وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر ـ الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

أثر العقوبة الجزائية على المسار المهني للموظف

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق

تخصص: قانون اداري

إعداد الطالبة:
منصر سناء

تحت اشراف:
د.العايبي سعيدة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
د. عمامرة امباركة	جامعة الشهيد حمه لخضر ـ الوادي	رئيسا
د. العايبي سعيدة	جامعة الشهيد حمه لخضر ـ الوادي	مشرفا ومقررا
د. حمايتي صباح	جامعة الشهيد حمه لخضر ـ الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

بسم الله الرحمن الرحيم

أسجد لله شاكرَة فضله، الذي منحني الإرادة والصبر حتى جعلني أنجز هذا الجهد العلمي البسيط في مجال القانون، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: " مَنْ لا يَشْكُرُ النَّاسَ لَا يَشْكُرُ اللهَ".

وامتثالاً لهذا الحديث النبوي الشريف، يسعدني في هذا المقام أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير وأصدق آيات العرفان إلى:

الأستاذة "العايبي سعيدة " لقبولها الإشراف على هذا العمل، ومقاسمتي العبء والمشقة وأتاحت لنا من وقتها الثمين وأرشدتني بتوجيهاتها السامية، فأضاءت لنا الطريق وجنبتني الكثير من الأخطاء، ومنحتني طول بال عظيم و صبر وعون، فكانت لنا الملاذ بعد الله – سبحانه وتعالى– ولها الفضل بعده – عز وجل – في إخراج هذه المذكرة في صورتها الحالية، فجزاها الله خير الجزاء وألبسها ثوب الصحة والعافية، ورزقها صالح الأعمال ونفع بعلمه ماداامت الأرض وبقيت السموات.

كما أتوجه بعظيم الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين لتفضلهم قبول مناقشة وتصويب محتوى هذا العمل العلمي المتواضع، ونسأل الله سبحانه وتعالى أن يبقيهم نبراسا للعلم ومنارة للمعرفة.

كما أشكر كل من ساعدنا في هذا العمل المتواضع من بعيد أو من قريب، ولو بكلمة أو بسمة رفعت من معنوياتنا.

إلى من أوصيت بهما وأمرت بطاعتهما وأبغي رضاهما. إلى من تعلمت منهما الصبر والإيمان والقيم النبيلة. إلى والدي ووالدتي عزيزتي سالمه والغالي الزعيم أطال الله عمرهما

وأهدي جهدي هذا الى ابني الوحيد عبد الغني (غانو) انار الله دربه. والى زوجي العزيز بو بكر جعله الله سندا لي دوما.

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد إليهم جميعا أهدي ثمرة عملي هذا عرفانا وتقديرا بالجميل.

مقدمة

مما شك فيه والمتعارف عليه أن بداية نشأة الوظيفة العمومية كانت عبارة عن صلة بين الحاكم والمحكوم يقوم فيها الأول بتوجيه أوامر ينفذها الثاني دون مناقشة حتى وإن كانت تتضمن مخالفات صارخة ويكون المحكوم عرضة للطرد والفصل متى أراد الحاكم ذلك، ويتجسد هذا الأسلوب في نظم الحكم المطلقة أو المستبدة والتي اندثرت باندثار حكم الملكيات.

هذه الأنظمة المستبدة استحال معها وضع نظام تأديبي، فالحاكم كان يتمتع بكل السلطات مجتمعة ، فهو من يشرع القوانين ويراقب تنفيذها ويعاقب كل من يخالفها ، وقد كانت العلاقة التي تربط بين الرئيس والمرؤوس علاقة ثقة يبقى فيها الأخير في وظيفته إذا كان محل ثقة أما إذا أخل بها فمصيره هو العزل من الوظيفة فالدولة في تلك الحقبة كانت لا تتدخل لإشباع حاجات مواطنيها بل يقومون بأنفسهم بذلك وإن فعلت فهو من قبيل التبرع والتسامح ، إلا أن هذا الحال لم يستمر بل انتفض الشعب على هذه الأنظمة وفككها وتحولت إلى أنظمة ديمقراطية انتهجت في بادئ الأمر النظام الاشتراكي والتي تحولت أغلبها الى النظام الرأسمالي هذه الأنظمة الحديثة اهتمت بالوظيفة العمومية وأولت لها عناية خاصة تناسب تلك المكانة التي يحتلها الموظف في تنظيم الدولة.

