداع وضعية قانونية للموظف وتكون بناء على طلب منه، ويمكن أن يطلب إعادة إدماجه في أي وقت ولو لم تنته المدة المطلوبة ضمن الطلب الأصلي، أما قرار التوقيف التحفظي فيصدر بالإرادة المنفردة للإدارة وفقاً لمتطلبات التحقيق.

عند نهاية فترة الاستيداع لا يمكن للموظف طلب تعويض عن الراتب المقتطع أثناء تلك الفترة، لكن في المقابل يمكن للموظف الموقوف إذا لم تتم إدانته بعقوبة من الدرجة الرابعة أن يسترد جزء الراتب الذي خصم منه.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني

#### الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي للموظف العام

جاءت النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع التوقيف التحفظي للموظف العامخالية من تحديد الطبيعة القانونية لهذا الإجراء، وعليه سيتم استنباطها من التعاريف السالفة كما يلي: التوقيف التحفظي إجراء إداري غير تأديبي في الفرع الأول، التوقيف التحفظي إجراء مؤقت واحتياطي الفرع الثاني، التوقيف التحفظي إجراء فوري وإلزامي في الفرع الثالث.

#### الفرع الأول: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء إداري غير تأديبي

إن التوقيف التحفظي للموظف العام هو إجراء إداري غير تأديبي، وهذا التكييف ينعكس على الوضعية القانونية أثناء التوقيف، حيث يتمتع بحقوقه ويلتزم بواجباته إلا ما استثناه القانون صراحة مما يقتضيه التوقيف.

ولإثبات هذا التكييف من النصوص القانونية وبعض الأحكام القضائية يقتضي الأمر التطرق أولاً إلى الطبيعة الإدارية للتوقيف التحفظي للموظف العام أولاً، ثم إلى الطبيعة غير التأديبية ثانياً.

<sup>1</sup> - بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 218.

### أولاً: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء إداري

يعتبر التوقيف التحفظي للموظف إجراءً من طبيعة إدارية وليس من طبيعة قضائية؛ حيث تتخذ هذا الإجراء السلطة التي تملك صلاحية التعيين متى توافرت الشروط القانونية لذلك وليس القضاء الذي يفصل في الدعوى المرفوعة ضد الموظف.<sup>1</sup>

وما يؤكد الطبيعة الإدارية للتوقيف التحفظي للموظف العام، القرار رقم 39742 صادر عن المجلس الأعلى سابقاً: "أن مسؤولية الإدارة المرفقية قد تدفع بها حرصاً منها على مصلحة المرفق عند الاقتضاء اتخاذ الإجراءات ضد موظفيها، مخول لها بعنوان سلطتها، ومتى صدر منها قرار بالإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البت في أمر الموظف، أعتبر هذا الإجراء ضمن صلاحياتها".<sup>2</sup>

وجاء في المراسلة رقم 267 سالفة الذكر التي شرحت تطبيق المادتين 173-174 من الأمر 03/06 أن إجراء التوقيف التحفظي ضد الموظف "لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير....".<sup>3</sup>

وفي هذا الإطار فإن السلطة التي تملك صلاحية التعيين يمكنها اتخاذ قرار الوقف أو مقرر حسب طريقة التعيين،<sup>4</sup>

يبين في هذا المقرر الأفعال المكونة للخطأ المهني وظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراؤها.<sup>5</sup>

يتضح من خلال ما سبق أن التوقيف التحفظي للموظف العام من طبيعة إدارية يدخل ضمن صلاحيات السلطة التي لها صلاحية التعيين.

<sup>1</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 203.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 204.

<sup>3</sup> - المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03/06 مرجع سابق.

<sup>4</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظياً بسبب المتابعة الجزائية، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، المجلد 12، العدد 01، الجزائر، 2023، ص 24.

<sup>5</sup> - بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 215.

ورغم أن القضاء الجزائري أعترف بصيغة القرار الإداري لقرار الوقف التحفظي للموظف إلا أنه منع الطعن في قرار الوقف بالبطلان، وأقر حق المطالبة بالتعويض في حالة عدم مشروعية قرار الوقف، حيث جاء في قرار المجلس الأعلى رقم 61342 المؤرخ في 03 جويلية 1982: "من المقرر قانوناً أن إيقاف موظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54 و55 و56 من القانون العام للوظيفة العمومية إلا أنه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة فرضه سلوك الموظف، ومن ثم فإن الطعن في بطلان القرار الإداري المتضمن اتخاذ هذا التدبير لا يمكن رفعه أمام القضاء المكلفين بإبطال قرارات تجاوز السلطة" سالف الذكر، وجاء في قرار آخر: "ومتى صدر منها قرار بالإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البت في أمر الموظف، أعتبر هذا الإجراء ضمن صلاحيتها وكان غير خاضع لشرط إبلاغ المعني بالملف لعدم اكتسابه الطابع التأديبي ولاحتفاظه للمعني بالحق في التعويض عند ثبوت عدم تبرير إجراء الإيقاف عن الوظيفة، مما يستوجب رفض الطعن الموجه ضد هذا القرار".

يبدو أن توجه القضاء الجزائري بمنع الطعن في قرار وقف الموظف تحفظياً غير سليم كون القرار المذكور يحمل مواصفات القرار الإداري ولا يوجد نص قانوني يمنع الطعن فيه، كما أن قرار الوقف له آثار خطيرة على وضعية الموظف لا يمكن جبره بالتعويض.<sup>1</sup>

غير أن مجلس الدولة أكد في قرار صادر عنه مؤخراً أن القاضي الإداري يمكنه أن يراقب قرار وقف الموظف تحفظياً، ويمكنه إلغاء القرار المذكور بسبب القصور في التسبب،<sup>2</sup> واعترف للموظف الموقوف تحفظياً بسبب المتابعة الجزائية بحق الطعن في قرار توقيفه بسبب تجاوز السلطة وقضى بإلغائه، وذلك بموجب القرار الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020 تحت رقم 180800، وقد استند مجلس الدولة في قرار كون التوقيف التحفظي "... لا يتم اتخاذه إلا في حالة ارتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم" و "أن هذا الإجراء لا يمكن اتخاذه بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، ويعود ذلك إلى طبيعة الأفعال وخطورتها ومدى صلتها بالوظيفة أو تأثيرها عليها..." مما جعل القرار المطعون فيه "جاء مشوباً بعيب مخالفة القانون وتجاوز السلطة وهو غير مسبب تسببياً كافياً...". ونفس الموقف سبق وأن أكدته مجلس الدولة

<sup>1</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف العام بسبب المتابعة الجزائية، القانون الجزائري مرجع سابق، ص 204.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 205.

الفرنسي عندما صرح أن قرار الوقف يمكن الطعن فيه قبل صدور القرار التأديبي، "وأوضح من جهة أخرى أن الوقف غير القانوني يشكل خطأ من الإدارة ويتعين عليها اصلاحه".<sup>1</sup>

### ثانيا: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء غير تأديبي

إن الثابت من إجماع الفقه والقضاء سواء في فرنسا أو الجزائر أو مصر أن الوقف التحفظي لا يعتبر جزاء تأديبيا من الناحية القانونية، غير أن الأمر لم يكن كذلك في السابق خاصة في فرنسا، حيث سادت فترة تضاربت فيها أحكام القضاء الفرنسي، فهناك أحكام نصت على أن التوقيف التحفظي إجراء ليس له أي طابع تأديبي، ونصت أحكام أخرى على اعتباره جزاء تأديبيا، مما أدى بالفقه الفرنسي إلى تبني معيار للتمييز بينهما يقوم على أن الوقف التحفظي إذا كان مقرونا بالحرمان من الراتب اعتبر جزاء تأديبيا أما إذا لم يقترن بالحرمان من الراتب اعتبر إجراء ليس له صفة تأديبية. على إثر ذلك تجنب المشرع الفرنسي في الأنظمة الوظيفة للموظفين إدراج الوقف التحفظي ضمن العقوبات التأديبية، وبذلك وضع نهاية للموقف الذي كان سائد.<sup>2</sup>

ومن الأسباب التي تبرز الطابع غير التأديبي للتوقيف التحفظي:

**السبب الأول:** أن اعتبار الوقف التحفظي جزاء تأديبيا إنما ينطوي على مخالفة صريحة لمبدأ شرعية العقوبة التأديبية، والذي بمقتضاه لايجوز توقيع عقوبة معينة على الموظف إلا من ضمن العقوبات المنصوص عليها صراحة في قائمة العقوبات التأديبية.<sup>3</sup>

وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 نلاحظ أن المشرع قد حدد العقوبات التأديبية التي يمكن تسليطها على الموظف المرتكب للخطأ المهني مهما كانت درجته على سبيل الحصر، ولا يوجد ما يسمى بالتوقيف التحفظي.<sup>4</sup>

**السبب الثاني:** اعتبار الوقف التحفظي جزاء تأديبيا، يتعارض مع قاعدة عدم جواز تعدد الجزاء عن فعل واحد، والتي بمقتضاها لا يجوز معاقبة الموظف عن ذات الفعل مرتين

<sup>1</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 215.

<sup>2</sup> - فاروق خلف، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 10، المركز الجامعي الوادي، سنة 2012، ص 360.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 361.

<sup>4</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 202.

بعقوبتين أصليتين مختلفتين؛<sup>1</sup> واحدة سابقة على التحقيق الإداري وتكون خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة خصوصا لما يتعلق الأمر بالمتابعة الجزائية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، وأخرى بعد نهاية التحقيق أو بعد صدور الحكم الجزائي وهو ما يعتبر غير معقول وغير منطقي.<sup>2</sup>

ولما كان الوقف من طبيعة غير تأديبية فهو لا يخضع للضمانات التأديبية المقررة للموظف كمبدأ عام والتي تهدف إلى حماية حقوقه والحد من تعسف الإدارة، منها غياب حق الدفاع، المنصوص عليه بموجب المادة 167 من الأمر رقم 03/06، إلا أن إجراء التوقيف التحفظي للموظف العام يقع اتخاذ دون احترام حقوق الدفاع، لأن الضمانات التأديبية قررت في مجال العقوبات لا غير والتوقيف يقرر من أجل مصلحة الوظيفة<sup>3</sup>، كما لا تلتزم الإدارة بتمكين المعني من الاطلاع على الملف.<sup>4</sup>

والأكثر من ذلك هو أن قرار التوقيف يكون بدون إتباع أي شكلية معينة بحيث يصدر دونما حاجة لإتباع أي إجراء كاستشارة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>5</sup>

أكدت التعلية رقم 267 عند استعمالها لفظ التوقيف التحفظي عند توضيحها لكيفية تطبيق المادتين 173 و174، وعليه فهو ليس عقوبة تأديبية لأن هذه الأخيرة تصدر في حالة إدانة بارتكاب خطأ مهني في حين يتخذ التوقيف عن العمل في حالة إتهام الموظف المعني بالخطأ الجسيم أو كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه والتي قد يتم الفصل فيها ببراءته أو إدانته.<sup>6</sup>

إضافة إلى ما ذكر أقر القضاء الجزائري في العديد من القرارات الطابع غير تأديبي للتوقيف التحفظي، من ذلك على سبيل المثال ما ورد في قرار المجلس الأعلى رقم 39742 المؤرخ في

<sup>1</sup> - فاروق خلف، مرجع سابق، ص 361.

<sup>2</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 202.

<sup>3</sup> - بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 216.

<sup>4</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 24.

<sup>5</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 202.

<sup>6</sup> - بلقاسم بلعربي، وليد رحمان، دراسة في الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف، مجلة البحوث والدراسات العلمية، جامعة المدية، المجلد 17، العدد 2، سنة 2023، ص 1360.

1985/01/06 " حيث أن وقف الموظف ليس بعقوبة وإنما هو إجراء سريع تتخذه الإدارة قبل تحريك

الدعوى التأديبية التي تقام حينذاك وفقا لمقتضيات القانون الأساسي".<sup>1</sup>

كما نص في قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في القضية رقم 12168 للحكم

الصادر بتاريخ 1975/05/09 والتي تتلخص وقائعها في أن السيد قديمة مصطفى رفع دعوى إلغاء ضد

قرار وقفه عن وظيفته وطرده من المسكن الوظيفي المقترح له باعتباره مدير مدرسة خاصة بالمكفوفين

الصادر عن السيد وزير الصحة بتاريخ 02 مارس 1974 وحكمت الغرفة الإدارية في حكمها بأن التوقيف

ليس بعقوبة وإنما هو إجراء تتخذه الإدارة قبل تحريك الدعوى التأديبية"<sup>2</sup>

نص مجلس الدولة الفرنسي في القرار الصادر عنه في 22 سبتمبر 1993 المتعلق

بقضية السيد (X)، وتمثل وقائع القضية في أن السيد (X) رئيس ديوان بوزارة التربية الوطنية قام

بالتوقيع على أحد القرارات بعد ما تلقي تفويض بالتوقيع من طرف وزير القطاع إلا أن هذا

القرار تم الطعن فيه أمام القضاء الإداري مما جعل الوزير يصدر قرار يقضي بتوقيف السيد

(X) عن ممارسة مهامه لمدة سنة، إلا أن هذا الأخير طعن في القرار أمام القضاء ولم عرض

النزاع على مجلس الدولة للفصل فيه صرح بأن التوقيف التحفظي يعتبر تدبيراً مؤقتاً وإجراء

احتياطياً يتم اتخاذه لمصلحة الخدمة ولا يشكل عقوبة تأديبية.<sup>3</sup>

وأخيراً يمكن القول ان التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء من طبيعة إدارية غير

تأديبية، تتخذه الإدارة عند توافر شروطه القانونية حفاظاً على مصلحة المرفق العام.

### الفرع الثاني: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء مؤقت واحتياطي

التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء مؤقت واحتياطي وهو ما سنحاول تبيانه فيما يلي:

<sup>1</sup> - نجاه بن ديدة، علي مصدق، السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وأثار ذلك على المصلحة العامة، دفاتر السياسة والقانون كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة جلالى اليابس سيدي بلعباس، المجلد 13، العدد 01، سنة 2021، ص 83.

<sup>2</sup> - بلقاسم بلعربي، وليد رحمانى، مرجع سابق، ص 1359.

<sup>3</sup> - احمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 199.

أولاً: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء مؤقت

التوقيف التحفظي هو إجراء مؤقت ينتهي بعد مضي مدة زمنية معينة.<sup>1</sup> سواء بالفصل في ملفه التأديبي في حالة ارتكابه لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة،<sup>2</sup> أو ينتهي بصدور حكم قضائي نهائي في المتابعة الجزائية، ويتعين على الإدارة تسوية وضعية الموظف الموقوف،<sup>3</sup>

وعليه فإن القرار الصادر من جهة الإدارة بوقف الموظف تحفظياً في التشريع الوظيفي الفرنسي أو الجزائري مجرد إجراء احتياطي، يتمثل في إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف بصفة مؤقتة<sup>4</sup>، أو بمعنى آخر استبعاد الموظف مؤقتاً من منصبه حتى لا يتسبب حضوره في عرقلة سير المرفق.<sup>5</sup>

ويفرض الطابع المؤقت للتوقيف التحفظي، أن تحدد أثاره القانونية بأجل معين طال أم قصر، حيث ينبغي أن تزول هذه الآثار بعد انتهاء هذا الأجل فلا نتصور أن يخول المشرع جهة الإدارة سلطة الوقف الاحتياطي دون تحديد زمني وإلا استطاعت الوصول إلى فصل الموظف تحت ستار وقفه لأجل غير محدد.<sup>6</sup>

وتظهر خاصية التأقت في الوقف التحفظي للموظف المتابع تأديبياً من خلال المادة 173 من الأمر 03/06 حيث يوقف الموظف فور ارتكابه خطأ جسيماً، لحين الفصل في ملفه التأديبي. وفي المادة 174 حيث يكون الوقف فور ثبوت المتابعة الجزائية، التي لا تسمح ببقائه في منصبه ويستمر الوقف إلى صدور الحكم الجزائي النهائي وتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف، وأكدت المراسلة رقم 267 المؤرخة في 09 يناير 2016، حيث جاء فيها أن الموظف يوقف عند ثبوت المتابعة

<sup>1</sup> - مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أوبكر بالقايد تلمسان، الجزائر 2013-2014، ص 85.

<sup>2</sup> - عبد القادر درويش، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، 2015-2016، ص 202.

<sup>3</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف العام بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 202.

<sup>4</sup> - فاروق خلف، مرجع سابق، ص 362.

<sup>5</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظياً بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 25.

<sup>6</sup> - فاروق خلف، مرجع سابق، ص 362.

الجزائية ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائياً، إذ يعرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لاتخاذ الإجراء المناسب على ضوء منطوق الحكم الجزائي.<sup>1</sup>

وأقر مجلس الدولة في قرار له مؤرخ في 1999/02/01 أين تمسكت المستأنفة (س) بأن المستأنف (ع) كان موقوفاً بسبب متابعة جزائية متعلقة بالإرهاب ما يعني أن مقرر التوقيف المؤقت من الوظيفة يبقى ساري المفعول إلى غاية صدور حكم قضائي جزائي نهائي<sup>2</sup>. وهو ما تبناه كذلك في القرار رقم 009740 الصادر بتاريخ 2003/12/16 بأن "قرار التوقيف المؤقت ما هو إلا إجراء تحفظي مؤقت"<sup>3</sup>

وسلك المشرع المصري نفس المسلك إذ صرح في المادة 63 من القانون الخدمة المدنية لسنة 2016 بأن التوقيف التحفظي إجراء مؤقت.<sup>4</sup>

كما صرحت المحكمة الإدارية العليا بمصر على الطابع المؤقت عن العمل بأنه إجراء مؤقت بطبعه فهو يعني إقصاء الموظف عن مباشرة مهام وظيفته.<sup>5</sup>

تجدر الإشارة أن التوقيف التحفظي لا يقطع علاقة العمل مع الإدارة، حيث يحتفظ الموظف الموقوف بوضعيته في حالة الخدمة، فالطابع المؤقت للوقف لا يجعل المنصب الذي يشغله شاغراً، وبالتالي لا يمكن منح هذا المنصب لشخص آخر.<sup>6</sup>

وعليه التوقيف التحفظي للموظف العام هو إجراء مؤقت تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين حفاظاً على السير الحسن للمرفق العام.

<sup>1</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف العام بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 203.

<sup>2</sup> - عبد القادر درويش، مرجع سابق، ص 199.

<sup>3</sup> - قرار الغرفة الثانية بمجلس الدولة، رقم 009740 الصادر في 2003/12/16 المتضمن قضية (م س) ضد مديرية التربية لولاية جيجل، مجلة مجلس الدولة العدد الخامس الجزائر، 2004.

<sup>4</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 204.

<sup>5</sup> - إيمان جيلالي، التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام، دراسة مقارنة مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص ادارة كلية الحقوق والعلوم السياسية أكلي محمدولحاج، البويرة، الجزائر، ص 73.

<sup>6</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظياً بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق ص 30.

ثانيا: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء احتياطي

التوقيف التحفظي للموظف إجراء احتياطي باعتباره أول إجراء في المتابعة التأديبية، بحيث يكون سابقا على التحقيق قصد إنجاح هذا الأخير وسيره بعيدا عن الضغوطات والتأثيرات التي قد تنتج عند تواجد الموظف المعني في منصبه،<sup>1</sup> كأن يشكل تهديدا للموظفين أو لمستعملي المرفق العام بسبب سلوكه الخطير، أو قيامه بتزوير الوثائق الإدارية، فوجوده يؤثر في سير التحقيق.<sup>2</sup>

وعليه فإن التوقيف التحفظي هو إجراء احتياطي احترازي تصدره السلطة الإدارية المختصة<sup>3</sup>، بهدف إثبات أو نفي ما نسب لهذا الموظف من اتهامات أثناء تأدية مهامه الوظيفية.<sup>4</sup>

ويظهر الطابع الاحتياطي لتوقيف الموظف من خلال ربطه بالمادة 174 من الأمر رقم 03/06 التي نصت على تسوية وضعية الموظف الموقوف بصدور حكم جزائي نهائي يفصل في المتابعة التي أوقف من أجلها.<sup>5</sup>

وما يدعم صفة الاحتياط بالنسبة للتوقيف التحفظي وسقوط صفة العقوبة عنه هو مبدأ الشرعية التأديبية، وقاعدة عدم جواز تعدد العقوبات على فعل واحد سألقة الذكر.

وهو ما تبناه القضاء الإداري المصري في القرار الصادر عن المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 299 جلسة 10 جوان 1962 بأنه: "إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاط مؤقت فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملا، ذلك أن الموظف قد توجه إليه التهم و تنسب إليه مأخذ مما يدعو الحال إلى الاحتياط و التصون للعمل العام إليه كف يده عنه، ليجري التحقيق في جو خال من مؤثراته وبعيدا عن سلطانه توصلا لإظهار الحقيقة في أمر هذا الاتهام".<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 201.

<sup>2</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف العام بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 201.

<sup>3</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 201.

<sup>4</sup> - علي بن عراب، أولاد علي معمر، التحقيق التأديبي في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، الجزائر 2018-2019، ص 75.

<sup>5</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف العام بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 202.

<sup>6</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 198.

يتضح مما سبق أن التوقيف التحفظي للموظف العام ذو طبيعة احتياطية غايته الحفاظ على حسن سير التحقيق وحماية مصلحة المرفق العام.

### الفرع الثالث: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء فوري والزامي

نظرا لخطورة قرار التوقيف التحفظي على الوضعية القانونية للموظف العام والمصلحة العامة وجب اتخاذه بصفة فورية وإلزامية من قبل السلطة المختصة.

#### أولاً: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء فوري

قرار التوقيف التحفظي للموظف العام لا بد أن يصدر فور معاينة السلطة المختصة للخطأ المهني الذي من شأنه أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو فور إعلامها من طرف النيابة العامة، وهذا ما أكدته المادتان 173-174 من الأمر 03/06 صراحة من خلال عبارتي "يوقف فوراً" و"يتم توقيفه فوراً"<sup>1</sup>، وعليه فإن هذا الإجراء استعجالي تتخذه السلطة الإدارية بصفة فورية والسريعة دون أن تملك أي سلطة تقديرية في ذلك، فبمجرد أن يصل إلي علمها وجود حالة من حالات القانونية للتوقيف التحفظي،<sup>2</sup> المنصوص عليها بموجب المادتين 173-174 والمتمثلة في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة وفي حالة وجود متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه<sup>3</sup>،

وأكدت التعليمات 267 السالفة الذكر..... ويجدر التذكير من جهة أخرى أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطار من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية وفي حالة عدم تلقيها إخطار بذلك يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف.<sup>4</sup>

ونص المشرع الفرنسي على هذا الطابع في الفقرة الأولى من المادة 30 من القانون رقم 83-634 التي أشارت إلى ضرورة صدور قرار التوقيف التحفظي للموظف العام من السلطة المختصة دون تأخير بمجرد معاينة الخطأ المهني أو الجريمة المعاقب عليها قانوناً.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 209.

<sup>2</sup> - بلقاسم بلعربي، وليد رحمان، مرجع سابق، ص 1360.

<sup>3</sup> - المواد 173-174 من الأمر 03/06، سالف الذكر.

<sup>4</sup> - التعليمات رقم 267 المؤرخة في 19/05/2016 مرجع سابق.

<sup>5</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 204.