وقد يرتكب الموظف العام جرائم لا تمس بواجباته الوظيفية فحسب وانما تمس النظام العام وبمصلحة المجتمع كذلك ولعل اوضح تلك الافعال المرتكبة بأن يأتي الموظف سلوكا منحرفا يشكل خطأ جنائيا، وبما أن الموظف هو مواطنا أولا وموظفا ثانيا، فهو يخضع ككل مواطن لأحكام قانون العقوبات إذا ما ارتكب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات وهذا ما يؤدي الى التأثير على وضعه الوظيفي إذا تم الحكم عليه بجريمة جنائية، فالعقوبة في هذه الجريمة لا تعني افلاته من العقاب التأديبي إذا ما ارتأت الإدارة معاقبته عن ذلك الفعل، وبما ان الموظف العام معروف بالنزاهة والاستقامة والخلق سواء عند تقدمه للوظيفة

العامة أو عند ممارسة مهام هذه الوظيفة ولضمان هذه الاستقامة حرص المشرع الجزائري على إحالة الموظف في حالة ارتكابه جناية أو جنحة إلى المحكمة الجزائية المختصة لتتمكن من اقاع العقوبة المناسبة على الموظف العام، وإذا كانت العقوبة الجزائية الحكم بالإدانة، فإن ذلك يؤدي كذلك الى انهاء الرابطة الوظيفية، وغذا كان الاجراء الجنائي يؤدي الى وقف الموظف تحفظيا، إذا كانت المتابعة الجزائية، لا تسمح ببقائه في منصبه ، وفي هذه الحالة يتم نشوء مسؤولية جزائية، وهذه العقوبة تمس أي فرد وتهدف الى قمع المخافة الجزائية، وفي هذه الحالات لا تقيد العقوبة التأديبية القاضي الجزائي بينما تؤدي العقوبة الجزائية الى تقييد الادارة احيانا، لذلك حاولنا من خلال دراستنا تسليط الضوء على اثر العقوبة الجزائية على المسار المهني للموظف العام في انهاء الرابطة الوظيفية.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية دراستنا في تسليط الضوء على الجريمة الجنائية التي يرتكبها الموظف العام، وما يترتب على ذلك من عقوبات جزائية وتأديبية توقع بحقه من قبل السلطة المختصة وبيان مدى شرعية هذه العقوبات، مما يجعل موضوعنا يحظى بأهمية مزدوجة علمية وعملية. فتمثلت أهمية هذا الموضوع من الناحية العلمية في مدى تحديد طبيعة الجريمة الجنائية التي تسبق العقوبة الجزائية، التي قد يرتكبها الموظف العام سواء أثناء أداءه لوظيفته أو خارجها. وتبيان مظاهر العلاقة التي تربط الجريمة الجزائية ومدى تأثيرها، والعقوبات المتخذة في حقه حسب نصوص التشريع الجزائري.

وتبرز الأهمية العملية لموضوعنا في تناولها للشق الجنائي إلى جانب الشق التأديبي الاجراء الأول بعد توقيع العقوبة الجزائية وتستمد هذه الأهمية من واقع الأثر الذي ترتبه جهة

الإدارة على مركز الموظف العام من ناحية، وعلى الأثر الذي ترتبه العقوبة الجزائية على مركز الموظف العام، وعلى السلطة الإدارية من جهة أخرى.