ثانيا: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء إلزامي

من خلال نص المادتين 173-174 من الأمر 03/06، يتبين أن السلطة التي لها صلاحية التعيين في تقرير التوقيف التحفظي ليست لها أي سلطة تقديرية في توقيف الموظف فور ارتكابه للخطأ المهني أو ثبوت المتابعة الجزائية<sup>1</sup>، بل هي مجبرة على توقيف الموظف بتوفر الشروط القانونية.<sup>2</sup>

وهذا خلافا لأحكام المادة 58 من الأمر 133/66 التي تنص على أنه يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيم لا يسمح له بالبقاء في منصبه.<sup>3</sup>

غير انه هناك من يرى أن الجهة الإدارية تتمتع بسلطة واسعة في اتخاذ مقرر التوقيف التحفظي عن الوظيفة، فلها أن تعدل عنه وتعيد الموظف إلى وظيفته حتى قبل انتهاء التحقيق كوجود مستجدات واعتبارات جديدة في القضية، وعليه فهو إجراء جوازي وليس بالإجراء الجوبي.<sup>4</sup>

ولعل ذلك راجع إلى التمييز بين المتابعات الجزائية غير المرتبطة بالوظيفة والمتابعات الجزائية المرتبطة بالوظيفة.

**الحالة الأولى:** المتابعة الجزائية غير المرتبطة بالوظيفة، أعطى للإدارة السلطة التقديرية الواسعة في إصدار قرار التوقيف التحفظي للموظف، حيث أن الإدارة حرة في اتخاذ قرار التوقيف من عدمه، غير أنها إذا اتخذته يجب أن تتأكد من توافر الشروط القانونية.<sup>5</sup> مثل قضايا النفقة، أو كأن يستدعى كشاهد في قضية ما وبالتالي لا يمكن توقيفه، فالعبرة بوجود متابعة جزائية فعلية.

**الحالة الثانية:** المتابعة الجزائية المرتبطة بالوظيفة، منح القانون الاختصاص المقيّد للإدارة والزامها بضرورة اتخاذ قرار توقيف الموظف إذا كان محل متابعة جزائية تخص الجرائم المحددة

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، 205.

<sup>2</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف العام بسبب المتابعة الجزائية، القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 202.

<sup>3</sup> - المادة 58 من الأمر 133/66.

<sup>4</sup> - إيمان جيلالي، مرجع سابق، ص 75 ( مؤخوذة عن بودريالة التحقيق التأديبي في الوظيفة العامة مذكرة مقدمة لنيل درجة ماجستير، تخصص إدارة مالية قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة البليدة 2، سنة 2015 ص 221).

<sup>5</sup> - نجاة بن ديدة، علي موصدق، مرجع سابق، ص 89.

في المنشور رقم 10، كما أعطى للإدارة سلطة إضافة جرائم أخرى من شأنها أن تمس بالوظيفة ولم يشر المنشور إليها، وذلك راجع لخصوصية كل وظيفة.<sup>1</sup>

من خلال ماسبق نستخلص أن التوقيف التحفظي للموظف العام هو: إجراء إداري غير تأسيسي، تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين لمدة مؤقتة وبصفة إلزامية وفورية متي توفرت شروطه الى حين تسوية وضعياته الإدارية حفاظا على المصلحة العامة.

### المبحث الثاني

#### مراحل التوقيف التحفظي للموظف العام

من أهم خصائص التوقيف التحفظي أنه إجراء إداري مؤقت، وبالتالي فهو يمر بمراحل ابتداء بمرحلة صدور قرار الوقف عند توافر الأسباب و المبررات لإصداره، وأن يشتمل على الشروط المحددة قانونا نظرا لخطورة هذا الإجراء و تأثيره على العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة، وتكون نهاية التوقيف التحفظي بطرق عديدة حسب الحالة، وستتم دراسة كل هذه العناصر فيما يلي :

#### المطلب الأول

##### مرحلة صدور التوقيف التحفظي

تصدر السلطة المختصة قرار توقيف الموظف العام بسبب ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أوإذا كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، في المدة المحددة له، مع ضرورة وجود تحقيق إداري أو جنائي مفتوح ضده وهو ما سيتم تبياناه فيما يأتي

##### الفرع الأول: مبررات التوقيف التحفظي للموظف العام.

لا يصدر قرار التوقيف التحفظي في حق الموظف العام إلا في حالتين لا ثالث لهما وهما حسب المواد 173. 174 من قانون الوظيفة:

-حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما.

-حالة المتابعة الجزائية للموظف العام.

<sup>1</sup> - نجاة بن ديدة، علي موصدق، مرجع سابق، ص90.

أولاً: المتابعة التأديبية للموظف العام.

تنص المادة 173 من الأمر 06-03 سالف الذكر على: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه فوراً..."<sup>1</sup>

عملاً بأحكام هذه المادة يمكن للسلطة المختصة بالتعيين اتخاذ إجراء وقف الموظف عن عمله لمدة مؤقتة في حالة ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة، وعليه، فإن الإدارة تملك سلطة وقف الموظف في حالة ارتكابه إحدى المخالفات التأديبية الواردة في نص المادة 181 من نفس الأمر.<sup>2</sup>

للإشارة فإن هاته المادة ذكرت الأخطاء على سبيل المثال لا الحصر وهي:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي قصد تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة.

- تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها قانوناً.<sup>3</sup>

يعتبر الخطأ الجسيم شرطاً جوهرياً لذلك لا يمكن للسلطة المختصة إصدار قرار التوقيف التحفظي إلا إذا كان الخطأ المنسوب للموظف يتمثل في أحد الأخطاء الواردة في المادة رقم 181 سالف الذكر، أو يأخذ حكمها ويدرج ضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة طبقاً للسلطة التقديرية للإدارة في تحديد مدى جسامه الخطأ، وهذا ما أكدته المديرية العامة

<sup>1</sup> راجع المادة 173 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

<sup>2</sup> فاطمة هنتاش، خديجة هنتاش، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، مذكرة ماستر تخصص قانون عام، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2021-2022، ص 50.

<sup>3</sup> راجع المادة 181 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

للووظيفة العمومية والإصلاح الإداري في التعليم رقم 10 المؤرخة في 16 يناير 2019<sup>1</sup>، الصادرة عنها والتي نصت على أن الأخطاء الأولى والثانية والثالثة لا تستدعي التوقيف وهو إجراء يتعلق بالأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة فقط<sup>2</sup>.

ولا يشترط في مقرر التوقيف أن يكون معللا إلا أن إلزام السلطة التي لها صلاحية التعيين عرض الموظف الموقوف أمام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، هو بمثابة ضمان له ضد أي تعسف محتمل من قبل الإدارة<sup>3</sup>.

وقد تبنى المشرع الفرنسي بدوره معيار الخطأ الجسيم لتوقيف الموظف العام تحفظيا؛ يستنتج ذلك من عبارة: "... إذا ارتكب الموظف أخطاء جسيمة تشكل مخالفة للواجبات المهنية..."، الواردة في المادة 30 من القانون 83-634<sup>4</sup>، فارتكاب الموظف خطأ جسيما من شأنه المساس بالالتزامات الوظيفية المخولة له، لذلك فإنه يتم توقيفه عن مباشرة مهامه<sup>5</sup>.

#### ثانيا: المتابعة الجزائية للموظف العام.

طبقا لأحكام المادة 174 من الأمر 06-03، فإنه يوقف فورا الموظف إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه؛ فهذا النوع من التوقيف لا يتحقق إلا إذا وجدت متابعة جزائية فعلية، وهذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه لتأثيرها على مصلحة المرفق أو سمعة ومصداقية الوظيفة التي يشغلها الموظف، وما يلاحظ على الماد 174 هو سكوتها عن تحديد السلطة التي تتخذ إجراء الوقف ضد الموظف المتابع جزائيا، ونفس الأمر بالنسبة للمادة 131 من المرسوم 59/85، إلا أن المنشور رقم 5 المؤرخ في 12 أبريل

<sup>1</sup> - المراسلة رقم 10 المؤرخة في 16 يناير 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173. 174 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

<sup>2</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة مرجع سابق، ص ص 205، 206.

<sup>3</sup> - مفيدة قبيقية، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، العدد 46، ديسمبر 2016، ص 369.

<sup>4</sup> -loi 83-634، du 13 Juillet 1983، portant droits et obligations des fonctionnaires، article n° :30

<sup>5</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 206.

2003<sup>1</sup>، نص على: "... يتخذ إجراء التوقيف بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا بعد المتابعة الجزائية"، أما المراسلة رقم 267 سألقة الذكر فقد جاء فيها أن: "إجراء الوقف ضد الموظف لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير..."<sup>2</sup>.

إذا يرجع سبب التوقيف في هذه الحالة إلى ارتكاب الموظف جريمة جزائية تسيء إلى مركزه الوظيفي، فيمكن حينئذ توقيفه فورا، ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم نهائي بشأنه، فإن الأثر الأساسي للتوقيف هو الإبعاد العاجل للموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، كما يتولى مسؤولوه المباثرون استرجاع جميع الوسائل التي كانت ممنوحة له لممارسة مهامه كالأوراق الرسمية والأختام وغيرها، ولا يستفيد إلا من نصف الراتب خلال الستة أشهر الأولى من فترة التوقيف<sup>3</sup>.

ويتضح من نص المادة 174 سألقة الذكر أن الإدارة ملزمة بوقف الإجراء التأديبي إلى غاية أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا، وهي تهدف إلى منع التضارب وتحقيق التناسق بين وجهات النظر في المسؤوليتين الجزائية والتأديبية، وخاصة عندما يتخذ الوصفان التأديبي والجزائي في الفعل الواحد، كما يسمح باحترام الحجية المقررة للأحكام الجزائية، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لأن القضاء الجزائي يملك من الوسائل التي تمكنه من الكشف عن الحقيقة مالا تملكه السلطة التأديبية، ولذا فإن وقف السير في الدعوى التأديبية يتفق مع مقتضيات العدالة ومبادئها<sup>4</sup>.

وخلافا لما ذهب إليه المشرع الجزائري بموجب المادة 174، فإن المشرع الفرنسي لم ينص على وجوب وقف الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل في الدعوى الجنائية، وأعطى النظام الصادر بموظفي الدولة رقم 3 الصادر في 1984/10/25 بموجب المادة 9 منه للمجلس

<sup>1</sup> المنشور رقم 05 المؤرخ في: 2003/04/12 المحدد كيفية تطبيق المادتين 130. 131 من المرسوم رقم 59/85، الصادر عن المدير العام للتوظيف العامة.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بين المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 204.

<sup>3</sup> مفيدة قيقاية، مرجع سابق، ص 371.

<sup>4</sup> إدريس بوكرا، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 3، جامعة الجزائر 1، 2022، ص 173.

التأديبي إمكانية وقف الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها حسبما يراه مناسباً، ولكن تقتضي مصلحة الإدارة في كثير من الأحيان وقف الإجراءات التأديبية لحين صدور الحكم الجنائي خصوصاً في الحالات التي يوجد فيها شك حول الوجود المادي للوقائع وتكييفها القانوني، فيعد ذلك من قبيل الملائمات الإدارية البحتة<sup>1</sup>.

ويعتبر المشرع المصري أن المتابعة الجزائية أساس لوقف الموظف العام من خلال قانون الخدمة المدنية، إذ يوقف بقوة القانون الموظف خلال مرحلة التحقيق الجزائي والذي يكون محل حبس احتياطي، ويوقف كذلك الموظف الذي يصدر في حقه حكم جنائي غير نهائي، فإنه يجب التمييز بينحالتين: إذا اقتضى الحكم فصل الموظف نهائياً من الوظيفة، فيسقط الوقف ويحال إلى الفصل، أما إذا لم يقتض الفصل فإنه يظل موقوفاً إلى غاية تنفيذ العقوبة وعودته إلى منصبه<sup>2</sup>.

والجدير بالذكر أنه في حالة متابعة الموظف جزائياً وإيداعه الحبس، فإن الإدارة غير مطالبة باتخاذ إجراء التوقيف ضده، إذ يكفيها اتخاذ إجراء يوقف مرتبه لعدم القيام بالخدمة، أما إذا جاء حبس المعني بعد قرار توقيفه، فإن الإدارة مطالبة بإنهاء وضعية التوقيف بتاريخ إيداع المعني في الحبس والتوقف عن تسديد مرتبه، لأن الإبقاء على مقرر التوقيف في مثل هذه الحالات يؤدي إلى الاحتفاظ له بالمراتب المنصوص عليه قانوناً، فهذا التوقيف يقع بقوة القانون ونتيجة طبيعية لحبس الموظف، ومن ثم لا يحتاج إلى قرار إداري به، وأي قرار في هذا الشأن لا يعدو أن يكون إجراء تنفيذياً<sup>3</sup>.

إضافة إلى ذلك، فإنه يتعين القول أنه ليست كل متابعة جزائية للموظف يترتب عنها توقيف الموظف عن العمل، حيث يشترط في المتابعة الجزائية أن تكون من المتابعات التي لا تسمح له البقاء في منصبه، سواء بسبب الاستحالة المادية للموظف في حالة وضعه تحت المراقبة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه، أو رهن الحبس المؤقت من جهة، أو بغرض حماية المرفق وسمعة الإدارة ومصادقيتها من الأثر الذي يترتب على بقاء الموظف في منصب

<sup>1</sup> - إدريس بوكرا، المتابعة الجزائية للموظف بين حجبة الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، مرجع سابق، ص 175.

<sup>2</sup> - أحمد بركات، بلوفة وليد، مرجع سابق، ص 207.

<sup>3</sup> - مفيدة قياية، مرجع سابق، ص 371.

عمله، علاوة على ضرورة حماية التحقيق الجنائي<sup>1</sup>، وقد أفادت المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019 بذكر بعض الأمثلة عن الأفعال التي تشكل مساسا بسمعة الإدارة ومصداقيتها والتي تستدعي توقيف الموظف تحفظيا ومنها:

- "...إذا كان الموظف رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه".  
- إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى الموظف على درجة عالية من الخطورة أو تمس بأمن الهيئة المختصة وممتلكاتها وأعوانها، كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.  
- إذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.  
- إتلاف الموظف أو تزويره ووثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة أو استعماله التعمد للمزور منها.

- إذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب أو احتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبة<sup>2</sup>.  
- ومثلما تنطبق الأحكام المتعلقة بالتوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية على الموظف الدائم، كذلك الأمر بالنسبة للموظفين المترشحين في الإدارات والمؤسسات العمومية، وذلك ما أكدته المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322<sup>3</sup>، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 والذي يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في الإدارات والمؤسسات العمومية، كما تنطبق أيضا بموجب نص المادتين 59 و 67 منه على الأعوان المتعاقدين الخاضعين للمرسوم الرئاسي 07-308<sup>4</sup>، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 22-140، المؤرخ في 31 مارس 2022، والذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم

<sup>1</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 21.

<sup>2</sup> - المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 66، صادرة في 12 نوفمبر 2017، المادة 28.

<sup>4</sup> - المرسوم الرئاسي 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 22-140، المؤرخ في 31 مارس 2022، جريدة رسمية عدد 23 بتاريخ 6 أبريل 2022.

والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم سواء أثناء فترة التريص أو بعد تثبيتهم.

وأكدت المراسلة رقم 267 سالفه الذكر أن: "وضعية الأعوان المتعاقدين الذين كانوا محل متابعات جزائية تتم وفقا لأحكام المواد من 59 إلى 67 من المرسوم الرئاسي 07-308 وفقا لنفس الكيفيات الخاصة بالموظفين المذكورين في المراسلة..."<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: شروط التوقيف التحفظي

بالرجوع إلى الأساس القانوني لإجراء التوقيف التحفظي للموظف العام، فإنه يتعين لمباشرة هذا الإجراء توافر مجموعة من الشروط والتي هي كالآتي:

أولاً: الجهة المختصة بالتوقيف

تتمثل الجهة المختصة بالتوقيف في السلطة صاحبة التعيين طبقاً لأحكام المادة 173 من الأمر 06-03: "وفي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً..."، لا سيما فيما يتعلق بالمتابعة التأديبية أو متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

وهو الأمر الذي أكدته التعليمات رقم 10 لسنة 2019 سالفه الذكر، لكن مصطلح السلطة التي لها صلاحية التعيين يظهر بأكثر دقة في المرسوم التنفيذي المتعلق بصلاحية التعيين والتعيين لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها كالآتي:

1- الإدارات المركزية: يتخذ قرار التوقيف التحفظي للموظف العام المستخدم لدى الإدارة المركزية من طرف الوزير المختص.

2- الجماعات الإقليمية: إذا تعلق الأمر بمستخدم لدى الولاية، فالقرار يتخذ من طرف الوالي، أما إذا كان المستخدم تابع للبلدية، فالقرار يتخذ من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي.

3- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، يتخذ قرار التوقيف من طرف المسؤول الأول المتمثل في وزير القطاع التابعة له المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، فمدير الجامعة هو المختص بقرار التوقيف.

<sup>1</sup> - ادريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظياً بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 19.

4- الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري: الأصل أن المختص في اصدار التوقيف التحفظي، كما يتعلق الأمر موظفي المديرية التنفيذية هو وزير القطاع التابعة له هذه المديرية إلا أنه طبقاً للتنظيم الإداري اللامركزي<sup>1</sup>، تم منح تفويض في أغلب الوزارات إلى رؤساء المصالح بعد أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري<sup>2</sup>.

وعليه فإن قرار التوقيف التحفظي لا بد أن يصدر من إحدى هذه السلطات حسب الحالة أو تلك التي تملك تفويضاً من الوزير المعني كالتفويض الذي يملكه مدراء التربية عن وزير التربية والتعليم، وإلا كان القرار معيباً بغيب عدم الاختصاص، كالحالة التي يقوم فيها مدير متوسطة بإصدار قرار توقيف أستاذ لإرتكابه خطأً فهي من الدرجة الرابعة.

وذهب المشرع المصري لجعل قرار الإيقاف عن العمل في يد السلطة المختصة بالتأديب، والمتمثلة في الوزير والمحافظ ورئيس مجلس إدارة الهيئة المختصة، تعتبر هذه الجهة هي صاحبة الاختصاص الأصلي بإصدار قرار الوقف الاحتياطي عن العمل، ويكون لهذه السلطة الحق في تفويض هذا الاختصاص دون الحاجة إلى النص في قرار التفويض باعتباره أمراً مشتقاً عن الموضوع الرئيسي الذي فوض فيه<sup>3</sup>.

ولقد نهج المشرع الفرنسي نفس المنهج في إسناد الوقف التحفظي عن الوظيفة للسلطة التأديبية، وهو أكثر دقة من ربط الاختصاص بالسلطة التي لها صلاحية التعيين بالنظر لخطورة هذا الإجراء، وما يترتب عليه من آثار على الجانب المالي والاجتماعي للموظف المتهم التي تشاركها في هذا الاختصاص اللجان التأديبية والتي تشكل أهم الضمانات للموظف الموقوف<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في 27/03/1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، جريدة رسمية عدد 113، بتاريخ 27/03/1999.

<sup>2</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 208.

<sup>3</sup> - ثامر مبارك المطيري، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام، المجلة القانونية المختصة في الدراسات والبحوث القانونية، ISSN: 2537-0758، ص 311.

<sup>4</sup> - علي بن عراب، أولاد علي معمر، التحقيق التأديبي في القانون الأساسي للتوظيف، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري جامعة غرداية، 2018-2019، ص 80.

تنص المادة 30 من القانون رقم 634/83<sup>1</sup> المؤرخ في 13 جويلية 1983 على إسناد صلاحية التوقيف التحفظي للسلطة التأديبية.

ثانيا: المدة القانونية للتوقيف

نظرا لخطورة ما يترتب على الوقف عن العمل من آثار تتعلق أساسا بمرتب الموظف، وترقيته وغير ذلك مما يمس حياته الوظيفية، يحرص المشرع على وضع قيد زمني على السلطة المختصة في المادة التي يجوز إيقاف الموظف عن العمل خلالها<sup>2</sup>.

ولقد اختلفت بعض التشريعات المقارنة في مسألة تحديد مدة التوقيف التحفظي من عدمه، ففي الكويت نصت المادة 30 من قانون الخدمة المدنية على: "يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية:

- إذا اقتضت مصلحة التحقيق أو المصلحة العامة ذلك، ويكون الوقف بقرار مسبب لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، يجوز مدها لمدة مماثلة يعود بانتهائها إلى عمله..."، فحسب نص المادة أن مدة الإيقاف تكون ثلاثة أشهر يجوز مدها لمدة أخرى مماثلة بقرار من السلطة المختصة، أي أن الحد الأقصى للإيقاف عن العمل في الكويت هو ستة أشهر يعود بعدها الموظف لمباشرة عمله<sup>3</sup>.

أما في مصر، فقد نصت المادة 63 من قانون الخدمة على: "لكل من السلطة المختصة ورئيس النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك، لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها".

إذا في مصر مدة الإيقاف هي ثلاثة أشهر ولا يجوز مدها إلا بقرار من المحكمة التأديبية، فإذا أرادت السلطة التأديبية أن توقف الموظف لأكثر من ثلاثة أشهر، فعليها أن تلجأ إلى المحكمة التأديبية المختصة للحصول على موافقتها، وتكون المحكمة المختصة حرة في قرارها بالمد أو عدمه، وينبغي أن يكون طلب الإدارة تمديد مدة التوقيف قبل انقضاء مدة ثلاثة

<sup>1</sup>- Article 30, de la loi n 83-634 du Juillet 1993 de la fonction publique que l'État et hospitalière.

<sup>2</sup>- ثامر مبارك المطري، مرجع سابق، ص 312.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه، ص 312.

أشهر، حتى تتمكن المحكمة التأديبية المختصة من النظر في قرار الوقف قبل انقضاء مدته، وإلا ترتب على ذلك بطلان وقف الموظف لمدة تتجاوز ثلاثة أشهر<sup>1</sup>.

وبالنسبة لموقف المشرع الأردني، فإن أنظمة الخدمة المدنية قد خلت من تحديد أي مدة زمنية للوقف عن العمل، وجاء في نص المادة 149 من نظام الخدمة المدنية الجديد: "يوقف الموظف العام عن العمل بقرار من الوزير في الحالات التالية، إذا تمت إحالته على المجلس التأديبي أو المحكمة المختصة أو المدعي العام، لارتكابه مخالفة مسلكية أو جنائية أو جنحة مخلة بالشرف..."، وإذا كانت مدة التحقيق في المخالفات التأديبية قد تستغرق بضعة أشهر، فإن الحال قد يختلف بالنسبة للتحقيق في موضوع الجنايات، قد تستغرق مدة زمنية تطول سنوات.

وبذلك تطول مدة التوقيف التي ستلحق الموظف ضررا حتما سواء ماديا أو معنويا حتى لو صدر فيما بعد حكم ببراءته وقررت السلطة الإدارية إعادته للعمل، لذا فإن المشرع الأردني لم يضع تحديد واضح لمدة الوقف عن العمل<sup>2</sup>.

وقد كان القانون الفرنسي أكثر وضوحا، حيث حدد مرسوم 04 فيفري 1959 مدة التوقيف بأربعة أشهر، وإذا انتهت هذه المدة ولم تسوى وضعية العون يجب إرجاعه إلى العمل وتمكينه من كامل مرتبه، وبالنسبة للعون الموقوف على ذمة العدالة تسوى وضعيته بعد صدور حكم جزائي بات، وهنا لا يكون للأجل معنى دقيق إلا بالنسبة لتسوية الوضعية المادية أي تمتع العون من جديد بكامل المرتب بعد أن كان يتمتع بصفته.

وتعرض موقف المشرع الفرنسي للتعديل بموجب القانون رقم 13 جويلية 1983 المتعلق بحقوق وواجبات الموظف، إذ عدل عن الخصم من المرتب، بحيث يتمتع العون الموقوف بأجره كاملا، ويعود إلى عمله ويحافظ على كامل المرتب بمرور 04 أشهر دون أن تتخذ الإدارة قرارا تأديبيا في شأنه، خلافا للعون الموقوف على ذمة العدالة الذي يتقاضى نصف الراتب بعد مرور مدة أربعة أشهر من التوقيف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 312.

<sup>2</sup> - عطا الله ثوان سليم الخماسية، الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2014، ص 65.

<sup>3</sup> - بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 221.

بالنسبة للتشريع الجزائري، فإن موقفه بخصوص تحديد مدة الموقوف الاحتياطي تغير بتغير قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة، ويميز بين حالة التوقيف التي تكون بسبب متابعة تأديبية وحالة التوقيف بسبب المتابعة الجزائية، وابتداء بمدة التوقيف بسبب المتابعة التأديبية.

فقد ألزمت المادة 60 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 133/66 الإدارة بتسوية وضعية الموظف الموقوف نهائيا من الناحية التأديبية خلال ستة (06) أشهر على الأكثر ابتداء من يوم سريان مفعول قرار الإيقاف.

أما المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فقد حددت الفقرة الثالثة من المادة 130 منه حدا أقصى تلتزم فيه السلطة الإدارية التي لها حق التعيين بتسوية وضعية الموظف العام الموقوف احتياطيا وهو أجل (02) شهرين على الأكثر ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه<sup>1</sup>.  
أما الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف العمومي فلم يتضمن تحديد المهلة المحددة لإيقاف الموظف العام صراحة.

ولكن باستقراء المادتين 165 و 166 من نفس الأمر يتضح أنها قيدت السلطة التي لها صلاحية التعيين بأجال معينة، حيث أيدت أجل إخطارها للمجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما من معاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء الأجل، كما أن المجلس التأديبي يتوجب عليه البت في القضية المطروحة عليه في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما (45) ابتداء من تاريخ إخطاره، وعليه فالأجل المحدد للبت في القضية المطروحة لا يتعدى التسعين يوما (90)، ابتداء من معاينة الخطأ، وعليه، فإن الأجل المحدد لإيقاف الموظف تحفظيا لا يتعدى ثلاثة (03) أشهر<sup>2</sup>.

أما إذا كان الموظف العام موضوع متابعة جزائية فلقد نصت الفقرة الأولى من المادة 131 من المرسوم 59/85 على أنه يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في الوظيفة نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة بالمؤسسات والإدارات العمومية وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات المواطنين المهنية، وأوقف هذا الموظف احتياطيا تبعا لذلك، فقد كان يستوجب أن تطبق عليه العقوبة التأديبية خلال 06 أشهر على الأكثر يتقاضى خلالها جزء من مرتبه الأساسي الذي

<sup>1</sup> - فاروق خلف، مرجع سابق، ص 366.

<sup>2</sup> - بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 220.

لا يتجاوز الثلاثة أرباع منه (3/2)، يبدأ حسابه من تاريخ تبليغ السلطة الإدارية التأديبية الموظف المخطئ والموقف احتياطيا خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه عقوبة التسريح، فإنه لا يتقاضى مرتبه كاملا وهو ما جاءت به الفقرتين 3 و 4 من المادة 131 سالفه الذكر، والموظف العام المخطئ الموقوف احتياطيا والمتابع جزائيا لا تسوى وضعيته و يعاد إلى وظيفته ويتقاضى مرتبه إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الصادر عن الجهات القضائية المختصة بالفصل في الدعوى العمومية المرفوعة ضده والنتاج عنها متابعته جزائيا حائزا لقوة الشيء المقضي فيه<sup>1</sup>.

في هذا الشأن" قررت الغرفة الثانية، القسم الثاني بمجلس الدولة في الملف رقم: 10847 المؤرخ بتاريخ 2004/04/15 على إثر نزاع قائم بين الموظف (خ غ) بصفته قابضا للبريد ضد مدير الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه أين يتمسك المدعي المستأنف المذكور بالحكم على المستأنف عليه بأن يدفع له أجوره كمدة 47 شهرا بعد توقيفه عن العمل بموجب مقرر صادر بتاريخ 1996/09/21، إلى غاية إدراجه بمنصب عمله بتاريخ 2000/09/02، لكن يثبت من الملف أن المدعي كان محل متابعة من أجل اختلاس أموال عمومية، رفقة موظفين آخرين، وبأمر من النيابة العامة لمجلس قضاء قسنطينة أين استفاد الأخير من البراءة بموجب قرار جزائي نهائي بتاريخ 2000/05/23، وبعد إعادة إدماجه في منصبه الوظيفي بتسوية وضعيته الإدارية والمالية بعد صدور القرار الجزائي النهائي أين أكدت في اجتهاد قضائها بأنه المطالبة بالتعويض غير مؤسسة لكون الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى العمومية ضد المدعي ولا يمكن المطالبة برواتب طيلة مدة المتابعة الجزائية في اطار خارج عن مسؤولية الإدارة، ويبقى للسلطة الإدارية التأديبية السلطة التقديرية في ذلك".<sup>2</sup>

أما في قانون الوظيفة الحالي 03/06، فقد نصت المادة 174 على أنه: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.

وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا".

<sup>1</sup>- فاروق خلف، مرجع سابق، ص 367.

<sup>2</sup>- القرار رقم: 10847 الصادر بتاريخ 2014/04/15، عن الغرفة الثانية، القسم الثاني، بمجلس الدولة، متضمن قضية السيد (خ غ) ضد مدير الضرائب لولاية قسنطينة.

وباستقراء نص المادة، فإن المشرع لم يحدد مدة معينة للتوقيف بسبب المتابعة الجزائية، واكتفى بالإشارة إلى حق الموظف في جزء من الراتب خلال الستة أشهر الأولى من التوقيف الذي قد يمتد إلى غاية صدور الأحكام النهائية من قبل الجهات القضائية المختصة، وهو ما قد يؤثر سلباً على الوضعية الوظيفية للموظف سواء من الجانب المادي أو المعنوي، خاصة وأن المشرع لم يشر إلى حق الموظف المتابع جزائياً في التعويض الكلي عن ما خصم منه في حالة صدور حكم نهائي بالبراءة في حقه.

ثالثاً: ضرورة وجود تحقيق إداري أو جنائي مفتوح

إن المقصود بالتحقيق عامة هو الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمحايد والنزيه لاستبانة وجه الحقيقة فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع أو أفعال محدودة ونسبتها إلى أشخاص محددين، وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة.<sup>1</sup>

فالوقف الاحتياطي عن العمل هو إحدى إجراءات التحقيق اللاحقة على إحالة الموظف المتهم إلى التحقيق، غايته الأساسية المساهمة في التحري وكشف حقيقة التهم المنسوبة إلى الموظف، وينبغي لصحة مشروعيته أن يكون القرار الذي نص على اتخاذه تقتضيه مصلحة التحقيق الإداري أو الجنائي المفتوح مع الموظف العام، فلا يجوز كمبدأ عام وقف الموظف عن عمله دون وجود تحقيق مفتوح.<sup>2</sup>

وقد اختلف الفقه في تحديد المقصود بعبارة مصلحة التحقيق، حيث فسرها البعض تفسيراً ضيقاً بينما توسع البعض في ذلك، وهناك رأي آخر وسطي بينهما كالآتي:

ذهب أصحاب التفسير الضيق لمصلحة التحقيق إلى أنه يجب أن يكون هناك تحقيقاً قائماً بالفعل مع الموظف الصادر في مواجهته قرار التوقيف باعتباره مشروعاً، وأن يكون هذا التوقيف لمصلحة التحقيق، فهو وجد لتسهيل مهمة التأديب، وعليه يجب أن تستمد الإدارة سبب قرار التوقيف من مقتضيات التأديب بأوضاعه المختلفة.

انتقد هذا الاتجاه بسبب اتخاذه المصلحة العامة مبرراً للتوقيف واعتبارها فكرة واسعة غير محددة المعالم، وتظهر صعوبة الأخذ بها في مجال الإجراءات التأديبية نظراً لوجود

<sup>1</sup> - عطا الله ثوان، سليم الخماسية، مرجع سابق، ص 50.

<sup>2</sup> - علي بن عراب، ولاد علي معمر، مرجع سابق، ص 78.

شكليات معينة ودقيقة، كما أن الأخذ بفكرة المصلحة العامة يؤدي إلى وقف الموظف لمجرد الاشتباه دون أن يكون هناك تحقيق أصلا مما يفتح المجال إلى وقفه لمجرد الشائعات<sup>1</sup>.

أما الاتجاه الثاني فقد توسع في تفسير عبارة مصلحة التحقيق التي تعد سببا للوقف الاحتياطي، حيث لم يتقيد بالمفهوم اللفظي، فإذا كان النص قد أجاز التوقيف عن العمل لمصلحة التحقيق فإنه من باب أولى أن يكون التوقيف جائزا إذا اقتضته المصلحة العامة، وهو ما يتفق مع روح النص وإن كان لا يتفق مع لفظه، فأنصار هذا الرأي يرون بأن التوقيف عن الوظيفة قد يقتضيه الصالح العام وإن لم تقتضيه مصلحة التحقيق.

أما الاتجاه الوسط فيقوم على دمج مصلحة التحقيق في المصلحة العامة حتى يتم التوصل إلى مبرر لوقف الموظف عن عمله، كما أن هذا الاتجاه لا يشترط لمصلحة التحقيق أن يكون الموظف منذرا بالتحقيق، فقد يكون التحقيق فعليا قد انتهى، ومع ذلك يجوز وقف الموظف لخطورة التهم المنسوبة إليه والتي لا يجوز معها مباشرته لأعمال وظيفته حفاظا للوظيفة العامة.

وعليه إذا كان الاتجاه الأول يجعل من مصلحة التحقيق مبررا وحيدا للوقف عن الوظيفة احتياطيا، والاتجاه الثاني يرى في تحقيق المصلحة العامة مبررا للتوقيف، فإن الرأي الوسط يذهب إلى وقف الموظف إذا تطلبت مصلحة الوظيفة العامة ذلك أو إذا اقتضته مصلحة التحقيق<sup>2</sup>.

ولعل الرأي الأقرب لتحقيق مصلحة الموظف الموقوف هو الرأي الأول، فهو يقوي ضمانات الحماية له، فلا يمكن تعرضه لخطورة إجراء التوقيف التحفظي إلا في حالة وجود تحقيق يبرر ذلك.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة في كل القوانين الجزائرية المنظمة للوظيفة العمومية منذ الاستقلال إلى اتخاذ إجراء التوقيف لوجود تحقيق مفتوح ويأتي نص المادة 173 غامضا من خلال مصطلح الخطأ الجسيم فمن شأن ذلك ترك المجال مفتوحا للسلطة الإدارية في اتخاذ مثل هذا الإجراء الخطير.

<sup>1</sup> - بلقاسم بلعربي، وليد رحمان، مرجع سابق، ص 1357.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 1357.

ومن ثم كان من الضروري العمل على إعادة صياغة المادة صياغة دقيقة ومضبوطة ترفع عنها اللبس والغموض، مثلاً: "لا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن توقف الموظف عن عمله تحفظياً أثناء فترة التحقيق إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك..."<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني

#### طرق نهاية التوقيف التحفظي للموظف العام

تصدر السلطة التي تملك صلاحية التعيين قرار التوقيف التحفظي للموظف العام المتابع تأديبياً بسبب خطأ جسيم من شأنه أن يؤدي الي عقوبة من الدرجة الرابعة أو بسبب متابعة جزائية لا تسمح له بمزاولة مهامه الوظيفية، ويندرج هذا القرار ضمن فئة القرارات المحددة المدة التي تنتهي بوضع حد لآثارها القانونية، وذلك بطريقتين إما من دون تدخل إرادة الإدارة (الفرع الأول) وانهية التوقيف التحفظي للموظف العام بتدخل من الإدارة (الفرع الثاني)

#### الفرع الأول: نهاية التوقيف التحفظي للموظف العام بقوة القانون

يقصد بنهاية التوقيف التحفظي بقوة القانون أي بدون تدخل من الإدارة بعيداً عن إرادتها.

#### أولاً: نهاية التوقيف التحفظي لأسباب تتعلق بذاته

تتمثل الأسباب الذاتية لنهاية قرار التوقيف التحفظي إما بنهاية المدة المقررة له للفصل في ملفه التأديبي أو الجزائي، أو بسبب انعدام محله.

#### أ-نهاية قرار التوقيف التحفظي بانقضاء مدته

قرار التوقيف التحفظي من القرارات المحددة المدة، لذلك فهو ينتهي بانقضاء المدة المقررة له، والتي حددت بـ ( 90 ) يوماً كاملة من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي لما يتعلق الأمر بمتابعة الموظف تأديبياً<sup>2</sup>.

وقد أكدت التعليمات رقم 10 لسنة 2019 ضرورة احترام آجال الإخطار والبت في القضية إذ يستوجب الفصل في الملف التأديبي خلال هذا الأجل مما ينتج عنه نهاية طبيعية للتوقيف.

<sup>1</sup> - علي بن عراب، والاد علي معمر، مرجع سابق، ص 78.

<sup>2</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 222.

أما إذا انقضى هذا الأجل دون فصل في الملف التأديبي من طرف السلطة المختصة يسترجع الموظف كل حقوقه وينتهي التوقيف بقوة القانون<sup>1</sup>.

بالنسبة للموظف المتابع جزائيا فقد نصت التعليمات رقم 10 سالفه الذكر بأن مدة التوقيف تمتد من تاريخ إخطار الإدارة من طرف النيابة العامة إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي وتسوية الوضعية الإدارية للموظف، فبمضي هذه المدة ينتهي قرار التوقيف التحفظي للموظف<sup>2</sup>.

نص الفقرة 3 من المادة 30 من قانون الوظيفة العامة الفرنسي رقم 83-634 على أنه في حالة عدم اتخاذ السلطة المختصة لأي إجراء خلال أربعة أشهر من تاريخ إصدار قرار التوقيف التحفظي يعاد الموظف العمومي إلى منصبه، ومن ثمة يفهم بأن نهاية أربعة أشهر المقررة للتوقيف تعني نهاية قرار التوقيف.

ونصت الفقرة الأولى من المادة 63 من القانون رقم 47 لسنة 1987، المؤرخ في 18 جويلية 1987، المتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة، المعدل والمتمم، على أن مدة التوقيف لا يمكن أن تزيد على ثلاثة أشهر إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة، وبذلك ينتهي قرار التوقيف بانقضاء ثلاثة أشهر ما لم يصدر قرار بتمديد مدة التوقيف<sup>3</sup>.

يترتب عن انقضاء الآجال المقررة نهاية قرار التوقيف مما يتطلب تسوية وضعية الموظف.

### ب- وفاة الموظف العمومي الموقوف

تعتبر الوفاة الحقيقية للموظف من الأسباب التي تنتج عنها انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون، وهذا ما نصت عليه المادة 216 من الأمر 06-03، ومنه تنتهي حقوقه الوظيفية ما عدا ما نص القانون على انتقالها إلى ذوي حقوقه<sup>4</sup>.

كما تعد كل القرارات الناتجة عن انتهاء العلاقة الوظيفية ومن بينها قرار التوقيف التحفظي للموظف العام، لتخلف أحد أركانه والمتمثل في ركن المحل<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - المراسلة رقم 10، سالفه الذكر.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه.

<sup>3</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 223.

<sup>4</sup> - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2018، ص 206.

<sup>5</sup> - أحمد بركات، مرجع سابق، ص 223.

ويمكن طرح التساؤل هل يستفيد ذوي الحقوق من المستحقات المالية في حالة وفاة مورثهم الموقوف أثناء المتابعة التأديبية أو الجزائية على أساس أن قرار التوقيف لا ينهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة؟ بالنسبة للمشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة.

بتفحص بعض التشريعات المقارنة نلاحظ أن المشرع الأردني مثلا أجاز معاملة الورثة الشرعيين كأن مورثهم توفي أثناء وجوده في الخدمة باعتبار أن قرار الكف لا يقطع صلة المكفوفة يده عن العمل بالوظيفة، ولهذا تدفع لورثته الشرعيين حقوقهم المالية وفقا لأحكام القوانين والأنظمة ذات الصلة، كما يعطي ورثته تعويضا يعادل مجموع راتبه الكامل مع علاواته عن الشهر الذي توفي فيه، وراتبه الكامل مع علاواته عن مدة الإجازة السنوية التي كانت مستحقة له عند وفاته ولم يستعملها، كما لا يؤثر ذلك على أي حقوق أخرى يستحقها ورثة الموظف المتوفي أو المعالون من أفراد أسرته بما في ذلك حقوقهم التقاعدية أو حقوقهم في أي صندوق للضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

ينتهي قرار التوقيف التحفظي لأسباب تتعلق بذاته والتي تتمثل في انقضاء مدته سواء في المتابعة التأديبية أو الجزائية بعد تسوية وضعياته الإدارية، كما تنتهي بوفاة الموظف وإعدام قرار التوقيف التحفظي لتخلف ركن المحل.

### ثانيا: نهاية قرار التوقيف التحفظي للموظف العام عن طريق القضاء

ينتهي قرار التوقيف التحفظي بصدور حكم قضائي نهائي بناء على دعوى إلغاء مرفوعة من طرف ذي مصلحة أمام الجهات القضائية المختصة.<sup>2</sup>

فالموظف الذي يرى بأن توقيفه من طرف الإدارة تعسفي يمكن له اللجوء إلى السلطة القضائية لإنهاء نفاذ قرار التوقيف عن طريق رفع دعوى إلغاء، يرى مجلس الدولة الفرنسي بأن قرار التوقيف التحفظي من القرارات التي يمكن فصلها عن الدعوى التأديبية وتخضع لرقابة المشروعية، بحيث يتولى القاضي الإداري البحث عن مدى التزام السلطة مصدرة التوقيف للإجراءات الشكلية والموضوعية، وهذا ما أكده مجلس الدولة بموجب قرار صادر عنه في 26 ماي 1950 بخصوص قضية Dupais، إذ قام بإلغاء قرار التوقيف لأنه مخالف للمشروعية في صورة عدم الاختصاص كونه صادر عن سلطة لا تملك صلاحية الاختصاص، وهو نفس التوجه الذي تبناه في قرار آخر له صدر في 15 جويلية 1955 يتعلق

<sup>1</sup> - رائد محمد عادل خليل بيان، المرجع السابق، ص 98.

<sup>2</sup> - بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 13.

بقضية Chrestia-Blanchine، وبموجب قرار الصادر في 18 فبراير 1970 بخصوص قضية Payet et belon Hoareau وسع مجلس الدولة الفرنسي في مجال الرقابة على قرارات التوقيف التحفظي، إذ أصبحت تمتد إلى رقابة الملاءمة عن طريق التأكد من الوقائع المنسوبة للموظف التي تستلزم إبعاد الموظف عن عمله وتفعيل إجراء التوقيف<sup>1</sup>.

أما القضاء الإداري الجزائري، فقد قضي برفض الطعن بالإلغاء في قرارات التوقيف التحفظي، إذ اعتبر التوقيف مجرد إجراء احتياطي غير قابل للطعن بالإلغاء أمام القضاء، وهذا ما تم تأكيد به بقرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى المتعلق بقضية (ج م) ضد وزير التربية في 09 يناير 1982. كما أكدت نفس الغرفة على عدم شرعية الطعن بالإلغاء في قرار آخر يتعلق بقضية (ل م) ضد وزير العمران والبناء تحت رقم 24316 المؤرخ في 10 جويلية 1982 سالف الذكر<sup>2</sup>.

غير أن مجلس الدولة مؤخرا أجاز الطعن بالإلغاء في قرار التوقيف التحفظي للموظف العام بسبب تجاوز السلطة، وهو ما أكدته في القرار الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020 تحت رقم 008081 سالف الذكر<sup>3</sup>.

من بين طرق نهاية التوقيف التحفظي بقوة القانون إلغاء قرار التوقيف التحفظي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى إلغاء مرفوعة من المعني.

### الفرع الثاني: نهاية التوقيف التحفظي بتدخل الإدارة

للإدارة أن تضع حدا لآثار قراراتها الإدارية، بما لها من امتيازات السلطة العامة من خلال إلغاء أو سحب القرارات الصادرة عنها.

### أولاً: الإلغاء الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف العام

يقصد بالإلغاء إنهاء آثار القرار الإداري بالنسبة للمستقبل، القاعدة العامة أنه لا يمكن إلغاء القرار الإداري متى أنشأ حقا مكتسبا تحقيقا لمبدأ الجمود والحصانة، غير أن القرار الفردي المشروع الذي لم يرتب أي حق مكتسب يمكن إلغاؤه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 224.

<sup>2</sup> - مرجع نفسه، ص 224.

<sup>3</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، المرجع السابق، ص 26.

<sup>4</sup> - بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 223.

وعليه يمكن القول ان قرار التوقيف التحفظي للموظف العام يمكن أن يكون محل إلغاء قبل نهاية مدة التوقيف، إذ يجوز أن تتدخل الجهة الإدارية المصدرة أو الأعلى منها خصوصا أنه يعتبر من قبيل القرارات الإدارية التي لا ترتب حقوقا مكتسبة كونه يتعلق بوضعية مؤقتة. ففي حالة التوقيف التحفظي للموظف بسبب المتابعة التأديبية يمكن أن يتم إلغاء القرار خلال 90 يوما من صدوره خاصة إذا تفتنت الإدارة أنه معيبا بأحد عيوب المشروعية، مثال ذلك إلغاء قرار مدير المتوسطة القاضي بتوقيف أستاذ تعليم متوسط لارتكابه خطأ تأديبيا، لأن الأول لا يملك صلاحية التعيين بل هي من اختصاص مدير التربية بتفويض من وزير التربية والتعليم. كذلك في حالة التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية من صلاحيات الهيئة المستخدمة القيام بإلغاء القرار لأي سبب من الأسباب التي تستدعي ذلك، كأن يتم توقيف الموظف بسبب ثبوت متابعة جزائية ضده لا تستدعي التوقيف<sup>1</sup>.

### ثانيا: السحب الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف العام

يقصد بالسحب حق الإدارة في إعدام قرارها بأثر رجعي من تاريخ صدوره، القاعدة العامة عدم جواز سحب القرارات الإدارية المشروعة سواء كانت تنظيمية أو فردية وذلك وفق شروط<sup>2</sup>.

وبما أن قرار التوقيف التحفظي لا يرتب حقوقا مكتسبة، فيمكن للإدارة أن تتدخل وتقوم بسحبه حتى وإن كان مشروعا متى كانت الأسباب التي تستدعي السحب جدية ومقنعة. أما إذا كان قرار التوقيف غير مشروع ومخالف للمشروعية كأن يكون التوقيف التحفظي بسبب المتابعة التأديبية تعسفا في حق الموظف نظرا لسوء تكييف الإدارة للخطأ المنسوب إليه، إذ تصدر قرار توقيف موظف نظرا لسوء تكييف الإدارة للخطأ المنسوب إليه، إذ تصدر قرار توقيف موظف عام بسبب ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة وهو ما يخالف أحكام المادة 173 التي تشترط أن يكون الخطأ الجسيم من شأنه أن يؤدي إلى توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة، أو أن المتابعة الجزائية لا تستدعي التوقيف، يمكن للجهة مصدرة القرار أن تقوم بسحبه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 226.

<sup>2</sup> - بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 223.

<sup>3</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 227.

تكمّن أهمية سحب قرار التوقيف في استرجاع الموظف لكل حقوقه التي حرم منها نتيجة التوقيف.<sup>1</sup>

إذن يمكن القول أنه يمكن للجهة الإدارية المختصة أن تلغي أو تسحب قرار التوقيف التحفظي للموظف العام قبل انتهاء مدته، متى تبين لها أنه غير مشروع أو كانت المتابعة الجزائية لا تستدعي التوقيف.

وعليه، فإن التوقيف التحفظي للموظف الموقوف ينتهي بإحدى طريقتين.

الطريقة الأولى: نهاية التوقيف التحفظي بقوة القانون وذلك من خلال:

- انتهاء التوقيف التحفظي للموظف العام لأسباب ذاتية كانتهاء مدته، أو وفاة المعني.
- انتهاء التوقيف التحفظي عن طريق القضاء بناء على دعوى الإلغاء.
- الطريقة الثانية: انتهاء التوقيف التحفظي بالتدخل الإدارة بالإلغاء أو سحب قراراتها.