وتنبع أهمية الدراسة من أهمية الحكم الجزائي والتأثير المتبادل بين التأديبي والجزائي

اهداف الدراسة:

ويكمن الهدف من الدراسة في محاولة تبيان موقف المشرع الجزائري من الآثار التي ترتبها العقوبة الجزائية على العلاقة الوظيفية في ظل الغموض الذي اكتنف بعض أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة ،الذي جاءت العديد من المناشير والقرارات لتوضيح بعض النصوص القانونية مقارنة بما جاء في التشريعات الوظيفية المقارنة وهذا استلزم منا ضرورة الوقوف عنده بالتحليل والنقد ، هذا إضافة الى الميزة التي تتميز بها مواضيع القانون الإداري بصفة عامة وقانون الوظيفة العمومية بصفة خاصة ، وانطلاقا من مرونة القانون الإداري وجب علينا تحليل نصوص الأمر 06/03 للوقوف على الثغرات القانونية التي تؤثر سلبا في قطاع الوظيفة العمومية مما جعله قاصرا في بعض الأحيان لتلبية الغرض الذي جاء من أجله.

أسباب اختيار الموضوع:

أما بالنسبة لسبب اختيارنا لهذا الموضوع فهو من بين المواضيع التي لم تلق اهتماما كافيا من طرف الباحثين في الجزائر بالرغم مما يكتسيه من أهمية بالغة نظرا لمكانة الموظف في تنظيم الدولة واستمراريتها، إضافة الى رغبتنا في توسيع فكرة مدى ارتباط وتأثر العلاقة الوظيفية بكل من المتابعة التأديبية والمتابعة الجزائية، ناهيك عن العلاقة بينهما.

إشكالية الدراسة:

ومن هذا المنطلق تتمثل الإشكالية الرئيسية لموضوع بحثنا في:

كيف تأثر العقوبة الجزائية عل المسار المهني للموظف؟

الأسئلة الفرعية:

وتتفرع عن الإشكالية الرئيسية تساؤلات فرعية أهمها:

فيما يتمثل الوقف التحفظي وما هي ضوابطه؟

ما مدى تأثير الوقف التحفظي على الوضعية الادارية للموظف المتابع جزائيا؟

ما هو مفهوم العزل وتأثيره على المسار المهني للموظف العام؟

منهج الدراسة:

قمنا في دراسة موضوعنا هذا المنهج التحليلي لتبيان النصوص القانونية وتحليلها تحليلا بما يتلاءم وهدف المشرع في تنظيم وتعديل النصوص القانونية والمنهج الوصفي بوصفه أحد مناهج البحث العلمي القانوني وما يمتلكه من أدوات وذلك من خلال وصف النصوص القانونية والاجتهادات القضائية والآراء الفقهية المتعلقة بانتهاء خدمة الموظف العام بالتبعية للعقوبة الجزائية وتحليلها توصلا إلى الأحوال التي تحكمها.

الدراسات السابقة:

1)ربيعة يوسف بوقرط، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي (دراسة مقارنة بين فرنسا، مصر، الأردن، الجزائر)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية،2006.

.(2

عطاء الله ابو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل(دراسة مقارنة)،رسالة لنيل شهادة الماجستير، معهد العلوم القانونية والادارية، جامعة الجزائر،1989.

3) محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر،2007/2007.

4)مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر،2009/2008.

جل هذه الدراسات تناولت موضوع الدراسة من خلال تسليط الضوء على الجانب التأديبي في حين تختلف دراستنا في مضمونها الذي خصص لدراسة العقوبة الجزائية وكيفية تأثيرها على المسار المهني للموظف العام.

خطة الدراسة:

قمنا بجمع المعلومات من مختلف المصادر والمراجع وقمنا بتحليلها ورصدنا بشأنها النتائج لنتوصل في الاخير إلى وضع اقتراحات ولدراسة الموضوع اتبعنا الخطة التالية:

الفصل الاول: العقوبات الجزائية التي تاثر بصفة مؤقتة على المسار المهني للموظف وارتأينا تقسيمه إلى الوقف التحفظي وضوابطه (المبحث الأول) وقمنا ببيان الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء غير تأديبي في (المطلب الأول) ثم تناولنا بالشرح شروط وضوابط الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا (المطلب الثاني) أما في (المبحث الثاني)

خصصناه لدراسة تأثير الوقف التحفظي على الوضعية الادارية للموظف المتابع جزائيا حيث قمنا ببيان التعليق المؤقت للعلاقة بين الموظف والادارة في (المطلب الاول) و صدور الحكم النهائي وارتباطه بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف تحفظيا في (المطلب الثاني).