<sup>1</sup> - بوزيد غلابي، مرجع سابق، ص 223.

### ملخص الفصل الأول

فضلا عن تعدد تعريفات التوقيف التحفظي للموظف العام سواء الفقهية أو القضائية، واكتفاء التشريع ببيان أهم الأسس التي يقوم عليها هذا الإجراء، فإن أهم الأسباب التي تحمل الإدارة على تقرير هذا الإجراء هي ضمان حسن سير المرفق العام والحفاظ على المصلحة العامة.

يختلف التوقيف التحفظي مع التوقيف عن العمل كعقوبة من حيث الطبيعة؛ فهو لا يُعد جزاءً تأديبياً، وإنما هو إجراء إداري احتياطي ومؤقت تتخذه سلطة المختصة بصفة إلزامية وفورية في مواجهة الموظف عند ارتكابه لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، وفي حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه وتؤثر على مصلحة المرفق وسمعة الوظيفة التي يشغلها، ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم جزائي نهائي.

ويختلف كذلك عن وضعية الإحالة عن الاستيداع التي تحكمها شروط خاصة ولها إطار قانوني خاص بالرغم أنهما يتشابهان من حيث التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية.

لا يمكن إصدار قرار التوقيف إلا بتوافر أهم شروطه القانونية، المتمثلة أساساً في اتخاذه من طرف السلطة صاحبة التعيين تجسيدا لركن الاختصاص، وأن يكون مؤقتاً، وضرورة إجراء تحقيق إداري أو جنائي مفتوح، علماً أن شرط التحقيق لم يرد صراحة في النصوص القانونية إلا أنه في الواقع العملي شرط أساسي لاتخاذ قرار التوقيف.

ينتهي التوقيف التحفظي بأحد أسلوبين؛ إما بالقوة القانون سواء بأسباب تتعلق بذاته أو عن طريق القضاء، وقد ينتهي بتدخل الإدارة من خلال إصدار قرار بالإلغاء أو سحب قرار التوقيف للموظف العام.

# الفصل الثاني

---

الآثار القانونية للتوقيف

التحفظي للموظف العام

---

## الفصل الثاني

### الآثار القانونية للتوقيف التحفظي للموظف العام

تلجأ الإدارة إلى إصدار قرار التوقيف التحفظي تبعا لمتطلبات التحقيق، تأديبيا كان أو جنائيا، وبذلك فإن هذا الإجراء الاحترازي تتخذه السلطة المعنية مؤقتا أثناء فترة المتابعات؛ فهو إجراء احتياطي ولا يحمل الصبغة التأديبية، فلا يشترط شكليات معينة مثلما هو الحال بالنسبة للعقوبات التأديبية.

تتمثل أهم المبررات لاتخاذ إجراء التوقيف في حماية مصلحة المرفق العام وعدم ترك ثغرات للموظف محل الشك والريبة بأن يؤثر على سيرورة التحقيق، كطمس الأدلة أو إخفاء مختلف الوسائل اللازمة للتحقيق.

إن أهم نتيجة فعلية وخطيرة تنترب على إجراء التوقيف التحفظي هي تعليق العلاقة الوظيفية للموظف الموقوف تحفظيا حتى لو كان مؤقتا لفترة معينة، لأنه يؤثر مباشرة على أهم الحقوق والضمانات التي يتمتع بها الموظف العام في إطار وظيفته معنوية كانت أو مادية، كما أنه يعلق بعض الواجبات الوظيفية أهمها واجب اداء الخدمة

عند نهاية التوقيف التحفظي بصدور قرار المجلس التأديبي في حالة الخطأ الجسيم تتم تسوية وضعية الموظف الموقوف بتوقيع عقوبات أو بمنحه البراءة مع التعويض، أما بالنسبة للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية فتتم تسوية الوضعية الإدارية بعد صدور حكم جزائي نهائي عن الجهات القضائية المختصة، ويملك هذا الحكم حجية في مواجهة المجلس التأديبي. وتقسم آثار التوقيف التحفظي إلى:

- ❖ المبحث الأول: حقوق وواجبات الموظف الموقوف تحفظيا
- ❖ المبحث الثاني: التسوية الإدارية للموظف العام الموقوف

## المبحث الأول

### حقوق وواجبات الموظف العام الموقوف تحفظيا

بما أن المركز القانوني للموظف العام هو مركز تنظيمي تحدده النصوص القانونية لاسيما القانون الأساسي للوظيفة العامة فينتج عن ذلك أن كلا من حقوق الموظفين وواجباتهم تكون في شكل قواعد عامة آمرة تطبق بطريقة موحدة وبصفة عامة على كافة الموظفين دون تمييز فيما بينهم، إلا أنه استثناءً قد تطرأ تغيرات على هاته الحقوق والواجبات وتعلق بعضها إذا ما تعلق الأمر بالنسبة للتوقيف التحفظي التي قد تطرأ على العلاقة الوظيفية للموظف العام سواء بسبب مقتضيات التحقيق في متابعة تأديبية أو متابعة جزائية.

فيما يلي نوضح أهم آثار التوقيف التحفظي التي قد تمس حقوق الموظف العام أو تعدل من التزاماته الوظيفية بسبب توقيفه تحفظيا ضمن المطلبين.

**المطلب الأول: حقوق الموظف العام الموقوف تحفظيا**

**المطلب الثاني: واجبات الموظف العام الموقوف تحفظيا**

## المطلب الأول

### حقوق الموظف العام الموقوف تحفظيا

تحدد النصوص التشريعية والتنظيمية لكل شخص يحمل صفة الموظف العام جملة من الحقوق والواجبات، وتتمثل الحقوق في عدد من المزايا سواء المادية أو المعنوية في إطار الوظيفة التي يشغلها، وتعمل على كفالة حياة كريمة تتلاءم مع العطاء الذي يقدمه ومختلف الواجبات التي يلتزم بتطبيقها.

يتمتع الموظف في الحالة العادية بكافة الحقوق والامتيازات المقررة له قانونا بموجب الرابطة الوظيفية، إلا أنه قد يحرم من بعض هذه الحقوق كليا أو نسبيا في حال تعرضه لإجراء التوقيف التحفظي خلال مساره المهني، وتصنف حقوق الموظف الموقوف تحفظيا إلى:

**الفرع الأول: الحقوق المالية للموظف العام الموقوف**

**الفرع الثاني: الحقوق الإدارية للموظف العام الموقوف**

### الفرع الأول: الحقوق المالية للموظف العام الموقوف

إن أهم الحقوق التي ترتبها العلاقة الوظيفية للموظف العام هي الحقوق المالية لكون المقابل المالي هو الدافع الأساسي للجوء الموظف لتولي الوظيفة، ويحصل أن تعلق بعض أو كل الحقوق المالية بالنسبة للموظف الذي تعرض لإجراء التوقيف التحفظي، وهو ما سيتم بيانه في الآتي:

أولاً: الحق في الراتب

المرتب هو أهم الحقوق المالي للموظف العام مهما كانت درجة وظيفته، وهو عبارة عن مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف بصفة دورية منتظمة من الإدارة العامة لقاء ومقابل انقطاعه لخدمة الدولة، ويمثل المرتب مقابل الوظيفة وأعبائها ومتطلباتها وما لها من درجة مالية طبقاً للقانون<sup>1</sup>.

لقد كرس المشرع الجزائري في كل من الأمر 06-03 والمرسوم 85-59، مصطلح الراتب وذلك عكس ما نهجه في قانون الوظيفة الأسبق 66-133 حيث استعمل مصطلح الأجر الذي يقارب أكثر معنى المقابل المالي الذي يتقاضاه العمال في القطاع الاقتصادي، حيث جاء في المادة 32 من قانون الوظيفة العامة الحالي: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب"، ولعل اصطلاح الراتب أصح من الأجر بالنسبة للمقابل الذي يتقاضاه الموظف العام<sup>2</sup>. ويتكون الراتب وفقاً لما جاءت به أحكام المادة 119 من ذات القانون من العناصر التالية:

- الراتب الرئيسي.
- المنح والتعويضات.

فالراتب الرئيسي هو الناتج عن ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة زائد الرقم الاستدلالي للدرجة المحصل عليها في قيمة النقطة الاستدلالية، وهو يختلف عن الراتب الأساسي الذي ينتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى فقط في قيمة النقطة الاستدلالية.

<sup>1</sup> محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009 ص 400.

<sup>2</sup> رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 85.

أما المنح والتعويضات فهي مبالغ تضاف إلى الراتب الرئيسي لتعويض التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل، أو المصاريف الناتجة عن ممارسة المهام، وهي تختلف حسب اختلاف أسلاك الموظفين، إضافة إلى منح المردودية وتحسين الأداء، وكذا مختلف المنح ذات الطابع العائلي كمنحة الأجر الوحيد عن الزوج غير العامل، أو منح عن الأبناء...<sup>1</sup>.

وأهم خاصية يمكن استخلاصها من نص المادة 32 سالف الذكر أن الراتب يخضع لمبدأ العمل المؤدى، فالراتب لا يدفع إلى حساب الموظف إلا بعد العمل المؤدى أي التقيد بالالتزامات القانونية المفروضة عليه، حتى ولو لم يؤد خلال اليوم أي عمل، وهي قاعدة معروفة في نصوص المحاسبة العمومية لأن الموظف لا بد أن يضمن استمرارية المرفق العام.

واستنادا على هذه القاعدة فإن أي غياب أو إضراب أو توقف غير شرعي عن العمل يعد عملا غير مؤدى، ومن ثم تقتطع الأيام التي لم يعمل فيها الموظف من راتبه، وهو ما تؤكد المادة 207 من الأمر 03/06 بنصها على: "لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها"، ويقتطع من مرتب الموظف الذي تغيب تغييرا غير مبررا بأن يخصم من مرتبه عن أيام الغياب دون الإخلال بالعقوبات التأديبية"<sup>2</sup>.

ومن ثم فكل فترة غياب أو فترة لا يقوم فيها الموظف بأداء مهامه لا يستحق عليها راتبا كأصل عام، وعليه تتفق أغلب التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على توقيف جزء من الراتب الخاص بالموظف الموقوف تحفظيا من تاريخ صدور القرار القاضي بذلك لأن الموظف لا يتولى القيام بمهامه خلال فترة التوقيف<sup>3</sup>.

وقد انتقد جانب من الفقه توقيف جزء من الراتب على أساس أنه يغير من طبيعة التوقيف التحفظي من إجراء احترازي واحتياطي إلى عقوبة تأديبية، كما أنه يخالف الغاية المتوخاة من قرار التوقيف المتمثلة في إبعاد الموظف عن عمله لحسن سير التحقيق أو لأن

<sup>1</sup> - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 335.

<sup>2</sup> - جلول فيساح، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة أفنان للعلوم، العدد التاسع، جامعة الجلفة، سبتمبر 2017، ص 78.

<sup>3</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 216.

التوقيف يكون خارج إرادة الموظف بقوة القانون كالحبس الاحتياطي، لذلك لا يوجد مبرر يحرم الموظف من جزء من راتبه لأنه من العدل أن يتم صرفه<sup>1</sup>.

وباستقراء المادة 173 من الأمر 03/06 التي تُعنى بحالة توقيف الموظف بسبب المتابعة التأديبية إثر ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، فإن الموظف الموقوف في هذه الحالة يستفيد من نصف الراتب بقوة القانون، لأنها قاعدة أمر ملزمة لسلطة التعيين في تطبيقها، والراتب المقصود في هذه الحالة هو الراتب الرئيسي الذي يجمع بين الراتب الأساسي وبين تعويض الخبرة المهنية، وأيدت ذلك أيضا التعليمات 10 سالفة الذكر من خلال عبارة "وعلى ضوء ذلك فإنه لا يمكن للإدارة مهما كان الأمر حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق...".

كما أكد ذلك مجلس الدولة الجزائري في القرار رقم 070207 الصادر في 12 جانفي 2012، بخصوص قضية (م.ب) ضد وزير التكوين والتعليم المهنيين، حيث اعتبر أن ارتكاب الموظف خطأ جسيما يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة يلزم الإدارة بدفع نصف راتبه<sup>2</sup>.

أما ما جاءت به المادة 174 من الأمر 03/06 والمتضمنة توقيف الموظف العام تحفظيا في حال متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه فقد أكدت على تعليق حقه في الراتب كأصل عام، واستثناءً وتبعاً للسلطة التقديرية للإدارة المستخدمة يمكنها أن تمنح له جزء من الراتب لا يتعدى النصف، وهذا حصرا خلال الستة أشهر الأولى من صدور قرار التوقيف التحفظي، وبالتالي فالإدارة مخيرة إما منع صرف كامل الراتب بمجرد إصدارها قرار التوقيف التحفظي، أو تمنحه جزء من الراتب لا يتعدى النصف خلال فترة الستة أشهر الأولى من مدة التوقيف التحفظي، ولعل ترك السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الجزء الذي ستصرفه للموظف الموقوف لا يحتكم لأي معيار مما يشكل أحيانا تعسفا من جهة الإدارة، خاصة وأن مدة التوقيف بسبب المتابعة الجزائية قد تطول نظرا لبطء وتشعب الإجراءات القضائية<sup>3</sup>.

ولقد أيد مجلس الدولة عدم أحقية تلقي الموظف راتبه طيلة مدة الوقف طبقا لقاعدة الأجر مقابل عمل مؤدى، حيث جاء ذلك في القرار رقم 144707 الصادر عنه بتاريخ

<sup>1</sup> - رائد محمد خليل بيان، مرجع سابق، ص 69.

<sup>2</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 217.

<sup>3</sup> - مرجع نفسه، ص 217.

1999/2/1<sup>1</sup>، فلا يمكنه المطالبة بالرواتب عن الفترة التي كان خلالها محل متابعة جزائية<sup>2</sup>، وأكد ذلك أيضا قرار مجلس الدولة رقم 080704 الصادر بتاريخ 11 أبريل 2013<sup>3</sup>.

ولقد تبني المشرع المصري اقتطاع جزء من الراتب الخاص بالموظف العمومي الموقوف إذ نصت المادة 63 من قانون الخدمة المدنية سالف الذكر على أنه: "...ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف"، وقد أكد هذا الطرح القضاء الإداري المصري بموجب القرار رقم 101 الصادر في 9 جوان 1956 الصادر عن المحكمة الإدارية العليا والتي اعتبرت أن الأصل هو حرمان الموظف الموقوف من أجره طيلة مدة الوقف والإستثناء هو جواز صرف المرتب كله أو بعضه<sup>4</sup>.

أما المشرع الفرنسي فقد أبقى على الاستفاضة من كامل الراتب للموظف الموقوف خلال أربعة أشهر من خلال نص المادة 30 من القانون 634/83 الصادر في 13 جويلية 1983 المتضمن حقوق وواجبات الموظفين والمعدلة بالمادة 10 من القانون 828/19 الصادر بتاريخ 6 أوت 2019، وفي حالة عدم إعادة إدماجه في منصب عمله خلال هذا الأجل وتجاوزت مدة الوقف هذا الأجل يمكن تحويله إلى منصب عمل آخر أو انتدابه لشغل وظيفة مطابقة، وفي هذه الحالات يخضع راتبه إلى الإقتطاع في حدود لا يتعدى نصف الراتب الذي كان يتقاضاه<sup>5</sup>.

والجدير بالذكر أنه يتعين على السلطة المعنية التي تصدر قرار التوقيف أن تنص فيه على استفاضة الموظف الموقوف من جزء من الراتب خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر، أي يجب عليها أن تحدد بوضوح جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف وذلك حسب سلطتها التقديرية<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - مجلة مجلس الدولة، العدد 1، 2002، ص 85.

<sup>2</sup> - بوكرا إدريس، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 27.

<sup>3</sup> - مجلة مجلس الدولة، العدد 13، 2015، ص 100.

<sup>4</sup> - ابركات أحمد، بلوفة وليد، مرجع سابق، ص 217.

<sup>5</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 28.

<sup>6</sup> - المرجع نفسه، ص 28.

ثانيا: تقاضي مجمل المنح العائلية

يستفيد الموظف من المنح ذات الطابع العائلي عن الزوج الغير عامل وعن الأبناء، حيث يستفيد منها الموظف بصفته مسؤولا عن عائلة، وتقسّم هذه المنح إلى:

- منحة الوضع العائلي ISF
- المنحة العائلية الإضافية MAINFR
- منحة الأجر الوحيد SU
- المنحة العائلية المستقرة للأطفال IFR
- منحة التمدرس <sup>1</sup>PS

ولقد نصت المادة 174 صراحة على أحقية الموظف الموقوف تحفظيا في استمرارية استفادته من مجمل المنح العائلية إبان فترة التوقيف، وهو ما أكدت عليه المراسلة رقم 267 سالفة الذكر حيث جاء فيها: "...لا يمكن حرمان الموظف الموقوف تحفظيا من الحق في المنح العائلية تحت أي مبرر كان، ويقصد بها المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة". ويُسْتَحْسَن الإشارة إلى هذا الحق في فحوى قرار التوقيف الصادر من السلطة المعنية<sup>2</sup>.

والملاحظ أن المنح العائلية لم تكن محل تعليق بسبب التوقيف التحفظي عكس ما ذهب إليه المشرع بالنسبة لتعليق جزء من الراتب أو كله، ولعل المبرر في إبقاء الاستفادة من هذا الحق المالي المتمثل في المنح العائلية للموظف الموقوف هو الطابع الاجتماعي لهذا الحق من جهة ومن جهة أخرى إفسار الموظف بسبب التزامه بواجب عدم ممارسة نشاط مريح لأن العلاقة الوظيفية لا تزال قائمة حتى خلال مرحلة التوقيف.

### الفرع الثاني: الحقوق الإدارية للموظف العام الموقوف

إضافة إلى الحقوق المالية، فإن للموظف مجموعة من الحقوق الأخرى التي يتمتع بها بموجب تقلده للوظيفة العامة لا يسع المقام لذكر كل تلك الحقوق وإنما يمكن الإشارة إلى أهم الحقوق التي قد تتأثر بسبب التوقيف التحفظي للموظف العام، فيما يلي:

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق ص 216.

<sup>2</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب متابطة جزائية، مرجع سابق، ص 29.

أولاً: الحق في الترقية

يقصد بالحق في الترقية في إطار الوظيفة العامة أن يتولى الموظف العام درجة وظيفية أعلى من الدرجة التي يشغلها في السلم الإداري، بحيث تتسع سلطاته واختصاصاته وتتزايد تبعاته ومسؤولياته، وتتصرف الترقية بهذا المعنى إلى كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني على نحو يجعله متقدماً على أقرانه وتمييزاً عنهم، ولذلك فهي في كل حالة يتقصد فيها الموظف وظيفة تعلو وظيفته في السلم الإداري، حتى لو لم يصاحب ذلك نفع مادي بالنسبة للموظف وهو ما يعبر عنها بالترقية الأدبية أو المعنوية.

وللترقية أهمية خاصة بالنسبة للموظف فهي تؤدي في الغالب إلى زيادة راتبه وتحسين وضعه الوظيفي، كما أن لها أهمية بالنسبة للإدارة التي يعمل فيها الموظف من حيث اجتذاب أفضل العناصر لشغل المناصب الحكومية، غرس الحافز في النفوس الموظفين لبذل أقصى جهد أملا في الفوز بالترقية، مما يؤدي إلى حسن سير المرافق العامة وكذلك سيادة روح الطاعة والنظام باعتبار أن الترقية إحدى وسائل الترغيب التي يمكن أن يمارسها الرؤساء في علاقتهم بالمرؤوسين<sup>1</sup>.

يترتب على الترقية تقدم الموظف إدارياً إلى مستوى أعلى من مستوى السلم الإداري الذي يشغله مع ما يترتب على ذلك من تغيير في درجة الوظيفة ومدى انطوائها على بعض المهام الإضافية المختلفة، كما يترتب على الترقية من الناحية المالية زيادة في راتب الموظف بحسب الدرجة التي انتقل إليها<sup>2</sup>.

وتضمن الأمر 03/06 ثلاثة أنواع من الترقية: الترقية في الدرجة نصت عليها المادة 106، والترقية في الرتبة نصت عليها المادة 107<sup>3</sup>.

تشكل الترقية أثراً للاعتراف بكفاءة ونزاهة الموظف الذي تنطبق عليه الشروط من طرف الإدارة التي ينتمي إليها، ويتعارض ذلك مع قيامها بترقية موظف أوقفته عن عمله وأبعدته عن أداء مهام وظيفته حتى لو كان تحفظياً، لأن ذلك يتنافى مع معنى التكريم الذي

<sup>1</sup> محمد علي الخليلية، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 104.

<sup>2</sup> محمد أحمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015، ص 112.

<sup>3</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 365.

تحمله الترقية، ومن ثم فإنه من غير الجائز ترقية الموظف الموقوف عن العمل احتياطياً بمناسبة ما يجري معه من تحقيق طوال فترة الوقف<sup>1</sup>.

على اعتبار الترقية مرتبطة بفترة عمل مؤدى وأن فترة التوقيف التحفظي للموظف يعلق فيها واجب أداء الخدمة. إذا في هذه الحالة لا تتم الترقية بسبب وجود مانع يحول دون ذلك وهو مانع مؤقت إلى غاية البت فيه<sup>2</sup>.

وبالرجوع إلى أحكام الأمر 03/06 المتعلقة بالتوقيف التحفظي للموظف العام فإن المشرع الجزائري لم يذكر أي نص خاص بتعليق الترقية لأي سبب من الأسباب سواء المتابعة التأديبية أو الجزائية، إلا أنه باستقراء التعليم رقم 10 لسنة 2019 سالف الذكر، نجدها تعتبر أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة التأديبية يعتبر أحد موانع الترقية من خلال عبارة: "...وذلك بتمكينه من استرجاع كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي (الترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل إلى رتبة أعلى،...)، فتُعلق الترقية إلى غاية التسوية الإدارية لوضعية الموظف الموقوف.

أما بخصوص الموظف المتابع جزائياً فيأخذ نفس الحكم بحيث لا يتمتع بالحق في الترقية إلى غاية صدور حكم نهائي وتسوية وضعيته الإدارية، وهو ما أكدته مصالح الوظيفة العمومية بموجب المراسلة رقم 5619 الصادرة في: 27 جويلية 2016 والتي تتعلق بالترقية في الدرجة؛ حيث أن موظف في الإدارة الإقليمية لبلدية زرالدة بولاية الجزائر العاصمة استفاد من الترقية خلال فترة توقيفه بسبب المتابعة الجزائية، إلا أن مصالح الرقابة المالية رفضت التأشير على قرار الترقية لأنها مخالفة للقانون؛ وهو الطرح الذي تبنته مصالح الوظيفة العمومية بحيث صرّحت في هذه المسألة بأن اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء ودراسة أحد ملفات ترقية موظف محل توقيف تحفظي يعتبر إجراء مخالفاً للتنظيم المعمول به<sup>3</sup>.

أما المشرع المصري فقد نص صراحة في قانون الخدمة المدنية سالف الذكر على أن التوقيف التحفظي للموظف العمومي يقف عائقاً أمام استفادته ولا يجوز النظر في ترقيته مادام

<sup>1</sup> - عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية، دار الكتاب الحديث، مصر، 2008.

<sup>2</sup> - محمود إبراهيم أبو زيدان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني وأثرها على الترقية، رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ديسمبر 2014، ص 87.

<sup>3</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 2019.

محالا على المحكمة التأديبية أو الجنائية، وهو ما جاء في نص المادة 65 فقرة 1 من ذات القانون: "لا يجوز ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية والموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تحجز وظيفة للموظف".

والجدير بالذكر أن المشرع المصري ألزم الإدارة بأن تقوم بترقية الموظف العمومي خلال سنتين من تاريخ تسوية وضعيته الإدارية، وهو ما يمكن اعتباره تقييدا للإدارة للحد من تعسفها تجاه الموظف<sup>1</sup>.

ثانيا: حق الاستقالة

الاستقالة هي ترك الموظف الخدمة بإرادته قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، وبما أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية، فلا يجوز له أن ينهي تلك العلاقة بإرادته المنفردة، بل كل ما له أن يبدي رغبته في ذلك للإدارة مع استمراره في أداء واجباته إلى أن تقرر الإدارة قبولها<sup>2</sup>.

جاء في المادة 216 من الأمر 03/06 بأن الاستقالة المقبولة طبقا للقانون تعتبر شكلا من أشكال إنهاء الخدمة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي، وأضافت المادة 217: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

إن هذا الحق لا يمكن ممارسته بشكل مطلق بل يمارس طبقا لشروط محددة من بينها عدم متابعة الموظف العمومي تأديبيا أو جزائيا؛ فالمشرع الجزائري لم ينص صراحة على عدم جواز قبول استقالة الموظف الموقوف في قانون الوظيفة، إلا أنه بالرجوع إلى الأحكام التطبيقية لاسيما المنشور رقم 1351 الصادر في 31 ديسمبر 2017 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح المتعلق بحكم طلب الموظف أو العون المتابع قضائيا للاستقالة، حيث أشار أنه لم يتم قبول طلب الاستقالة من طرف الإدارة قبل صدور حكم نهائي يفصل في قضيته ويُستشف ذلك من عبارة "...نظرا لتواجد المعني في وضعية التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية فإنه لا يمكن النظر في طلب استقالته لكون هذه الأخيرة تقتضي أن يكون الموظف في حالة نشاط".

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 219.

<sup>2</sup> - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري - دراسة مقارنة -، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص 752.

أما المشرع المصري فاعتبر أن العامل المدني الموقوف بسبب المتابعة التأديبية لا تقبل إستقالته من طرف السلطة المختصة قبل الفصل في قضيته، وهو ماجاء به نص المادة 97فقرة3 من القانون الخاص بالعمال المدنيين بالدولة، أما في حالة المتابعة الجزائية فإن المشرع المصري لم ينص على عدم قبول الإستقالة، لكن ما جرى العمل به في مصر هو تأجيل الفصل في طلب الإستقالة خصوصا لما يتعلق الأمر بمتابعة الموظف العمومي جزائيا بسبب جريمة لها علاقة بمنصبه<sup>1</sup>.

ثالثا: الحق في التقاعد

تتضمن قوانين الوظيفة المختلفة قواعد تنظم تقاعد الموظفين وتجعله وجوبيا بعد سن معينة، وقد يُحال الموظف على التقاعد بصرف النظر عن سنه ومقدار خدمته إذا ثبت عجزه عن القيام بواجباته الوظيفية لإصابته بعاهة جسدية أو عقلية يحتمل أن تكون مزمنة و تأيد ذلك بقرار من لجنة طبية رسمية<sup>2</sup>.

يمكن تعريف التقاعد أنه إنهاء للرابطة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة والموظف، أو هو قدرة الموظف العمومي على طلب قطع الرابطة الوظيفية بمجرد توافر الشروط المحددة قانونا<sup>3</sup>.

وباستقراء الأحكام المنظمة للتقاعد فهي لا تمنع الموظف العام من طلب التقاعد بمجرد توافر شروطه، وبالتالي فالموظف الموقوف تحفظيا يتمتع بهذا الحق ويمكنه المطالبة به إذا توافرت الشروط المنصوص عليها قانونا حتى لو كانت العلاقة الوظيفية معلقة ولم تسوى وضعيته الإدارية بعد، وهو الأمر الذي أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال المراسلة رقم 1407 الصادرة في 27فيفري 2014، التي نصت على إمكانية إحالة الأعدان العموميين المتابعين جزائيا على التقاعد إذا بلغوا السنّ القانونية للتقاعد حتى قبل صدور الحكم النهائي المتعلق بهذه المتابعة.

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 221.

<sup>2</sup> - ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري-دراسة مقارنة-، المكتبة القانونية الوطنية، بغداد، 2007، ص 177.

<sup>3</sup> - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 359.

ولقد تبنى المشرع المصري نفس توجه المشرع الجزائري فنصت المادة 66 من قانون الخدمة المدنية على أن إنتهاء خدمة الموظف لا تعتبر مانعا يحول دون متابعة الموظف تأديبيا، أي أن الموظف المتابع تأديبيا سواء كان محل توقيف تحفظي أو لم يكن كذلك فإنه يتمتع بحق التقاعد ويمكن له المطالبة بالإحالة عليه دون المساس بالمتابعات التأديبية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني

#### واجبات الموظف العام الموقوف تحفظيا

يترتب عن التوقيف التحفظي للموظف العام تعليق لبعض الواجبات وفي المقابل استمراره في تحمل بعض الالتزامات المقررة قانونا، وسنتناول في الفرع الأول: الواجبات التي يلتزم بها الموظف الموقوف تحفظيا وفي الفرع الثاني الواجبات المتعلقة للموظف الموقوف تحفظيا.

#### الفرع الأول: الواجبات التي يلتزم بها الموظف العام الموقوف تحفظيا

يلتزم الموظف العام بتحمل التزاماته ما دامت العلاقة قائمة بينه وبين الإدارة المستخدمة، تتمثل أهم هذه الواجبات في:

#### أولا: واجب المحافظة على السر المهني

تسمح الوظيفة العامة للموظف أن يعلم الكثير من الأسرار والأمور التي لم يكن في مقدوره الإطلاع عليها لولا وظيفته<sup>2</sup>.

وقد اتجهت أغلب التشريعات بإلزام الموظف بالمحافظة على السر المهني، نصت المادة 16 من الأمر 13/66 على هذا الواجب: "يلتزم الموظف بالمحافظة على السر المهنة كما يجب على أي موظف مهما كان المنصب الذي يشغله أنلا يوزع أو يطلع الغير خارج ضرورات المصلحة على أي عمل أو شيء مكتوب أو خبر يعرفه هو بنفسه، أو حوزة أثناء ممارسة مهامه.

كما يحضر كل إخفاء أو إتلاف وكل سرقة أو تسليم ملفات أو أوراق أو وثائق المصلحة للغير"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 211.

<sup>2</sup> - محمد أحمد عبد الله محمد، مرجع سابق، ص 137.

<sup>3</sup> - المادة 16 من الأمر 133/66، مرجع سابق.

لا يعفى الموظف من المحافظة على السر المهني باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة بموجب التنظيم الساري المفعول ولا يستثنى من الحظر المنصوص عليه في هذه المادة إلا بالموافقة الخطية من السلطة التي لها حق التعيين "

ونصت المادة 23 من المرسوم التنفيذي 59/85 على " يتعين على العمال أن يلتزموا بالسر المهني... كما يجب عليهم ألا يفشوا محتوى أية وثيقة أو حديث أو خبر بحوزتهم أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم وألا يمكنوا غيرهم من الإطلاع عليه ما عدا ما تقتضيه ضرورة الخدمة.

ويمنع إخفاء ملفات الخدمة وأوراقها ووثاقها أو إتلافها وتحويلها وإطلاع الغير عليها" ونصت المادة 48 من الأمر رقم 03/06 "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"

ونصت المادة 49 كذلك من الأمر 03/06 "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها، بمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية"<sup>1</sup>

مقارنة بما ورد في الأمر رقم 03/06 لا نجد اختلافا كبيرا في الأمر رقم 133/66 والمرسوم رقم 59/81، عكس القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام لعام 1978، الذي كان أكثر دقة حيث حدد مضمون السر المهني في المادة 37 بعدم اقتناء وثائق المصلحة والمعلومات ذاتها المقصود بالغير الذي يحظر على الموظف اطلاعه بالسر المهني (الأشخاص الطبيعيين والمعنويين غير المعنيين صراحة بموجب القانون والأنظمة أو النظام السلمي).<sup>2</sup>

يرد على هذا الواجب استثناءات قررتها النصوص تتمثل في:

- وجود ترخيص مكتوب من السلطة السامية المؤهلة.
- ما تقرضه ضرورة المصلحة.

<sup>1</sup> المادة 49/48 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 394 395.

- فرض بعض القوانين على الموظفين، عدم التقيد بواجب الالتزام بالسري المهني.
- موافقة المعني فيما يخص الحياة الخاصة والوظيفة الشخصية.
- حق المواطن في الإعلام الإداري.<sup>1</sup>

يشكل إفشاء السري المهني أو حتى محاولة إفشائه خطأ مهنيا جسيما يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، كما يعتبر جريمة يعاقب عليها بالعقوبات المقررة في قانون العقوبات<sup>2</sup> دون أن يعتبر إخلالا بقاعدة عدم جواز تعدد العقوبة على فعل واحد.<sup>3</sup>

فالغاية المقصودة من هذا الواجب هي المحافظة على المصلحة العامة ومصلحة الأفراد.

تحقيقا لنفس الغاية نص المشرع المصري في قانون المرفعات في المادة 206 على " أن الموظفين والمستخدمين والمكافئين بخدمة عامة لا يشهدون ولو بعد تركهم العمل عما قد يكون قد وصل إلى علمهم في أثناء قيامهم به من معلومات لم تنتشر بالطريق القانوني ولم تأذن السلطة المختصة في إذاعتها".<sup>4</sup>

ونص المشرع الفرنسي كذلك على واجب التحفظ في المادة رقم 18 من القانون 634/83، حيث قرر عدم تضمين ملف الموظف لأي انتماء إلى آرائه السياسية، النقابية، الدينية، أو الفلسفية وبذلك تكون قد كرس واجب التحفظ.

إذن هذا الواجب يمتد للالتزام به إلى ما بعد نهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة أو حتى بعد فقدان الشخص لصفة الموظف العمومي، وعلى هذا الأساس يقع على عاتق الموظف الموقوف تحفظيا، لأنه يعتبر في حالة خدمة وإن كانت غير فعلية لأن الرابطة الوظيفية لا تزال قائمة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 395.

<sup>2</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 107.

<sup>3</sup> فاروق خلف، مرجع سابق، ص 370.

<sup>4</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 705.

<sup>5</sup> أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 213.

ثانيا: واجب التحفظ

يتمتع الموظف بحرية الرأي وهي ضمانات وحرية مقررة دستوريا، تتم في حدود اللباقة اللازمة التي تعرضها الصفة الوظيفية.<sup>1</sup>

وعليه يقع على عاتقه الالتزام بواجب التحفظ الوظيفي، وبالتالي وجوب تجنب الموظف لكل فعل يتنافى مع طبيعة المهام التي يمارسها أو المسؤوليات التي يضطلع بها سواء أثناء ممارسة وظيفته أو خارجها ووجوب تصرف بشكل لائق ومحترم، باعتباره ممثلا للدولة.<sup>2</sup>

نصت المادة 20 من الأمر 193/66 على "يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة وأن يعمل على احترامها، فهو ملزم بالتحفظ ولاسيما يجب عليه أن يتمتع على كل عمل، ولو خارجا عن خدمته، يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤوليات المنوطة به"<sup>3</sup>

ونصت المادة 42 من القانون 12/78 سالف الذكر، والمادة 22 من المرسوم رقم 59/85، والمواد 04، 07/05 من المرسوم التنفيذي رقم 54/93 الذي انفرد بالتركيز على الجانب السياسي لواجب التحفظ<sup>4</sup> وأخيرا المادة 42 من الأمر رقم 03/06 التي تنص على ما يلي: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم."<sup>5</sup>

ونص المشرع الفرنسي على واجب التحفظ في المادة 18 من القانون 634/83 حيث نص على عدم تضمن ملف الموظف لأي انتماء في آرائه السياسية، النقابية، الدينية، أو الفلسفية وبذلك قد كرست واجب التحفظ.<sup>6</sup>

إذن يتسم واجب التحفظ بالاستمرارية، وعليه فإن التوقيف التحفظي للموظف العام لا يعفيه من الالتزام بهذا الواجب، حيث يمنع عليه أن يقوم بأي فعل أو تصريح يتعارض مع ولائه

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 138.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 406.

<sup>3</sup> المادة 20 من الأمر 133/66، مرجع سابق.

<sup>4</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 407.

<sup>5</sup> المادة 42 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

<sup>6</sup> أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 213.

للوّيفة<sup>1</sup>، وأي خروج على واجب التحفظ يترتب عليه جزاء تأديب وآخر جنائي إذا كان الفعل المرتكب مجرم في قانون العقوبات.<sup>2</sup>

**ثالثا: واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مريح.**

تبنت تشريعات معظم الدول هذا المبدأ القوانين الأساسية للوظيفة العامة بضرورة حماية الموظف من الآثار السلبية جراء الجمع بين مسؤوليات خدمة الصالح العم وأنشطة تابعة للقطاع الخاص.<sup>3</sup> هذا المنع غرضه تفرغ الموظفين لخدمة الإدارة والاستعداد لأداء الخدمة ولو خارج أوقات العمل.<sup>4</sup> نصت على هذا الواجب المادة 14 من الأمر رقم 133/66 "يحظر على كل الموظفين ممارسة نشاط خاص يدر ربحا"<sup>5</sup>

كما نصت المادة 43 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه"<sup>6</sup> واستثناءً نص المشرع في الفقرة 2 من المادة 43 والمادة 44 من الأمر 03/06 بترخيص لبعض الفئات الجمع بين الوظيفة وممارسة نشاطات مريحة.<sup>7</sup>

نص المشرع الفرنسي على هذا الواجب بموجب المادة رقم 25 من القانون رقم 634/83 سالف الذكر.<sup>8</sup>

لكن الإشكال يطرح بخصوص الموظف الموقوف تحفظيا ومدى خضوعه لهذا الواجب، خصوصا أن التوقيف التحفظي يترتب عليه وقف جزء من الراتب.

لم تشر النصوص التشريعية والتنظيمية وأحكام القضاء إلى هذه المسألة، لكن يمكن الاستدلال عليها واستنتاجها بالرجوع إلى أحكام المادة رقم 150 من الأمر 03/06 التي تنص: "يمنع الموظف الذي

<sup>1</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 214.

<sup>2</sup> - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 409.

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجاري الأجنبية، دار هوم، الجزائر، 2010، ص 271.

<sup>4</sup> - مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 385.

<sup>5</sup> - المادة 14 من الأمر رقم 133/66، مرجع سابق.

<sup>6</sup> - المادة 43 من الأمر 03/06.

<sup>7</sup> - المادة 44 من الأمر 03/06.

<sup>8</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 213.

أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته<sup>1</sup>، فقياسا على هذا الحكم يمكن القول بأن الموظف الموقوف تحفظيا يمنع من ممارسة إلى نشاط مريح لأنه في حالة تعليق للرابطة الوظيفية، فالعلة مشتركة بين حالتين باستثناء الحالات المقررة المذكورة في صلب المادتين سالفتي الذكر.<sup>2</sup>

وقد أجاز مجلس الدولة الفرنسي للموظف الموقوف تحفظيا أن يمارس نشاطا مريحا خلال فترة التوقيف بشرط أن لا يتعارض النشاط مع وظيفته، وهذا ما أقره بموجب قرار صادر في 16 نوفمبر 1956 في قضية السيد Aenaudat.<sup>3</sup>

يبدو موقف مجلس الدولة راجحا لأن الغاية من منع الموظف من الجمع بين الوظيفة ونشاط مريح هو تفرغ الموظف لأداء المهام الموكلة له، وبما أن الموظف لا يزاول مهامه الوظيفية فلا يترتب على ذلك أي إهمال<sup>4</sup>، خاصة أن تقاضيه للراتب طبقا للمادة 173 و174 من الأمر رقم 03/06 هو نصف الراتب في المتابعة التأديبية ويخضع للسلطة التقديرية للإدارة في منحه جزءاً من عدمه في المتابعة الجزائية ولمدة تتجاوز 6 أشهر.

كما أن المادة 43 من الأمر 03/06 سألقة الذكر تسمح بمزاولة بعض النشاطات في الحالات التي لا تكون فيها العلاقة الوظيفية معلقة، لذا فمن باب أولى، السماح للموظف الموقوف بممارسة نشاط مريح لتمكينه من تلبية حاجاته الأساسية.<sup>5</sup>

#### الفرع الثاني: واجبات الموظف العام الموقوف تحفظيا المعلقة

من أهم الواجبات التي يتمتع بها الموظف العام واجب أداء المهام الوظيفية؛ يتلخص مضمونه في قيام الموظف شخصيا بتنفيذ الواجبات التي تقتضيها الوظيفة المعين فيها بأمانة وبدون تحيز متفرغا لها ومتقيدا بأخلاقيات المهنة بما يقتضي السير الحسن للمرفق العام، نصت عليه المادة 41 والمادة 47 من الأمر 03/06 سألقة الذكر.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> المادة 150 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 214.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 214.

<sup>4</sup> مراد بوطبة، الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 213.

<sup>5</sup> أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 215.

<sup>6</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 384.

بما أن الأثر الأساسي المباشر للتوقيف التحفظي هو إبعاد الموظف من منصبه<sup>1</sup>، فإنه يمنع من أداء مهامه ومباشرة وظائفه من تاريخ صدور قرار التوقيف إلى غاية تسوية وضعيته.<sup>2</sup> وإبعاد الموظف عن أعمال الوظيفة هي الغاية التي شرع من أجلها التوقيف التحفظي، وبالتالي يترتب عليها إعفاء الموظف من واجب الطاعة الرئاسية وكذا الحضور اليومي إلى مقر العمل.<sup>3</sup>

نصت على هذا الحكم المادة 58 والمادة 131 من الأمر 06-03، والمنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادة 130 و131 من المرسوم 59/85، والمراسلة رقم 267 السالفة الذكر المتعلقة بأحكام المادتين 173 و174 من الأمر 03/06.

تعتبر فترة التوقيف فترة غير مؤداة، فإنها تقتصر على السلطة صاحبة التعيين.<sup>4</sup>

منع الموظف من استعمال وسائل العمل واسترجاعها كالزبي الرسمي أو السلاح الناري إذا كان ينتمي إلى أسلاك الأمن<sup>5</sup>، السيارة، الأوراق الرسمية.<sup>6</sup>

منع الموظف الموقوف من استعمال صفته الوظيفية في التعامل مع الغير باستعمال الأختام وغيرها من الوسائل.<sup>7</sup>

بطلان التصرفات الصادرة عن الموظف العمومي الموقوف واعتبارها صادرة عن موظف غير مختص.

الأصل أن الأعمال التي يقوم بها الموظف الموقوف ذات صلة بمهام وظيفته تعتبر باطلة كونها صادرة عن شخص لا ولاية له للقيام بها، إلا أن جانباً من الفقه يرى إمكانية تطبيق نظرية الموظف الفعلي على أعمال الموظف الموقوف متى توافرت شروطها.<sup>8</sup>

<sup>1</sup> - فاروق خلف، مرجع سابق، ص 365.

<sup>2</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 221.

<sup>3</sup> - عبد العزيز خليفة، مرجع سابق، ص 219.

<sup>4</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 221.

<sup>5</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 211.

<sup>6</sup> - أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 211.

<sup>7</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 211.

<sup>8</sup> - المرجع نفسه، ص 211.

يمكن أن يتم إبعاد الموظف العمومي عن مزاولة مهامه بشكل جزئي، إذ يسمح له بمزاولة بعض الاختصاصات نظرا للضرورة الملحة التي تقتضيها مصلحة المرفق العام والمصلحة العامة، إذ يتولى القيام بعمله دون الحضور إلى مكان العمل.<sup>1</sup>

نظرا لأن مصلحة المرفق التي تتطلب قيام الموظف الموقوف ببعض الأعمال قد تثار في أي لحظة بشرط عدم مغادرة المكان الذي يقع فيه مقر العمل إلا بالترخيص من السلطة الرئاسية التي يخضع لها وإلا اعتبر تاركا لمنصبه، أما في حالة مغادرته المدينة التي يقع مقر عمله فيها بناءً على ترخيص فإنه مجبر على تلبية أي استدعاء من طرف الهيئة المستخدمة للاتحاق بالمنصب تحت طائلة العقوبات التأديبية.<sup>2</sup>

نستنتج مما سبق أنه يترتب على الموظف العام الموقوف تحفظيا الالتزام بالواجبات المنصوص عليها في الأمر 03/06 والمتمثلة في واجب الالتزام بالسر المهني، واجب التحفظ، واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مريح، وفي المقابل تعليق واجب ممارسة مهامه وما يقتضيه من واجبات كواجب الطاعة، وكذا واجب الحضور إلى مقر العمل.

### المبحث الثاني

#### تسوية الوضعية الإدارية للموظف العام الموقوف

يترتب على إجراء التوقيف التحفظي عدّة آثار على الوضعية الإدارية للموظف العام، ولذلك يلجأ إلى تسوية هذه الوضعية بمجرد انتهاء حالة الوقف، ولا تتم هذه التسوية إلا بعد صدور قرار من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة في مجلس تأديبي في حالة تقرير التوقيف بسبب ارتكاب خطأ جسيم، أو بصدور حكم جزائي بالنسبة للموظف الذي تم توقيفه تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، إذ على ضوء هذا الحكم الجزائي تجتمع السلطة التأديبية المختصة لتقرر إعادة إدماج الموظف إلى منصبه الوظيفي أو تطبيق عليه عقوبة التسريح من الوظيفة حسب الحالة، إذا تتم إجراءات التسوية على مرحلتين:

**المطلب الأول: صدور حكم جزائي نهائي.**

**المطلب الثاني: التسوية الإدارية للموظف العام من طرف المجلس التأديبي.**

<sup>1</sup>- أحمد بركات، وليد بلوفة، مرجع سابق، ص 222.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص 222.

### المطلب الأول

#### صدر حكم جزائي نهائي

تبقى الوضعية الإدارية للموظف العام الذي علقت علاقته الوظيفية بسبب التوقيف التحفظي مرتبطة بصدور حكم جزائي نهائي من طرف الجهات القضائية المختصة، فلا تتخذ السلطة التأديبية أي إجراء حيال التسوية إلا على ضوء الحكم الجزائي الذي له حجية تجاهها بغض النظر إن تضمن حكم بالبراءة أو بالإدانة، ويجب أن تتوفر في الحكم الجزائي عدة شروط (الفرع الأول)، إضافة إلى بيان مدى حجية الحكم الجزائي في مواجهة الإدارة (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: شروط الحكم الجزائي

لكي ينتج الحكم الجزائي أثره فيما يخص التسوية الإدارية للموظف الموقوف بسبب متابعته جزائياً يجب أن تتوافر فيه عدة شروط: وهي أن يكون الحكم الجزائي صادراً عن الجهة القضائية المختصة، وأن يكون الحكم نهائياً وأن يكون الحكم الجزائي قطعياً.

#### أولاً: أن يكون الحكم الجزائي صادراً عن السلطة القضائية المختصة

إن الحكم الجزائي الذي يحوز حجية الشئ المقضي فيه هو الحكم الصادر من محكمة أعطاها القانون ولاية الفصل في الدعوى الجزائية ولها سلطة الحكم بعقوبات جزائية، ويكون هذا الحكم فاصلاً في موضوع الدعوى الجزائية بشأن فعل جرمه القانون أو إمتناع عن القيام بفعل نص القانون على وجوب القيام به، وبالتالي فالقرارات الإدارية لا تعد من الأحكام الجزائية لأن القرار الإداري هو عمل قانوني تصدره جهة الإدارة بإرادتها المنفردة بغية إحداث تغيير في الوضع القانوني بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني قائم؛ فهي لا تفصل في موضوع الدعوى الجزائية ولا تصدر من جهة قضائية. وكذا القرارات الصادرة بشأن التحقيق غير فاصلة في موضوع الدعوى الجزائية قطعاً بل تتعلق بمسائل إجرائية فرعية<sup>1</sup>.

ولقد نصت المادة 174 فقرة 4 على "...وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائية نهائياً"؛ حيث نص المشرع الجزائري صراحة على وجوب أن يكون الحكم القضائي ذا طبيعة جزائية، وهو ما تضمنته النصوص

<sup>1</sup> - مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، الحكم الجزائي وأثره في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، دار الأيام للنشر والتوزيع، العراق، 2015، ص من 62-64.