أما الفصل الثاني ارتأينا فيه دراسة: العقوبات الجزائية المنهية للمسار المهني للموظف، فتناولنا في (المطلب الأول) مفهوم عزل الموظف العمومي، اجراءات عزل الموظف كعقوبة جزائية ثم فيها (المطلب الثاني). اما فيما يخص (المبحث الثاني) منه العزل كعقوبة جزائية للموظف العام وأثر الحكم به على القرار التأديبي، حيث تناولنا في (المطلب الأول) عقوبة العزل من الوظيفة العمومية بين القانون الجنائي العام وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وفي (المطلب الثاني) الآثار المترتبة عن الحكم الجنائي بالعزل على القرار التأديبي.

الفصل الأول: العقوبات التي تأثر بصفة مؤقتة على المسار المهني للموظف

تمهيد

تستند الإدارة العامة في الدولة في سبيل أداء وظائفها و تقديم الخدمة العامة الى العديد من الوسائل ، ومن هذه الوسائل ما يعرف بالوسيلة البشرية والتي تتمثل بالموظفين العموميين ، فالدولة تمارس نشاطها سواء المرفقي أو الضبطي من خلال الموظف العام ومن هنا يأتي التلازم بين الموظف العام و النشاط الإداري ، فالموظف يعتبر أحد العناصر الرئيسية و الضرورية لممارسة الإدارة نشاطها تحقيقاً للسياسة العامة للدولة، وقد عالج التشريع الوظيفية على اختلافها و تنوعها الحياة الوظيفية للموظف العام منذ إصدار قرار التعين حتى انتهاء خدمة الموظف العام سواء بقرار اداري ، أو حكماً بقوة القانون ، وذلك كون العلاقة بين الموظف و الإدارة هي علاقة تنظيميه يحكمها القانون.

وعند الحديث عن أسباب انتهاء خدمة الموظف العام فلا بد من الالتفات الى شروط تعيين الموظف العام ابتداءً. وذلك كون أسباب انتهاء خدمة الموظف العام تمثل الوجه السلبي لشروط التعيين، فعند النص على شرط من شروط التعيين في طلب التعيين في الوظيفة العامة قابله سبب من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام.

وإن أسباب انتهاء أو إنهاء خدمة الموظف العام تكون بأحد مسارين رئيسيين ومسار استثنائي، أما عن المسارين الرئيسيين فهما: انتهاء خدمة الموظف العام بموجب قرار إداري، أو حكماً بقوة القانون، أما المسار الاستثنائي فيكون في حالة العقد فتنتهي خدمة الموظف العام وفق هذا المسار بحكم شروط العقد أو بانتهاء مدة العقد والذي سنتناوله في الفصل هذا وهو الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا ومامدى تأثير الحكم الجزائي على تأديبه من قبل الإدارة التي يتبع لها.

المبحث الأول

تأثير الوقف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف

التوقيف هو إجراء تحفظي تتخذه الإدارة ضد الموظف المرتكب للخطأ الجسيم ورغم النص عليه في كل قوانين الوظيفة إلا انه لا يوجد تعريف تشريعي محدد له ، وكثير ما يقع الخلط بينه وبين العقوبات التأديبية الأخرى لذلك من الضروري تحديد مفهوم التوقيف التحفظي من خلال التطرق إلى تعريفه المطلب الأول الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء غير تأديبي وخصائص التوقف التحفظي وما هي الطبيعة الإدارية عير التأديبية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا من طبيعة تأديبية وطبيعة غير تأديبية والمطلب الثاني شروط وضوابط الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا وبحيث نصل إلى قيام المتابعة الجزائية ضد الموظف والوقف التحفظي يكون بموجب قرار.