القانونية السابقة منها نص المادة 61 من الأمر 133/66 والمادة 31 من المرسوم 59/85 سألني الذكر<sup>1</sup>.

### ثانيا: أن يكون الحكم الجزائي نهائيا

تنقسم الأحكام من حيث إمكانية تنفيذها إلى أحكام ابتدائية وأحكام نهائية، فالحكم الابتدائي هو الحكم الفاصل في موضوع الدعوى إلا أنه محل طعن لصدوره من محكمة أول درجة، أما الحكم النهائي فهو الذي استنفدت في شأنه كافة طرق الطعن القانونية العادية وغير العادية<sup>2</sup>.

صرحت المادة 61 من الأمر 133/66 والمادة 131 من المرسوم 59/85 إضافة إلى قانون الوظيفة الحالي المادة 174 فقرة 4 منه على وجوب شرط أن يكون الحكم الجزائي نهائيا، إلا أن المادة 61 والمادة 131 نصتا بمفهوم المخالفة على إمكانية تسوية جزئية لوضعية الموظف الموقوف إذا كان الحكم الجزائي غير نهائيا، وهذا ما لم ينتهجه نص المادة 174 إذ ربط التسوية وجودا أو عدما بصدور حكم جزائي نهائي. والحكم النهائي في المواد الجنائية هو الحكم غير القابل للطعن فيه بالمعارضة أو الإستئناف أو النقض لطبيعته أو لرفض الطعن فيه أو لفوات ميعاد الطعن، فيكون بذلك واجب التنفيذ، إلا أن المراسلة 267 سألقة الذكر عندما حاولت تفسير المقصود بالحكم النهائي: "ولا تتم هذه التسوية إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية وحائزة لحجية الشئ المقضي فيه بعد إستنفاد كل طرق الطعن العادية، غير أنه يمكن وبصفة استثنائية في الحالات المبينة أعلاه عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للفصل فيها حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل نقض أمام المحكمة العليا...". وهذا الإستثناء مخالفا لمفهوم الحكم الجزائي النهائي وفقا للمادة 499 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري والتي اعتبرت الطعن بالنقض يوقف التنفيذ<sup>3</sup>.

ومن الأجدر أن تتراجع المديرية العامة للوظيفة العامة عن هذا الإستثناء لأنه مخالف

للقانون.

<sup>1</sup> مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 216.

<sup>2</sup> مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، مرجع سابق، ص 65 66.

<sup>3</sup> مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 217.

ثالثا: أن يكون الحكم الجزائي قطعيا

لكي يحوز الحكم الجزائي حجية الأمر المقضي فيه لا بد أن يكون قطعيا وباتا، أي لا بد أن يكون قد فصل في موضوع النزاع الذي صدر وبكامل أجزائه بشكل بات ومنهيا للخصومة، فلا تنقضي الدعوى الجزائية بالأحكام التمهيدية والتحضيرية، فالقطعية تكون لمنطوق الحكم الجزائي وأسبابه الجوهرية<sup>1</sup>.

إلا أن هذا الشرط ورغم أهميته لم ينص عليه المشرع الجزائري سواء في النصوص القانونية السابقة أو الحالية بصورة واضحة كما هو الأمر بالنسبة للشرطين السابقين، فمن البديهي أن يكون الحكم الجزائي النهائي فصل في موضوع الدعوى سواء بالإدانة أو بالبراءة.

**الفرع الثاني: مدى حجية الحكم الجزائي في مواجهة الإدارة**

تعني حجية الحكم الجزائي النهائي أمام السلطة التأديبية تقييد هذه الأخيرة بمنطوق الحكم وعدم مخالفته فيما فصل فيه في حدود معينة عند نظر قضية تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف جزائيا<sup>2</sup>، وبما أن النظام الجزائي مستقل عن النظام التأديبي استقلالا تاما، ويعود السبب في ذلك إلى اختلاف كل من النظامين في أساسهما والغاية منهما ونوع العقوبة التي يتم توقيعها باسمهما، فإنه ينتج عن ذلك عدم وجود ارتباط وتلازم بين المسؤوليتين التأديبية والجزائية وإن نتجا عن فعل واحد<sup>3</sup>.

وتختلف الحجية حسب طبيعة الحكم إذا كان بالبراءة أو الإدانة أو الإدانة مع وقف التنفيذ، كما يلي:

**أولا: حجية الحكم ببراءة الموظف في المسؤولية التأديبية**

إن حجية الحكم الجزائي تكون بثبوت أو نفي التهمة، وإن صدر حكم جزائي يقضي ببراءة المتهم من التهمة الموجهة إليه لانتفاء الوجود المادي للوقائع، أو لعدم ارتكابها من قبل المتهم بالذات، سيؤدي إلى إلزام السلطات التأديبية بالتقيد بهذه الحجية للحكم الجزائي، الأمر الذي يعني عدم إمكانية مناقشة هذه الوقائع مرة أخرى.

<sup>1</sup> -مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، مرجع سابق، ص 70.

<sup>2</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 218.

<sup>3</sup> - مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، مرجع سابق، ص 94.

أما بخصوص الحكم الجزائي القاضي بالبراءة استنادا لعدم كفاية الأدلة، فالقانون الفرنسي لم يجعل له أي تأثير أمام قضاء التأديب بحسب رأي مجلس التأديب الفرنسي.<sup>1</sup> في الجزائر فقد نص المنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 على: "إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكم قضائي نهائي يقضي ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية، يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله. إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية. بطبيعة الحال غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني".<sup>2</sup>

يستشف من الطرح السابق أن الحكم بالبراءة لانتهاء الفعل المادي يقيد السلطة التأديبية خلافا لحكم البراءة بسبب عدم كفاية الأدلة الذي لا يحوز حجية في مواجهة السلطة التأديبية.

#### ثانيا: حجية الحكم بإدانة الموظف في المسؤولية التأديبية

تعرف الإدانة بأنها قيام وثبوت الواقعة التي نسبت للشخص المتهم بها، ووصفها بأنها جريمة يعاقب عليها القانون، فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قطعية على أن الفعل وقع فعلا ووقع من المتهم ذاته، ومن ثم لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك.<sup>3</sup>

فالحكم الجزائي الذي يقيد السلطة التأديبية هو الحكم الصادر بإدانة الموظف الموقوف، حيث يتمتع بحجبة الشيء المقضي فيه في مواجهة كافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى فاعلها، فلا يمكن للسلطة التأديبية مناقشة وجودها مرة أخرى. وقد اعترف المنشور رقم 05 بهذه الحجية حيث نص على: "تجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف، ينبغي على الإدارة تسريحه" ونصت المراسلة 267 على: "أما في الحالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية فإن العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالات هي التسريح".

<sup>1</sup>-المرجع نفسه، ص 96.

<sup>2</sup>- مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 220.

<sup>3</sup>- مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، مرجع سابق، ص 144.

وأكد قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 1192 على: "... حيث ومع ذلك أنه بعد إدانة موظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية، كانت فإن الصحة المادية هي من طبيعة تربط الإدارة والقاضي الإداري".

إذا فالحكم الجزائي النهائي الصادر بالإدانة يتمتع بالحجية أمام السلطة التأديبية، فلا سبيل أمامها إلا التقيد بما ورد فيه بتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف المحكوم عليه إذا كانت الجريمة المرتكبة ذات صلة بمهامه أو بالوظيفة العمومية بشكل عام.<sup>1</sup>

ثالثاً: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ

إن الحكم الجزائي النهائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ لا يقيد السلطة التأديبية، لأن الجريمة ثابتة وتم وقف تنفيذ العقوبة لإعتبرات قانونية حيث يمكن للسلطة التأديبية اتخاذ جزاء تأديبي ضد الموظف المخطئ. وهذه المسألة أشارت إليها المراسلة 267: "إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية لكن مع وقف التنفيذ... فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت فيها... لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة".<sup>2</sup>

إذا فالحكم الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ لا يملك حجية في مواجهة السلطة التأديبية ويأخذ إعتبار الحكم القاضي بالإدانة.

### المطلب الثاني

#### تسوية الوضعية الإدارية للموظف العام من طرف المجلس التأديبي

نصت الفقرة الأخيرة من المادة 174 على: "وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً"<sup>3</sup>، وهو ما يعني أن تسوية الوضعية الإدارية للموظف لن تتم إلا بعد صدور حكم جزائي نهائي حائز لقوة الشيء المقضي فيه، بعد استيفاء كافة طرق الطعن، وعليه سيتم التطرق إلى إجراءات تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف في الفرع الأول، وقرار المجلس التأديبي على ضوء منطوق الحكم في الفرع الثاني.

<sup>1</sup> - مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 219.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 219.

<sup>3</sup> - المادة 174 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

الفرع الأول: إجراءات تسوية الوضعية الإدارية للموظف العام الموقوف

بداية تجدر الإشارة إلى تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف بسبب ارتكابه لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة وفقا للمادة 173 من الأمر 03/06 ، ولقد ذكرت الأخطاء الجسيمة في المادة 181 من ذات الأمر أو التي تأخذ حكمها <sup>1</sup> . بالرجوع للأمر 03/06 لم يحدد بالضبط المهلة الخاصة بالتسوية الإدارية للموظف الموقوف لكن المادة 130 من المرسوم 59/85 نصت على مهلة شهرين (02) للسلطة التأديبية من أجل توقيع العقوبة أو البراءة خلال هذا الأجل. طبقا لنفس الإجراءات المتبعة في التسوية الإدارية بسبب المتابعة الجزائية.<sup>2</sup> وفي حالة اتخاذ عقوبة أقل من الدرجة الرابعة أو تمت تيرئة الموظف الموقوف من الأفعال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الأجل المحدد فإن الموظف يسترجع كامل حقوقه المعلقة ، والجزء الذي خصم من راتب.<sup>3</sup>

أما بخصوص تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية بعد صدور حكم جزائي نهائي تقتضي عرضه وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت فيها وفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 166 إلى 172 من الأمر رقم 03-06.<sup>4</sup>

حيث تقوم اللجنة المختصة فور استلامها الحكم القضائي النهائي بتبليغ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال تقرير مسبق يبين بوضوح الأفعال المعاقب عليها وظروف إنكارها وملخص الحكم القضائي النهائي ومنطوقه، ويستدعي الموظف الموقوف جزائيا بموجب رسالة موصى عليها مع وصل استلام خمسة عشر (15) يوما<sup>5</sup> على الأقل قبل اجتماع اللجنة المذكورة كمجلس تأديبي. كما يتم تمكينه من الإطلاع على كامل ملفه التأديبي خلال أجل خمسة عشر (15) يوما من تحريك الدعوى التأديبية، ومن كافة حقوق الدفاع المنصوص عليها قانونا.

1- بلقاسم بلعربي، مرجع سابق، ص 1355.

2- فاروق خلف، مرجع سابق، ص 366.

3- المادة 173 فقرة 03 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

5- إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 35.

6- مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 220.

تصدر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأياً الملزم وتبلغه للسلطة المختصة التي تصدر قرارها التأديبي الذي يبلغ للموظف.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: قرار المجلس التأديبي على ضوء منطوق الحكم الجزائي

تسوى الوضعية الإدارية للموظف الموقوف جزائياً بناءً على محتوى القرار التأديبي، حيث يختلف الأمر في حالة تبرئة الموظف أو الحكم عليه بجزاء غير التسريح (أولاً) عن حالة اتخاذ جزاء التسريح (ثانياً).

### أولاً: صدور قرار إعادة إدماج الموظف العام الموقوف إلى منصب عمله

إن تاريخ سريان قرار إعادة إدماج الموظف في منصب عمله إثر صدور قرار تبرئته من التهمة المنسوبة إليه، يكون ابتداءً من تاريخ اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء، وليس من تاريخ التوقيف من العمل، ذلك ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية في رسالة موجهة للموظف (ب. فريد) تحت رقم 1397 المؤرخة في 16 ديسمبر 2013، يلتمس من هذه المصالح مراجعة تاريخ سريان إعادة ادماجه في منصب عمله بعد صدور قرار تبرئته من التهم المنسوبة إليه و حساباً ابتداءً من تاريخ توقيفه عن العمل، مؤكدة دات المصالح أن فترة التوقيف عن العمل، تعتبر فترة غير مؤدات تطبيقاً لنص المادة 32 من الأمر 03/06 ولا تحسب بالتالي عند تحديد تاريخ إعادة الادماج.<sup>2</sup>

وعليه يمكن طرح التساؤل التالي هل يمكن للموظف الموقوف الذي حصل على البراءة جنائياً وتأديبياً المطالبة بدفع راتبه عن مدة التوقيف، أو المطالبة بالتعويض؟

أجاب القضاء الجزائري عن هذه المسألة في بعض المنازعات الوظيفية، حيث أكد مجلس الدولة في القرار رقم 10847 بتاريخ 15 جوان 2004، عندما صرح أن المطالبة غير مؤسسة لكون الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية ضد المدعي ولا يمكن إذن المطالبة برواتبه طيلة المدة التي كان محل متابعة جزائية وفي إطار خارج عن مسؤولية الإدارة.<sup>3</sup>

وجاء في قرار آخر لمجلس الدولة رقم 080704 المؤرخ في 11 أبريل 2013 في قضية (خ.ل) ضد مديرية التربية لولاية المدية، حيث جاء في حيثيات هذا القرار أن المستأنف عليها مديرية التربية

7- المرجع نفسه، ص 221.

<sup>2</sup> إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظياً بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 35.

<sup>3</sup> مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 221.

ليست هي التي تقدمت بالشكوى لرجال الأمن ولم تتسبب في متابعة المستأنف جزائيا وبالتالي لم ترتكب أي خطأ يستلزم التعويض.<sup>1</sup>

وينطبق هذا المبدأ أيضا على الموظف الذي استنفذ العقوبة حيث لا يحق له التمسك بالمطالبة بإعادة الإدماج والتعويض، ورد ذلك في قرار مجلس الدولة رقم 082979 بتاريخ 12 ديسمبر 2013 بين بلدية جميلة ضد (ك.م) عندما قضي بإلغاء الحكم المستأنف من طرف البلدية وكرس من جديد عدم أحقية الموظف الذي كان معاقبا بعقوبة الحبس من أي تعويض بعد استنفاد عقوبته.<sup>2</sup>

وبمفهوم المخالفة للموظف المستفيد من البراءة المطالبة بالتعويض إذا كانت الإدارة هي التي بادرت برفع الدعوى الجزائية<sup>3</sup>، وهذا ما يفهم من موقف مجلس الدولة، انه عندما تكون المتابعة نتيجة شكوى تقدمت بها الإدارة ضد الموظف فإنه يمكنه مطالبته بالتعويض عندما بقضي الحكم بالبراءة من التهم المنسوبة له، وهذا ما تبناه مجلس الدولة في القرار رقم 180800 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020، عندما قضي منح المستأنف (أستاذ جامعي) تعويض عن الضرر المادي والمعنوي اللاحق به.<sup>4</sup>

وأمام هذا الموقف يثار التساؤل بإمكانية حصول الموظف المعني على التعويض من المتسبب مباشرة في المتابعة الجزائية والتي كانت سببا في حرمانه من حقوقه المالية، عن طريق المطالبة بالتعويض أمام الجهات القضائية المختصة على أساس ما لحقه من الضرر وما فاتته من كسب طبقا للمواد 124، 131، 182، 182 مكرر من القانون المدني، لا سيما إذا كان الحرمان لا يشمل فقط الحصول على المرتب أو أية تعويضات ولكن يمتد إلى حرمان من ممارسة نشاط مريح.<sup>5</sup>

تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن المطالبة برواتب عن مدة التوقيف لأن المراسلة رقم 267 سألقة الذكر صرحت بعدم اعتبار فترة التوقيف التحفظي مدة عمل مؤداة لتقاضي الراتب.<sup>6</sup>

كما أن الجزء المدفوع من الراتب للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية لا يسترد في حالة ثبوت الأدلة الجزائية أو التأديبية لعدم وجود نص يقضي بذلك، وفي المقابل لا يدفع للمعني الجزء

<sup>1</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 32.

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص 32.

<sup>3</sup> - بوطبة مراد، تاوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 211.

<sup>4</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 32.

<sup>5</sup> - إدريس بوكرا، المرجع نفسه، ص 32.

<sup>6</sup> - المراسلة رقم 267، مرجع سابق.

المقتطع من راتبه في حالة الحصول على البراءة في المتابعة الجزائية والتأديبية باعتبار أن فترة التوقف التحفظي مدة عمل غير مؤداة.<sup>1</sup>

الملاحظ أن المشرع لم ينص صراحة على الجهة المختصة بتعويض الموظف الذي تحصل على حكم يقضي ببراءته من الأفعال المنسوبة إليه، في حين ذهب الاجتهاد القضائي أن الإدارة هي المسؤولة عن التعويض اذا كانت هي من حركت الدعوى العمومية ضده.

ثانيا: صدور قرار بتسريح الموظف العام الموقوف

يحتسب تاريخ تسريح الموظف بسبب متابعته جزائيا من تاريخ اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وليس من تاريخ توقيفه، وهذا ما أكدته كذلك مراسلة مصالح المديرية العامة للتوظيفة العمومية الموجهة إلى الموظف من ولاية الشلف، حيث تقدم إليها من تاريخ توقيفه بدلا من تاريخ اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لكن أكدت ذات المصالح صحة الإجراء الذي اتخذته بحجة الإبقاء على جزء من الراتب ومجمل المنح العائلية خلال فترة التوقيف.<sup>2</sup>

وعليه يتم شطب اسم الموظف من قائمة الموظفين وتوقيف راتبه بشكل نهائي، ويصبح منصبه شاغرا وقابلا للاستغلال في التوظيف.<sup>3</sup>

مما سبق ذكره فإن تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية تكون بعد صدور الحكم الجزائي وتعرض وضعيته وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للفصل فيها طبقا لمنطوق الحكم الجزائي.

<sup>1</sup> - مراد بوطبة، التوقيف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 222.

<sup>2</sup> - إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مرجع سابق، ص 35 36.

<sup>3</sup> - مراد بوطبة، التوقيف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 221.

### ملخص الفصل الثاني

رتب التوقيف التحفظي للموظف العام تعليق مؤقت للعلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة، وينتج عن ذلك تأثر مركزه القانوني بما في ذلك حقوقه وواجباته، فأهم الحقوق التي تعلق بسبب التوقيف التحفظي هي الحق في الراتب والحق في الترقية وهي حقوق مالية غاية في الأهمية، إضافة إلى حرمانه من حق الإستقالة. أما الواجبات التي يطراً عليها تغيير بسبب حالة التوقيف هي تعليق واجب أداء الخدمة وبقية الواجبات المتفرعة عن هذا الواجب مثل واجب الحضور إلى مقر العمل و واجب طاعة الرؤساء .

كما تترتب بعد نهاية التوقيف سواء بقوة القانون أو بتدخل الإدارة التسوية الإدارية لوضعية الموظف الموقوف، وتكون باجتماع المجلس التأديبي وفقاً لإجراءات قانونية محددة، وقد ينتهي بإصدار قرار إعادة إدماج الموظف أو بقرار تسريحه نهائياً من الوظيفة، ولا تسوى وضعية الموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية إلا بصدور حكم جزائي نهائي عن الجهات القضائية المختصة، وإذا كان الحكم الجزائي يقضي ببراءة الموظف من التهم الموجهة إليه لإنتفاء الوجود المادي للوقائع أو لعدم ارتكابها من قبله، فهو يملك حجية في مواجهة الإدارة بالزامية التقيد به و تعويض الموظف إذا كانت الإدارة هي من حركت الدعوى العمومية وتسببت في مسائلته جزائياً.

---

# الخاتمة

---

### الخاتمة:

نظم المشرع الأحكام المتعلقة بالتوقيف التحفظي للموظف العام من خلال النصوص القانونية المختلفة، التشريعية والتنظيمية وكذلك المناشير والمراسلات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري، إضافة إلى بعض التطبيقات العملية بما في ذلك القرارات القضائية في ذات الموضوع.

يمكن وصف التوقيف التحفظي على أنه إجراء إداري مؤقت تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين إذا اقتضت مصلحة التحقيق التأديبي أو الجزائي ذلك من أجل ضمان حماية المصلحة العامة ومصلحة المرفق العام، وقد يتخذ هذا الإجراء الإحترازي إما عند تكييف الإدارة لإرتكاب الموظف العام خطأ جسيم قد تطبق عليه عقوبة من الدرجة الرابعة، أو إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويجب أن يكون وفقا للشروط المحددة قانونا، وتكون نهاية التوقيف تلقائيا بقوة القانون كما قد ينتهي بتدخل الإدارة.

يرتب التوقيف التحفظي آثارا خطيرة على المركز القانوني للموظف بوجه عام؛ تمس على وجه الخصوص حقه في الاستفادة من الراتب وواجبه في أداء الخدمة.

ينتهي إجراء التوقيف بمرحلة التسوية الإدارية لوضعية الموظف العام، التي قد تُقضي إما إلى تسريحه أو إعادة إدماجه في منصبه الأصلي الذي كان يشغله قبل التوقيف. وتكون التسوية مقيدة بصدور حكم جزائي نهائي في حالة المتابعة الجزائية؛ بحيث قد يلجأ إلى المطالبة بالتعويض إذا كان مضمون الحكم الجزائي النهائي هو البراءة الفعلية بعدم ارتكاب الفعل المجرم وكانت الإدارة هي المسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، يمكن الإشارة إلى أهمها:

- الاقتصار على مادتين 173 و174 من الأمر 06-03 دون سواهما لتنظيم موضوع التوقيف التحفظي وتحديد أحكامه يعتبر قصورا تشريعا في تنظيم هذا الإجراء؛ فنظرا لتشعب آثاره على المركز القانوني للموظف العام، فإنه لا يمكن للمادتين أن تسعا الموضوع وتُلَمَّا بمختلف جوانبه، وقد نتج عن هذا القصور كثرة الإرساليات والتساؤلات للمديرية العامة للوظيفة العام حول كيفية تطبيق هذا الإجراء، كما تسبب هذا القصور التشريعي في غياب مرجعية تشريعية للقضاء من أجل تسهيل الفصل في المنازعات ذات الصلة بالموضوع.

- للسلطة صاحبة التعيين سلطة تقديرية واسعة في تكييف ما إذا كان الفعل المرتكب من طرف الموظف يأخذ حكم الخطأ الجسيم أو له طابع جزائي لا يسمح له بالبقاء في منصبه، فتلجأ إلى إصدار قرار توقيف الموظف محل الشك والريبة، لأن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في نص المادة 181 من الأمر 03/06 والتي نص عليها المنشور رقم 10 الصادر سنة 2019 واردة كلها على سبيل المثال لا الحصر، وأيضاً بالنسبة للمتابعات الجزائية فإن بعض الأفعال قد تأخذ الوصف الجزائي ولا تعتبر أخطاء مهنية بسبب فصل المسؤوليتين التأديبية والجزائية.
- لم ينص المشرع صراحة على شرط وجود تحقيق تأديبي أو جنائي مفتوح وجعل نص المادة 173 من الأمر 03/06 غامضاً.
- لم يحدد المشرع الجزائري مدة التوقيف بدقة في قانون الوظيفة العامة الحالي خلافاً للقوانين السابقة؛ حيث قدرها الأمر 66-133 بستة أشهر على الأكثر، وحددها المرسوم 85-59 بشهرين، وخلافاً كذلك للتشريعين المصري والكويتي اللذين حددا المدة بثلاثة أشهر قابلة للتمديد، وجعلها القانون الفرنسي أربعة أشهر غير قابلة للتمديد.
- المشرع أبقى على حق الموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية في نصف الراتب خلال فترة السنة أشهر الأولى من التوقيف، ولم ينص على هذا الحق في الأحكام المتعلقة بتوقيف الموظف بسبب خطأ جسيم.
- يترتب على التوقيف التحفظي تعليق مؤقت لعلاقة الموظف بالإدارة، وينجم عن ذلك تعليق الراتب تحت مبرر الأخذ بمبدأ الراتب مقابل العمل المؤدى، وقد أحسن المشرع فعلاً عندما أبقى على الاستفادة من مجمل المنح العائلية؛ فتعتبر لفظة إنسانية اجتماعية ولو كانت قيمتها المادية بسيطة، لأن الوضع الاجتماعي والمادي للموظف الموقوف يتأثر خاصة مع وجوب تقيده بواجب عدم مزاوله نشاط مريح.
- لم يعترف المشرع للموظف الموقوف بالحق في الطعن بإلغاء قرار التوقيف، على اعتبار أن قرار التوقيف هو جزء من المتابعة التأديبية، وأنه لا يأخذ بنظرية القرار المنفصل بالرغم أن الطبيعة القانونية له يعتبر قراراً إدارياً بحتاً.
- عدم تنظيم المشرع الجزائري لحالة التوقيف التحفظي في حالة وفاة الموظف الموقوف احتياطياً.

• تكون التسوية الإدارية لوضعية الموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية مرتبطة بصور حكم جزائي نهائي، وبالتالي قد تتأخر تسوية وضعية الموظف بسبب طول اجراءات المتابعات الجزائية عادة وهو ما يثقل كاهل الموظف، خاصة وأن الضمانات الضئيلة الممنوحة له أثناء التسوية تكون بعد نهاية التوقيف وليس ابتداء من صدور قرار التوقيف من طرف السلطة المختصة.

• المشرع لم يحدد الجهة المختصة بالتعويض الموظف العام المستفيد من البراءة من الأفعال المنسوبة إليه وذهب الإجتهد القضائي بأن الإدارة هي المسؤولة عن تعويضه إذا كانت هي من حركت الدعوى الجزائية ضده.

### وبناء على النتائج السابقة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

• تعديل أحكام المادتين 173 و 174 لضبط النظام القانوني للتوقيف التحفظي بدقة ووضوح وإصدار نصوص تنظيمية مفصلة تغطي جميع أحكامه.

• تقيد سلطة الإدارة في تكييفها للأخطاء الجسيمة وكذا في تحديد المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بمواصلة مهامه كمبررات لقرار التوقيف، وذلك من خلال تحديد الأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر والنص بوضوح على المتابعات الجزائية التي تكون سببا في التوقيف، وذلك من أجل تفادي تعسف الإدارة المحتمل.

• من الضروري العمل على إعادة صياغة المادة 173 صياغة دقيقة ومضبوطة ترفع عنها اللبس والغموض فيما يتعلق بشرط وجود تحقيق جنائي أو تأديبي مفتوح، مثلا: "لا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن توقف الموظف عن عمله تحفظيا أثناء فترة التحقيق إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك...".

• تحديد مدة التوقيف التحفظي، ونقترح أن تكون شهرين سواء بالنسبة لحالة الخطأ الجسيم أو في حالة توقيف الموظف بسبب متابعته جزائيا، لأن النتائج المترتبة عن التوقيف قد تلحق أضرارا خطيرة سواء بالنسبة للموظف أو بالنسبة للمرفق العام خاصة إذا كان المعني يشغل منصبا نوعيا يصعب تعويضه، والسبب في اقتراح شهرين هو عدم إرهاب الخزينة في حالة عدم تعليق الراتب كما سيذكر فيما يلي.

• عدم تعليق الحق في الراتب سواء كليا أو جزئيا باعتباره أهم حق وظيفي، ولأن طبيعة إجراء التوقيف يتميز بالتأقيت وهو مجرد إجراء احترازي لا يمكن أن يأخذ أحكام العقوبات

التأديبية، وهذا الأمر مرتبط مباشرة بمدة التوقيف، فكلما حدد المشرع مدة التوقيف وأبقى على حق الراتب كلما حال دون الإضرار بالخبزينة العمومية، وكلما ترك مدة التوقيف مفتوحة وغير محددة كلما ثقل كاهل الخبزينة العمومية.

• يستحسن ضبط وتحديد حقوق وواجبات الموظف الموقوف على سبيل الحصر لتفادي اللبس والغموض حول مركزه القانوني، على اعتبار أن المشرع اكتفى بالنص على حق الراتب دون بقية الحقوق والواجبات، خلافا للمشرع الفرنسي الذي نظم حقوق وواجبات الموظف الموقوف بموجب نص قانوني مستقل.

• منح الموظف الموقوف حق الطعن بالإلغاء في قرار التوقيف في حالة تمسكه بعدم مشروعية قرار التوقيف.

• تنظيم حالة وفاة الموظف الموقوف تحفظيا ومآل المتابعة التأديبية بالنسبة لورثته.

• مباشرة إجراءات التسوية الإدارية لوضعية الموظف الموقوف تحفظيا بسبب متابعة جزائية بعد انقضاء مدة التوقيف المقدرة بشهرين مباشرة؛ ينعقد المجلس التأديبي على إثرها للفصل في وضعية الموظف، على أن تكون التسوية الإدارية على ضوء الحكم الجزائي الذي فصل في المتابعة الجزائية.

• تحديد الجهة المسؤولة عن تعويض الموظف المتحصل على البراءة بنص صريح مطابق للاجتهااد القضائي أي ان تكون الإدارة هي المكلفة بتعويضه إذا بادرت بتحريك الدعوى العمومية ويترك لها السلطة التقديرية في تقدير التعويض حسب جسامة الضرر الذي لحق به.

---

# قائمة المصادر والمراجع

---

### قائمة المصادر والمراجع:

#### أولاً- المصادر

##### I- النصوص القانونية

###### أ- الدساتير:

1. التعديل الدستوري الجزائري 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 247/20 ، جريدة رسمية رقم 82 ،الصادرة بتاريخ 2020/12/30.

###### ب-القوانين والأوامر

- 1- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، جريدة رسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.
- 2- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.
- 3- القانون رقم 16/22 المؤرخ في 20 جويلية 2022، جريدة رسمية رقم 49، الصادرة بتاريخ 2022/07/20، المعدل والمتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

###### د- المراسيم:

- 1- المرسوم الرئاسي 308/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 22-140، المؤرخ في 31 مارس 2022، جريدة رسمية عدد 23 بتاريخ 6 أفريل 2022
- 2- المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24/03/1985.
- 3- المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27/03/1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، جريدة رسمية عدد 113، بتاريخ 27/03/1990.

4- المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 66، صادرة في 12 نوفمبر 2017  
هـ - مراسلات المديرية العامة للتوظيف العامة:

1. المراسلة رقم 267 المؤرخة في: 2016/01/19، تتعلق بكيفية تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر 03/06، الصادرة عن المدير العام للتوظيف العمومية موجهة إلى المدير العام للأمن الوطني.  
2. المراسلة رقم 10 المؤرخة في 16 يناير 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173. 174 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

و - مناقشات المديرية العامة للتوظيف العامة

1. المنشور رقم 05 المؤرخ في: 2003/04/12 المحدد كيفية تطبيق المادتين 130. 131 من المرسوم رقم 59/85، الصادر عن المدير العام للتوظيف العامة.

ثانياً\_ المراجع:

1. الكتب باللغة العربية:

- 1- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجاري الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010.
- 2- ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري-دراسة مقارنة-، المكتبة القانونية الوطنية، بغداد، 2007.
- 3- محمد أحمد عبدالله محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015.
- 4- محمد علي الخلايلية، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- 5- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009.
- 6- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- 7- مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، الحكم الجزائري وأثره في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، دار الأيام للنشر والتوزيع، العراق، 2015.
- 8- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري-دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007.

- 9- سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991
- 10- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015
- 11- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012

### II. الرسائل والمذكرات الجامعية:

#### أ- أطروحات الدكتوراه:

- 1- مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أوبكر بالفايد تلمسان، الجزائر 2013-2014.
- 2- عبد القادر درويش، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، 2015-2016

#### ب- رسائل الماجستير:

- 1- محمود ابراهيم أبو زيدان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، ديسمبر 2014.
- 2- عطا الله ثنوان سليم الخماسية، الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2014.
- 3- رائد محمد عادل خليل بيان، كف يد الموظف العام عن العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008.

#### ج- مذكرات الماستر:

- 1- إيمان جيلالي، التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام، دراسة مقارنة مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية أكلي محمد ولحاج، البويرة، الجزائر، 2016-2017.

2- علي بن عراب، أولاد علي معمر، التحقيق التأديبي في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية، الجزائر 2018-2019

3- فاطمة هنتاش، خديجة هنتاش، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، مذكرة ماستر تخصص قانون عام، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2021-2022  
**III. القرارات القضائية:**

1- قرار الغرفة الثانية بمجلس الدولة رقم 009740 الصادر في 2003/12/16 المتضمن قضية (م س) ضد مديرية التربية لولاية جيجل)، مجلة مجلس الدولة العدد الخامس الجزائر 2004.  
2- قرار الغرفة الثانية، القسم الثاني بمجلس الدولة رقم: 10847 الصادر بتاريخ 2014/04/15، المتضمن قضية السيد (خ غ) ضد مدير الضرائب لولاية قسنطينة

#### IV. المقالات:

1- أحمد بركات، وليد بلوفة، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 02، جامعة أدرار، الجزائر 2021  
2- إدريس بوكرا، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المجلد 12، العدد 01، الجزائر، 2023، ص 24.  
3- إدريس بوكرا، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 3، جامعة الجزائر 1، 2022.  
4- بوزيد غلابي، التوقيف التحفظي للموظف العام بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، العدد 08، الجزء الأول، جوان 2017.  
5- بلقاسم بلعربي، وليد رحمان، دراسة في الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف، مجلة البحوث والدراسات العلمية، جامعة المدية المجلد 17 العدد 2 سنة 2023.  
6- جلول فيساح، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة أفنان للعلوم، العدد التاسع، جامعة الجلفة، سبتمبر 2017.  
7- مفيدة قيقاية، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، العدد 46، ديسمبر 2016.

- 8-مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 33، الجزء الرابع، ديسمبر 2019.
- 9- نجات بن ديدة، علي موصدق، السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وأثار ذلك على المصلحة العامة، دفاتر السياسة والقانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر المجلد 13 العدد 01 سنة 2021.
- 10- عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة سطيف، المجلد 11، أبريل 2020.
- 11- فاروق خلف، الطبيعة القانونية للوقف الإحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، العدد 10، المركز الجامعي الوادي، سنة 2012.
- 12- فؤاد رحوي، حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون 16/22، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 8، العدد 2، سنة 2022.
- 13- ثامر مباركالمطيري، أثر الوقف الإحتياطي على المركز القانوني للموظف العام، المجلة القانونية المختصة في الدراسات والبحوث القانونية، ISSN: 0758-2537.

### V. المحاضرات:

- 1- أحمد بلودين، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، جامعة التكوين المتواصل، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2020
- 2- حسون محمد علي، الوظيفة العامة، مطبوعة بيداغوجية، تخصص قانون إداري ومؤسسات دستورية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2018.
- 3- سميحة عقابي، محاضرات في مادة نظام التأديب في الوظيفة العمومية، تخصص قانون عام، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، الجزائر، 2020

### المراجع والمصادر باللغة الأجنبية:

01-Loi N° 83-634, du 13 Juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaire,

---

الملاحق

---

نموذج قرار/ مقرر توقيف موظف بسبب المتابعة الجزائرية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة .....

تسمية المؤسسة

أو الإدارة العمومية

.....

الرقم .....

..... في: .....

**(قرار/مقرر) توقيف موظف تحفظيا**

**(بسبب المتابعة الجزائرية)**

إن مدير.....؛

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس سنة 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعران الإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... المؤرخ في ..... والمتضمن إنشاء ..... أو تنظيم .....
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم .... المؤرخ في ..... والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك .....
- وبناء على المقرر رقم ... المؤرخ في ..... المتضمن (تعيين -إدماج - ترقية..الخ) السيد/ ..... في رتبة ....، الصنف.....، الدرجة.....، الرقم الاستدلالي(.....)، ابتداء من .....(أنكر أخر وضعية إدارية للمعني)؛
- وبناء على المراسلة رقم .... المؤرخة في..... الصادرة عن النائب العام لدى مجلس قضاء ولاية(.....) والمتضمن المتابعة الجزائرية للمعني؛(أو أي مراسلة معاملة توفى بالغرض، حسب الحالة)
- وبإقتراح من السيد/.....

**يقرر**

- المادة الأولى:** يوقف تحفظيا السيد/ ..... الرتبة .... ابتداء من ..... بسبب المتابعات الجزائرية.
- المادة 02:** يستفيد المعني بالأمر خلال مدة لا تتجاوز ستة(6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من راتبه يقدر بنسبة(.....).نكرها بشرط عدم تجاوز 50% ) ، (ملاحظة- هذه المادة إختيارية حسب صاحب سلطة التعيين)
- المادة 03:** يستمر المعني في تقاضي مجمل المنح العائلية.
- المادة 04:** لا تسرى الوضعية الإدارية للمعني إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائرية نهائياً .
- المادة 05:** يكلف السيد/..... بتنفيذ هذا القرار/المقرر .

.....مدير.....

نموذج قرار/ مقرر توقيف لعون متعاقد بسبب المتابعة الجزائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة .....

تسمية المؤسسة

أو الإدارة العمومية

.....

الرقم .....

.....، هي: .....

**(قرار/مقرر) توقيف عون متعاقد تحفظياً  
(بسبب المتابعة الجزائية)**

إن مدير.....،

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبناء على عقد توظيف السيد/..... بصفة .... لمدة (محدد/غير محددة)، بالتوقيت (الكامل/الجزئي)، ابتداء من .....

(حسب الحالة)

- وبناء على القرار رقم ... المؤرخ في..... المتضمن تجديد عقد عمل السيد/ .... بصفة .... لمدة محدد بسنة، بالتوقيت (الكامل/الجزئي) ابتداء من .....

(حسب الحالة)

- وبناء على المراسلة رقم .... المؤرخة في..... الصادرة عن النائب العام لدى مجلس قضاء ولاية(....) والمتضمن المتابعة الجزائية للمعني؛ (أو أي مراسلة مماثلة توفى بالغرض، حسب الحالة)

- وباقتراح من السيد/.....

يقرر

**المادة الأولى:** يوقف تحفظياً السيد/..... منصب الشغل: ....., ابتداء من ..... بسبب المتابعات الجزائية.

**المادة 02:** لا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب، ماعدا المنح ذات الطابع العائلي.

**المادة 04:** لا تسوى الوضعية الإدارية للمعني إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائية نهائياً .

**المادة 05:** يكلف السيد/..... بتنفيذ هذا القرار/المقرر .

مدير.....

نموذج قرار/ مقرر توقيف موظف بسبب المتابعة التأديبية  
يطبق فقط، في حالة ما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة .....

تسمية المؤسسة

أو الإدارة العمومية

.....

الرقم .....

..... في: .....

**(قرار/مقرر) توقيف موظف تحفظيا  
(بسبب المتابعة التأديبية)**

إن مدير.....

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية؛
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الإستراتيجية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس سنة 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعران الإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... المؤرخ في ..... والمتضمن إنشاء ..... أو تنظيم .....؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم .... المؤرخ في ..... والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك .....؛
- وبناء على المقرر رقم ... المؤرخ في ..... المتضمن (تعيين -إدماج - ترقية.. إلخ) السيد/ ..... في رتبة .....، الصنف .....، الدرجة.....، الرقم الاستدلالي(.....)، ابتداء من ..... (أذكر آخر وضعية إدارية للمعني)؛
- بناء على التقرير رقم ... المؤرخ في..... و المتضمن تبرير ارتكاب المعني لخطأ جسيما يعتبر من الأخطاء المبنية من الدرجة الرابعة،
- وباقتراح من السيد/.....

**يقرر**

**المادة الأولى:** يوقف عن مهامه تحفظيا، السيد/ ..... الرتبة ..... ابتداء من ..... بسبب الخطأ المهني الجسيم من الدرجة الرابعة.

**المادة 02:** يتقاضى المعني بالأمر خلال فترة التوقيف نصف راتبه اليومي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.

(ملاحظة= هذه المادة إجبارية)

**المادة 03:** يكاف السيد/..... بتنفيذ هذا القرار/المقرر .

مدير.....

نموذج قرار/ مقرر توقيف لعون متعاقد يمكن أن يؤدي إلى فسخ عقد عمله  
بسبب المتابعة التأديبية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة .....

تسمية المؤسسة

أو الإدارة العمومية

.....

الرقم .....

.....، هي: .....

**قرار/مقرر) توقيف عون متعاقد تحفظياً**  
**(بسبب المتابعة التأديبية)**

إن مدير.....“

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم؛

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛

- وبناءا على القرار المؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق 19 يوليو 2008، المحدد لتشكيلة اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكفايات تعيين أعضائها وسيرها، لاسيما المادة 12 منه؛

وبناءا على عقد توظيف السيد/..... بصفة .... لمدة (محدد/غير محددة)، بالتوقيت (الكامل/الجزئي)، إبتداء من ....., (حسب الحالة)؛

- وبناءا على القرار رقم ... المؤرخ في..... المتضمن تجديد عقد عمل السيد/ .... بصفة .... لمدة محدد بسنة، بالتوقيت (الكامل/الجزئي) إبتداء من ....., (حسب الحالة)؛

- بناءا على التقرير رقم ... المؤرخ في..... و المتضمن تسيير ارتكاب المعني لخطأ مهني جسيما ؛

- وبإقتراح من السيد/.....

بقرار

**المادة الأولى :** يوقف عن مهامه تحفظياً، السيد/..... منصب الشغل: .....

إبتداء من ....(تاريخ معاينة الخطأ).....، بسبب الخطأ المهني الجسيم، إلى غاية منوله أمام اللجنة

التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين .

**المادة 02 :** يكلف السيد/..... بتنفيذ هذا القرار/المقرر .

مدير.....

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المرسمة العامة للتوظيفة العمومية وللإصلاح الإداري

الجزائر، في 16 جانفي 2019

رقب: 19/114/19

السيدات والسادة مسيرو الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية  
للتبليغ إلى السيدات والسادة رؤساء مختشيات التوظيفة العمومية

الموضوع: ف/ي كتييفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالتنظيم التأديبي للموظفين.

تتلقي مصالحني باستمرار مراسلات من العديد من المؤسسات والإدارات العمومية للاستفسار حول الإجراءات الواجب اتخاذها إزاء الموظفين الذين يصفون محل متابعات تأديبية أو جزائية في إطار احتكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية.

بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

## 1 - فيما يخص تطبيق أحكام المادة 173،

## 1.1- التوقيف التحفظي،

لقد نُصت المادة 173 المذكورة أعلاه، على أنه، "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً".

لذا، فإن التوقيف التحفظي لا يكون إلا في حالة ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة، وكما حددته المادة 181 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر، وبالتالي فإن أخطاء الدرجات الأولى والثانية والثالثة، المنصوص عليها، على التوالي، في المواد 178، 179 و 180، من نفس الأمر، لا تستدعي توقيف الموظف الذي اقترفها.

## 2.1- آجال الإخطار والبيت في القضية،

حددت المادة 166 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، أجل 45 يوماً، ابتداء من تاريخ معابنتها الخطأ المرتكب من قبل الموظف، لإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مجتمعاً كجمعية تأديبي، وذلك بموجب تقرير مبرر.

وتشعني الإشارة بهذا الخصوص، إلى أن الخطأ المنسوب للموظف، ووفقاً للفقرة 2 من المادة 166 سالف الذكر، يستلزم، في حالة عدم إخطار اللجنة التأديبية، خلال الأجل المذكور، أي 45 يوماً.

وكما يجدر التذكير، أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمع كجمعية تأديبي، وعملاً باحتكام المادة 165 من ذات الأمر، ملزمة بالبت في القضية المعروضة عليها، في أجل 45 يوماً، ابتداء من تاريخ إخطارها، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

مع التثبية هنا أيضا، إلى سقوط المتابعة التأديبية، ضد الموظف المعني، عند انقضاء الأجل المذكور أعلاه، (45 يوما) دون أن يتم البت في قضيته، من قبل اللجنة سائلة الذم.

### 3.1 - حقوق الموظف أثناء فترة التوقيف:

نصت المادة 173 الفقرة الذم، في فقرتها الثانية، على أن يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذلك مجمل المنح ذات الطابع العائلي<sup>1</sup> وعلى ضوء ذلك، فإنه لا يعطى للإدارة، مهما فكان المبرر، حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق، علما أنه يقصد بالراتب الرئيسي، الراتب الأساسي وتعويض الخبرة المهنية، كما يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي، المنح العائلية وشكل المنح ذات الصلة.

### 4.1 - استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية:

تطبيقا لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها، التي تنص على أنه: إذا اتخذت في حق الموظف موقوفة عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة، يسترجع الموظف وظائفه وحقوقه والجزء الذي خصم من راتبه. لذا، يتعين على الإدارة المستخدمة، في الحالات الثلاثة المذكورة في الفقرة أعلاه، إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بتخصيمه من استرجاع وظائفه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي (الترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى، المشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق)، وكذلك الجزء الذي خصم من راتبه.

### 5.1 - حق الطعن وتعليق العقوبة:

عملا بأحكام المادة 175 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكورة أعلاه، فإنه يحق للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، تقديم تظلم في هذه العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر (1) واحد، من تاريخ تبليغه بالقرار المتضمن عقوبته. وبلا هذه الحالة، يتعين على الإدارة المستخدمة تعليق العقوبة التي اتخذت إزاء الموظف المعني، إلى غاية الفصل في الطعن المقدم من قبله، من طرف لجنة الطعن المختصة.

وتجدر الإشارة، إلى أنه، وبلا حالة عقوبة النقل الإجمالي، ومراعاة مبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية، من حيث التسيير الإداري والمالي، يتعين نقل الموظف المعني بهذه العقوبة، إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للإدارة المستخدمة، أو إلى إدارة أو مؤسسة موجودة تحت مساهمتها، سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى، وذلك بموجب قرار من الإدارة المركزية، باعتبارها السلطة الوصية، أو بقرار من مسئول المصالح غير المعززة أو الخارجية، المعين والقومض بحسب قانونية من قبل الوزير المعني، وذلك تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 فيفري 1990 المتعلق بصلاحية التعيين والتسيير لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

كما يجدر التثبية أيضا، إلى أنه، في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني، قبل تلقي السلطة التي لها صلاحيات التعيين، إخطارا بالمتابعة الجزائية، من قبل الجهة القضائية المختصة، ضد الموظف المعني، فإنه بإمكان هذه السلطة أن تقر، إما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها، على أساس الخطأ المهني، في إطار المادة 173 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذم، مراعاة لمبدأ

استقلالية المسؤولية المهنية للموظف عن مسؤوليته الجزائية، أو تأجيل البت في وضعيته الإدارية إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، مديقا لأحكام المادة 174 من نفس الأمر، وبإلا هذه الحالة يتوقف الأجل المحدد للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (45 يوما)، لتبت في القضية التأديبية للموظف المعني.

مع الإشارة إلى أنه، في حالة تأجيل البت في القضية التأديبية للموظف إلى غاية صدور الحکم الجزائي النهائي الخاص به، وكانت الأفعال التي تويع من أجلها لا تسمح بإبقائه في منصبه، يتعين على السلطة التي لها صلاحيات التعيين، توقيف الموظف تحفظيا، بموجب قرار مسبب، وإخطاره بذلك، كتابيا، من جهة، ومراعاة الإجراءات والتدابير الميئة أدناه، من جهة أخرى.

## 2- فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174،

### 1.2 التوقيف التحفظي:

نصت المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، على التوقيف الفوري للموظف الذي يتكون محل متابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في منصبه.