المطلب الأول

الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء غير تأديبي

إن التوقيف هو إجراء احترازي يتخذ ضد الموظف التابع جزائيا من قبل الإدارة، ورغم أن النصوص القانونية التي لها صلة بالموضوع الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا لم تحدد

الطبيعة القانونية له، إلا أنه يفهم من بعض النصوص طبيعته الإدارية غير التأديبية كما أن القضاء الإداري أقر بذلك في الكثير من الأحكام القضائية.[1]

وللتطرق إلى الطبيعة الإدارية غير التأديبية لإجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا في الضروري تحديد التعريف والخصائص ثم سنتناول الطابع الإداري غير التأديبي له.

الفرع الأول

مفهوم الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

لتوضيح مفهوم الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا يجب التطرق إلى تعريفها (أولا)، ثم ذكر الخصائص التي تميزه عن المفاهيم الإدارية الأخرى(ثانيا).

أولا: تعريف الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

لم تضع قوانين الوظيفة العمومية تعريفا للموقف التحفظي للموظف سواء بصفة عامة أو للموظف المتابع جزائيا، ولكن من خلال تبيان الأحكام القانونية وضعت الأسمى التي تقوم عليها التعريف.

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 جسيما إلا يسمح له

[1] غلابي بوزيد,التوقيف التحفظي للموظف العمومي ,بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف ,العدد08ج01,جوان 2017,جامعة خنشلة ,جامعة أم البواقي.,2017,ص214.

بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو بمخالفة للقانون العام.[1]

أما المادة 131 المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية نصت على: (يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، والعواقب التي يترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية.

ولا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعات الجزائية النهائية.[2]

كما نصت المادة 01/174 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي الحالي للوظيفة العمومية أنه: (يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه).[3]

- ومن خلال مما سبق ذكره نستخلص أن الوقف الموظف المتابع جزائيا هو إجراء إداري فوري تتخذه السلطة الإدارية التي تملك حق التأديب.
- عند تحريك متابعة جزائية ضد الموظف يتخذ إجراء الوقف ولا يسمح ببقائه في منصبه.

---

[1] المادة 58 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ر، العدد 46.

[2] الفقرتان 1 و 2 من المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج1، العدد 13.

[3] المادة 01/174 من الأمر رقم 03/06المؤرخ في 2006/07/15المتضمن القانون الأساسي الحالي للوظيفة العمومية العام، الجريدة الرسمية ،عدد 46.

- هو إجراء تحفظي أو احتياطي مؤقت للموظف المتابع جزائيا، لأنه ينتهي بمجرد صدور الحكم القضائي النهائي في المتابعة الجزائية، حيث يتعين على الإدارة تسوية وضعية الموظف الموقوف.

أيضا أكدت المراسلة رقم 267 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بعض هذه المبادئ وجاء فيها: (ويجدر التوضيح لهذا الخصوص أن التوقيف التحفظي إجراء إداري يعد بمثابة إخطار للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكثر من الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية.[1]

أما القضاء فقد أكد على أن الوقف إجراء إداري مؤقت، من خلال أخذ قرارات المجلس الأعلى سابقا: (من المقرر قانونا 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 هذا الموظف).[2]

أما الفقه فقد عرف الوقف التحفظي للموظف بأنه: (إجراء احتياطي تقوم به جهة الإدارة مستهدفة إبعاد الموظف مؤقتا عن أعمال وظيفته لصالح. التخفيف الذي يجري معه).[3]

كما عرف بأنه: (إجراء احتياطي مؤقت، يتخذ من طرف السلطة التي تملك صلاحية التعيين في حالة الخطأ المهني الجسيم يمكن أن يؤدي إلى التسريع أو إلى المتابعة الجزائية،

---

[1] المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/14 تتعلق بكيفية تطبيق المادتين 173و174 من الأمر رقم 03، صادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية، موجهة إلى المدير العام للأمن الوطني.