ويتضح جليا من نفس هذه المادة، أن إجراء توقيف الموظف لا يتخذ بسفقة آلية، عند شكل متابعة جزائية، إذ يعود لتقدير ما إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة إليه وخطورتها، ومدى سلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيا مع المهام المنوطة به، أو أساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

لذلك، فإن الحالات المذكورة أدناه على سبيل المثال لا الحصر، تستدعي من المفروض، بل بالضرورة،

توقيف الموظف:

- 1- إذا كان الموظف زهن الخبيس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمتعه من ممارسة مهامه؛
- 2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى الموظف على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعمالها، فكانتعمال العنف داخل أماكن العمل؛
- 3- إذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.
- 4- إتلاف الموظف أو تزويره وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو استعماله المتعمد للمزور منها؛
- 5- إذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه أو بمناصبها.

ويجدر التنصير، من جهة أخرى، أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من الجهة القضائية المختصة، بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية. أما في حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، فإن توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ من قبل الجهة القضائية المختصة، لانتهاء وجه الدعوى أو المتابعة.

## 2-2 - الآثار المترتبة على التوقيف

إن الآثار الآتية المترتبة على التوقيف التعطيلي، في إطار المادة 174 سابقة الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه وتوقيف راتبه الشهري.

غير أنه، يحتفظ للموظف التوقف، وبمغلا بأحفظام الفترة الثانية من المدة المتفقورة أعلاه أن يستفيد، خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف وربع هذا الإبطار، يتعين على السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تحديد جزء الراتب الذي يحتفظ الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنسب عليه في قرار التوقيف، مع التأكيد أن للموظف التوقف، يستمر، طبقاً للتقوية (3) من المادة 174 سابقة الذكر، في نقاشي معجل الذبح ذات الطابع العائلي طبقاً لقرار التوقيف.

وتتبعي الإشارة بهذا الصدد، إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التعطيلي للموظف، بسبب للتابع الجزائية، إلى غاية تاريخ الفصل النهائي في قضيتة و/أو إعادة إعماله في منصب عدته، تعتبر في مثل الحالات، فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي، لا تحتسب بظفرتة خدمة فعلية، سواء للتقاضي المرتب أو للتقوية، وذلك مهما طغقت نتيجة المتابعة الجزائية التي يطول مغلا لها.

## 2.3 - التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف التابع جزائياً

عملاً بأحفظام الفترة الثانية من المادة 174 سابقة الذكر، فإن الوضعية الإدارية للموظف مثل التابعات الجزائية، التي لا تسمح بقتله في منصبه، لا تسوي إلا بعد أن يسخح الحفظام المترتب على هذه المتابعات نهائياً.

ويتضح من أحفظام المادة أتمة الذكر، أن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني - سبق، في مثل الحالات متوقفة أو موزولة، إلى غاية صدور الحفظام الجزائي النهائي، وأن يصبح حائلاً لحجية الشيء التقضي فيه، أي بعد استغلا بمثل طرق التقاضي القانونية.

ويتم عندئذ، عرض وضعية الموظف المعني، وخصوصاً على اللجنة الإدارية التشاركية الأعضاء، معتمدة من مجلسين تأديبي، لتبت فيها، في ضوء منطوق الحفظام التقاضي النهائي من جهة، ومطبقاً للأعمال المترتبة من قبل المعني، ومدى علاقتها أو تأثيرها على وثيقته، أو على سمعة إدارته المستخدمة، من جهة أخرى، ووفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتفقور أعلاه.

غير أنه يمكن، وبسلفة استثنائية، عرض وضعية الموظف التابع جزائياً، على المجلس التأديبي، لتتصل فيها، حتى ولو طغقت هذه الأحفظام الجزائية فعل ملعن بالتقاضي أمام المحظمة العليا، وذلك في الحالة فقط، التي يتم الحفظام على مستوى الدرجة الثالثة المجلس التقاضي ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، مع الإشارة إلى أن الحفظام ببراءة الموظف، في هذه المرحلة من التقاضي، لا تعني بالضرورة تبرأته من الخطأ المعني الذي يظنون قد ارتكبه، والذي يفتان سبب في المتابعة الجزائية، إذ قد يعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية، على أساس هذا الخطأ المعني، بالتزامن من تبرأته جزائياً، وذلك عملاً بعيداً استقلالية مسؤوليته المهنية عن مسؤوليته الجزائية.

مطماً تجسر الإشارة من جانب آخر، إلى أنه يمكن للإدارة المستخدمة - في حالة استبقاء الموظف المعني الشروط القانونية المحددة لذلك - إحالته على التقاعد، وذلك بعد عرض وضعيته على المجلس التأديبي، ودون المساس - عند الاقتضاء، بالمتابعة الجزائية التي يطول مغلا لها.

وينبغي التأكيد ، على صعيد آخر ، على أن العقوبة التأديبية المناسبة ، في حالة إداة الموظف بموجب حصص نهائي ، بعقوبة السجن أو الحبس التأقذ أو مع وقف التنفيذ ، عن الأفعال المشار إليها على سبيل المثال في الفقرة 1.2 أعلام ، أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة ، وإن لم تكن لها علاقة بوظيفته ، تكون مبدئيا ، هي التسريح . بعد أخذ رأي المجلس التأديبي وجوبا من جهة ، وتمتصين الموظف المعني من الضمانات التأديبية الممنوس عليها في الأمر 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر من جهة أخرى ، علما أن هذه الإجراءات جوهرية وإلزامية قد يؤدي عدم مراعاتها من قبل الإدارة المستخدمة ، إلى بطلان التدابير التأديبية المتخذة إزاء هذا الموظف .

ويجدر التذكير في هذا المضمار ، أن تسليط العقوبة التأديبية على الموظف المدان جزائيا ، لا يتم ، وبكل الحالات ، بما فيها حالة الإداة الجزائية (السجن أو الحبس مع وقف التنفيذ) ، إلا بعد أن يصوح الحصص القضائي نهائيا .

مع الإشارة إلى أن تحديد العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم وفق المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلام ، وهي درجة جسامه الخطأ ، والظروف التي ارتكب فيها ، ومسؤولية الموظف المعني في الخطأ ، والنتائج المترتبة على هذا الخطأ ، على سبيل المسلحة وكذا العنور الذي لحق بالمسلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام .

كما ينبغي التأكيد ، في هذا الإطار ، على وجوب ذكر ، في محضر المجلس التأديبي ، ظروف ومبررات العقوبة التأديبية المتخذة تجاه الموظف المعني .

أخيرا ، وبخصوص الأعران المتعاقدين ، الذين شكلوا محل متابعات جزائية ، فإن معالجة وضعيتهم الإدارية وتسويتها ، تتم طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، الذي يحدد كظيفيات توظيف الأعران المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم وألتاسر المشككة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم لاسيما المواد من 59 إلى 67 منه ، ووفق نفس الكظيفيات الخاصة بالموظفين والمذكورة أعلام .

اعتبارا لأهمية هذا الموضوع ، أطلب منكم التقيد الصارم بأحكام هذه التعلية ، وضمان نشرها الواسع ، وعرض شكل صعوبة قد تعترضكم بشأنها ، حسب الحالة ، على مصالح المركزية أو المحلية .  
تقبلوا ، سيداتي سادتي ، فائق التقدير والأحترام .

عن الوزير الأول  
وبتفويض منه  
المستوف العام للتوظيف الموسعة  
والإصلاح الإداري  
ب.ب. بوشمال





كما حددت المادة 166 من ذات الأمر أجل 45 يوماً للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية المعروضة عليها، يبدأ حسابه من تاريخ إخطارها، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل ولم تجتمع اللجنة لهذا الغرض.

يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن التوقيف التحفظي إجراء إداري يعد بمثابة إخطار للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكسر الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية، إذ يبدأ حساب أجل 45 يوماً المحدد في المادة 166 سائلة الذكر، من تاريخ التوقيف.

#### ♦ - حقوق الموظف أثناء فترة التوقيف:

نصت المادة 173 سائلة الذكر، على أن "يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذلك مجمل المنح ذات الطابع العائلي". إن هذه الفقرة تفيد الوجوب، إذ لا يمكن للإدارة حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق تحت أي مبرر كان، علماً أنه يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي، المنح العائلية وكنال المنح ذات الصلة.

#### ♦ - استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية:

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها، على أنه: "إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

لذا، وبموجب هذه الفقرة، يتعين على الإدارة، في الحالات الثلاثة المذكورة، إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بشكونه من كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي (الترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى، المشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق...)، بما في ذلك الجزء الذي خصم من راتبه.

#### ♦ - حق الطعن وتعليق العقوبة:

للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة الحق في الطعن في تلك العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر (1) واحد من تاريخ تبليغه بالعقوبة. وفي هذه الحالة، ينبغي تعليق العقوبة إلى غاية الفصل في الطعن من طرف لجنة الطعن المختصة.

وفي الحالة التي تكون فيها العقوبة المقررة هي النقل الإجمالي، ومراعاة لمبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية، وكذلك قواعد الاختصاص، فإنه يتعين أن يتم هذا النقل إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للهيئة المستخدمة، باعتبارها سلطة التعيين والتسيير، فإن لم تكن لها مصالح خارجية أو مؤسسات تابعة لها، فإنه يمكن تجسيد قرار النقل إلى إدارة أو مؤسسة تابعة لنفس القطاع، سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى، بقرار من الوزير، باعتباره السلطة الوصية، أو بقرار من مسئول المصالح غير المركزية أو الخارجية، المعين والمفوض

بصفة قانونية من قبل الوزير المعني، تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في 27 فيفري 1990 المتعلق بصلاحيات التعيين والتسيير لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

يجدر التنبيه هنا إلى أنه في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التي لها صلاحيات التعيين إخطاراً بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فإنه بإمكانها أن تقرر إما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في إطار المادة 173 من الأمر رقم 06- 03، سالف الذكر، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية، أو تأجيل البت في قضيته إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، وبالتالي يتوقف الأجل المبرهن أعلاه (45 يوماً)، المحدد للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية التأديبية.

فإذا ما طرقت تأجيل البت في القضية التأديبية إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً، وكانت الأفعال المتابع من أجلها لا تسمح ببقائه في منصبه، فإنه يتعين عليها عندئذ، توقيف الموظف المعني تحفظياً بقرار مسبب بالمتابعة الجزائية، مع وجوب إخطاره بذلك كتابياً.

ويتعين على الإدارة في هذه الحالة، مراعاة الترتيبات المتعلقة بتطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06- 03، سالف الذكر، كما هي مبينة في الصفحة 4 أدناه، المتضمنة لكيفية تطبيق أحكام هذه المادة.

ثانياً: فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174 :

♦ - التوقيف التحفظي:

لقد نصت المادة 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 03/07/2006، سالف الذكر، على أنه: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"، وهو ما يعني أن هذا الإجراء لا يتخذ بصفة آلية عند شكل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا شكلت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافياها مع مهامه، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الحالات المذكورة أدناه، تستدعي من المفروض بل بالضرورة، توقيف

الموظف:

- 1- إذا كان رهن الحبس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه؛
- 2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل؛
- 3- إذا ثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني، أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو الاستعمال المتعمد للمزور منها؛
- 4- إذا ثبت تعاطي الرشوة أو القيام بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبة.

و يجدر التذكير، من جهة أخرى، أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، وفي حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة.

#### ❖ - الآثار المترتبة على التوقيف:

إن أول الآثار المترتبة على التوقيف التحفظي في إطار المادة 174 ، سائلة الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه ووقف راتبه الشهري حفاظا على مصلحة الهيئة المستخدمة.

غير أن الفقرة الثانية من هذه المادة 174 ، نصت على أنه يمكن للموظف الموقوف أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

وفي هذا الإطار، يتعين على السلطة المؤهلة (التي لها صلاحيات التعيين) تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف في حينه، على أن يستمر الموظف في تقاضي مجمل المتح ذات المطابع العائلي طيلة فترة التوقيف، كما تم تبيانه أعلاه في الفقرة الخاصة بالمادة 173 ، سائلة الذكر.

كما تجدر الإشارة إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي، بسبب المتابعة الجزائية، إلى غاية تاريخ إعادة إدماج الموظف المعني، تعتبر في ككل الحالات، فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي لا تحسب كفترة خدمة فعلية سواء لتقاضي المرتب أو للترقية، وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية.

#### ❖ - التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا:

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 174 السالفة الذكر على أنه: "وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً".

إن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للبت فيها وفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه، و لا تتم هذه التسوية إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية وحائزة لحجية الشيء المقضي فيه ، بعد استفادة كل طرف الطعن القانونية.

غير أنه يمكن، وبصفة استثنائية، في الحالات المبينة أدناه، عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل نقض أمام المحكمة العليا، وذلك اعتبارا لطول المدة التي قد يستغرقها الفصل في هذه القضية قضائيا، وتتم معالجة هذه الحالات على النحو التالي:

- إذا تم الحكم على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، تتم إعادة إدماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، علماً أن البراءة لا تعني

بالضرورة عدم وجود خطأ مهني، إذ يمكن أن يتعرض لعقوبة تأديبية على أساس الخطأ المهني، رغم تبرئته جزائياً، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية الإدارية أو المهنية عن المسؤولية الجزائية.

- إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، لكن مع وقف التنفيذ، من أجل أفعال تشكل خطأ مهنيًا، فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لثبوتها على أساس هذا الخطأ المهني، لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة.

- إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، بأفعال ليست لها علاقة مباشرة بممارسته المهام المنوطة به، أو إذا وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أن تقتصر في وضعيته. وذلك بالتأكد من مدى وجود خطأ مهني قد تتجر عنه عقوبة تأديبية من عدمه، وفقاً لأحكام المادتين 42 و160 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر.

و في كل هذه الحالات الثلاثة المذكورة أعلاه، فإن التسوية النهائية لوضعية المعني، لا تتم إلا بعد البت فيها من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتعمد لهذا الغرض كـمجلس تأديبي، على ضوء منطوق قرار المحكمة العليا، وذلك إما بتأكيد العقوبة التي أقرتها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل أو تعديلها أو إلغائها.

مع الإشارة بهذا الصدد، إلى أنه في حالة بلوغ المعني السن القانونية للتقاعد فإنه يمكن إحالته على التقاعد مباشرة بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، دون الإخلال بالمتابعة الجزائية.

ويهدف هذا الإجراء أساساً إلى السماح للموظف المعني من الاستفادة من متعة التقاعد، من جهة، وإلى تحرير المنصب المالي، من جهة أخرى، وذلك بالنظر إلى طول المدة التي قد تستغرقها المتابعات القضائية، والفصل النهائي في قضيته.

- إذا تمت إدانة الموظف المعني ومعاقبته بعقوبة الحبس النافذ عن أفعال تعد أخطاء مهنية، وتم الطعن بالنقض في القرار الجزائي، وجب إرجاء الفصل في قضيته إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً، مهما كانت المدة التي يستغرقها الفصل في قضيته، وفي هذه الحالة، لا يمكن إحالة المعني على التقاعد المسبق بناء على طلبه.

أما في الحالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالية للحرية (السجن أو الحبس)، عن الأفعال المشار إليها أعلاه، على سبيل المثال، من 1 إلى 4 في الفقرة السابقة الخاصة بالحالات التي تستوجب التوقيف التحفظي، أو في غيرها من الأفعال الخطيرة، بموجب حكم نهائي، فإن العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالات هي التسريح.

غير أن تسريح الموظف المدان جزائياً لا يمكن أن يتم إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بشأنه، وتمكينه من الضمانات التأديبية، إذ يعتبر ذلك إجراءً جوهرياً وإلزامياً يترتب عن عدم مراعاته بطلان الإجراءات التأديبية المتخذة إزاء الموظف، وبالتالي إمكانية إلغاء القرار الإداري المتضمن تسريحه.

ومن المفيد في هذا المضمرة، لفت الانتباه إلى أن تقدير العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم وفق المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 06-03، المذكور أعلاه، التي نصت على أنه: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"، كما ينبغي أن تتم الإشارة إليها في محضر المجلس التأديبي.

ومهما كان الأمر، وبالرغم من استقلالية المسؤولية المهنية أو الإدارية عن المسؤولية الجزائية، فإنه لا يمكن إعادة إدماج الموظف المدان جزائيا، دون تسليط عقوبة تأديبية عليه، وذلك مراعاة لأخلاقيات الوظيفة العمومية عامة، ولأحكام المادة 42 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، التي تلزم الموظف ب: "تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة"، خاصة.

مع التذكير في هذا الشأن، بأنه في حالة ما إذا لم تقرر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تسريح الموظف المتابع جزائيا، فإن إعادة إدماجه تكون ابتداء من تاريخ انعقادها، وفي حالة بلوغه السن القانونية للتقاعد، فإنه يتعين على الإدارة إحالته على التقاعد مباشرة بعد تسوية وضعيته.

أخيرا، وبخصوص الأعوان المتعاقدين الخاضعين لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وأجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الذين كانوا محل متابعة جزائية، فإن معالجة وتسوية وضعيتهم الإدارية تتم طبقا لأحكام المواد من 59 إلى 67 من هذا المرسوم، وفقا لنص الكيفيات الخاصة بالموظفين المذكورة أعلاه.

تقبلوا، السيد المدير العام، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول ويتفويض منه  
السيد العام للتوظيف العمومية  
والإصلاح الإداري  
بهاء بوشمال



نسخة إلى:

- السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات.

---

# الفهرس

---

الفهرس

1	مقدمة:
5	الفصل الأول: ماهية التوقيف التحفظي للموظف العام
6	المبحث الأول: مفهوم التوقيف التحفظي للموظف العام
6	المطلب الأول: تعريف التوقيف التحفظي وتمييزه عن غير من المفاهيم المشابهة له
6	الفرع الأول: تعريف التوقيف التحفظي
6	أولاً: التعريف الفقهي للتوقيف التحفظي
7	ثانياً: التعريف القضائي للتوقيف التحفظي
8	ثالثاً: التعريف التشريعي للتوقيف التحفظي
11	الفرع الثاني: تمييز التوقيف التحفظي عن المفاهيم المشابهة له
12	أولاً: التوقيف التحفظي والتوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية
13	ثانياً: التوقيف التحفظي ووضعية الإحالة على الاستيداع
14	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي للموظف العام
14	الفرع الأول: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء إداري غير تأديبي
15	أولاً: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء إداري
17	ثانياً: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء غير تأديبي
19	الفرع الثاني: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء مؤقت واحتياطي
20	أولاً: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء مؤقت
22	ثانياً: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء احتياطي
23	الفرع الثالث: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء فوري والزامي
23	أولاً: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء فوري

24	ثانيا: التوقيف التحفظي للموظف العام إجراء إلزامي
25	المبحث الثاني: مراحل التوقيف التحفظي للموظف العام
25	المطلب الأول: مرحلة صدور التوقيف التحفظي
25	الفرع الأول: مبررات التوقيف التحفظي للموظف العام
26	أولا: المتابعة التأديبية للموظف العام
27	ثانيا: المتابعة الجزائية للموظف العام
31	الفرع الثاني: شروط التوقيف التحفظي
31	أولا: الجهة المختصة بالتوقيف
33	ثانيا: المدة القانونية للتوقيف
37	ثالثا: ضرورة وجود تحقيق إداري أو جنائي مفتوح
39	المطلب الثاني: طرق نهاية التوقيف التحفظي للموظف العام
39	الفرع الأول: نهاية التوقيف التحفظي للموظف العام بقوة القانون
39	أولا: نهاية التوقيف التحفظي لأسباب تتعلق بذاته
39	أ- نهاية قرار التوقيف التحفظي بانقضاء مدته
40	ب- وفاة الموظف العمومي الموقوف
41	ثانيا: نهاية قرار التوقيف التحفظي للموظف العام عن طريق القضاء
42	الفرع الثاني: نهاية التوقيف التحفظي بتدخل الإدارة
42	أولا: الإلغاء الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف العام
43	ثانيا: السحب الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف العام
45	ملخص الفصل الأول
47	الفصل الثاني: الآثار القانونية للتوقيف التحفظي للموظف العام

48	المبحث الأول: حقوق وواجبات الموظف العام الموقوف تحفظيا
48	المطلب الأول: حقوق الموظف العام الموقوف تحفظي
49	الفرع الأول: الحقوق المالية للموظف العام الموقوف
49	أولا: الحق في الراتب
53	ثانيا: تقاضي مجمل المنح العائلية
53	الفرع الثاني: الحقوق الإدارية للموظف العام الموقوف
54	أولا: الحق في الترقية
56	ثانيا: حق الاستقالة
57	ثالثا: الحق في التقاعد
58	المطلب الثاني: واجبات الموظف العام الموقوف تحفظيا
58	الفرع الأول: الواجبات التي يلتزم بها الموظف العم الموقوف تحفظيا
58	أولا: واجب المحافظة على السر المهني
61	ثانيا: واجب التحفظ
62	ثالثا: واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مريب
63	الفرع الثاني: واجبات الموظف العام الموقوف تحفظيا المتعلقة
65	المبحث الثاني: تسوية الوضعية الإدارية للموظف العام الموقوف
66	المطلب الأول: صدور حكم جزائي نهائي
66	الفرع الأول: شروط الحكم الجزائي
66	أولا: أن يكون الحكم الجزائي صادرا عن السلطة القضائية المختصة
67	ثانيا: أن يكون الحكم الجزائي نهائيا
68	ثالثا: أن يكون الحكم الجزائي قطعيا
68	الفرع الثاني: مدى حجية الحكم الجزائي في مواجهة الإدارة

68	أولاً: حجية الحكم ببراءة الموظف في المسؤولية التأديبية .....
69	ثانياً: حجية الحكم بإدانة الموظف في المسؤولية التأديبية .....
70	ثالثاً: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ .....
70	المطلب الثاني: تسوية الوضعية الإدارية للموظف العام من طرف المجلس التأديبي .....
71	الفرع الأول: إجراءات تسوية الوضعية الإدارية للموظف العام الموقوف .....
72	الفرع الثاني: قرار المجلس التأديبي على ضوء منطوق الحكم الجزائي .....
72	أولاً: صدور قرار إعادة إدماج الموظف العام الموقوف إلى منصب عمله .....
74	ثانياً: صدور قرار بتسريح الموظف العام الموقوف .....
75	ملخص الفصل الثاني .....
77	الخاتمة: .....
82	قائمة المصادر والمراجع: .....
77	الملاحق .....
104	الفهرس .....

### الملخص:

التوقيف التحفظي للموظف العمومي هو إجراء إداري غير تأديبي تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بصفة فورية و الزامية اذا توفرت الشروط القانونية اللازمة، في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو أن يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، والهدف من اتخاذه هو حماية المصلحة العامة و مصلحة المرفق العام، ويترتب على هذا الإجراء الإحتياطي تعليق مؤقت للعلاقة الوظيفية فيمتنع عن ممارسة واجب أداء الخدمة يقابله تعليق حق الراتب أو جزء منه حسب الحالة.ولانسوى الوضعية الإدارية للموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية إلا بعد صدور حكم جزائي نهائي.

### Abstract:

The precautionary arrest of a public official is a non-disciplinary administrative measure taken by the authority that has the power to appoint immediately and compulsorily if the necessary legal conditions are met. In the event that the employee commits a serious mistake, it can result in a penalty of the fourth degree, Or to be subject to criminal prosecution that does not allow him to remain in office, The aim of taking it is to protect the public interest and the interest of the public utility, As a result of this precautionary measure, a temporary suspension of the functional relationship will result in him refraining from exercising the duty of performing the service, in exchange for suspending the salary entitlement or part thereof, as the case may be, The administrative status of an employee who is suspended due to a penal follow-up is not settled except after a final penal ruling is issued