[2] قرار المجلس الأعلى رقم 24316 المؤرخ في 1982/07/10 في قضية (ل .م) ضد وزير العمران والبناء، المجلة القضائية العدد 2، 1990، ص 182.

[3] أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2007، ص257.

وهو إجراء إداري يقضي بالإبعاد عن المرفق الموظف الذي يكون محل شك وينتظر الفصل في المتابعة التأديبية أو الجزائية المرفقة ضده.[1]

وكذلك تم تعريفه على أنه: (إجراء وقائي يقصد به إبعاد الموظف المتهم عن عمله بصفة مؤقتة أي إسقاط ولاية الوظيفة عنه مؤقتا، بحيث يكفي عن مباشرة مهامه الموكل إليه القيام بها إذ تطلبت ذلك مصلحة التحقيق الذي يجري معه ويستوفي في ذلك أن يكون التحقيق جنائيا يتم بمعرفة النيابة العامة أو أن يتم بمعرفة السلطات التأديبية المحكمة.[2]

وجميع هذه التعاريف السابقة تكمل العناصر الموالية:

- الوقف إجراء إداري تحفظي للموظف أو هو إجراء احتياطي مؤقت.
- موضوع الوقف التحفظي هو المنع من معارضة المهام الوظيفية.

كما أن الوقف التحفظي تتخذه السلطة التي تملك صلاحية التعيين.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا على أنه: إجراء إداري غير تأديبي تحفظي ومؤقت تقوم به السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف فوريا، إذا كان متابعا جزائيا ولا يمكنه البقاء في منصبه ويقضي هذا الإجراء منع الموظف من ممارسة مهامه الوظيفية إلى غاية صدور حكم قضائي نهائي وبعدها تقوم الإدارة تنموية وضعيته.

ثانيا: خصائص الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا.

[1]ESSAID TAIB DROIT DE LAFONTION PUBLIQUE,homa,,alger,2005,p349.

[2]أحمد بركات، وليد بلونة، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية جامعة أدرار، المجلد 05، العدد 2. 2021، ص 197.

من خلال الأحكام القانونية والآراء الفقهية يمكن أن نستنتج الخصائص الذاتية لوقف الموظف المتابع جزائيا إلى تمييزه عن بعض المفاهيم المشابهة وسنذكرها فيما يلي:

أ- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا مرتبط بوجود متابعة جزائية فعلية لا تسمح ببقائه في منصبه:

حسب المادة 174 من الأمر رقم 03/06السالفة الذكر إذا كان الموظف محل متابعة جزائية يوقف فورا ولا يسمح له بالبقاء في منصبه وهو لا يتحقق إلا إذا كانت هناك متابعة جزائية فعلية، لا تسمح ببقائه في منصبه لكي لا يكون هناك تأثير على مصلحة المرفق ومصداقية الوظيفة أو سمعتها هنا يظهر أيضا وجود اختلاف بين المرفق التحفظي للموظف المتابع جزائيا عن الوقف التحفظي للموظف المتابع تأديبيا، فطبقا للمادة 173 من الأمر رقم 03/06 هذا الأخير يكون ارتكاب الموظف لخطأ جسيم من الدرجة الرابعة.[1]

ب- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء احتياطي:

يظهر الطابع الاحتياطي لوقف الموظف المتابع جزائيا من خلال المادة 174من الأمر رقم 03/06 في تسوية وضعية الموظف الموقوف بصدور حكم جزائي نهائي يفصل في المتابعة التي أوقف من أجلها الموظف، فهذا الإجراء الإداري الذي تتخذه الإدارة يعتبر احتياطي لا يحمل الصيغة التأديبية. وتم تقريره والأخذ به حماية لمصلحة المرفق لأنه لا يسمح

[1] غلابي بوزيد, المرجع السابق ,ص215.

للموظف بالبقاء في منصبه، وذلك لكونه قد يؤثر في سير التحقيقات أو لجسامة العمل الجنائي الذي يمس بسمعته ومصداقية الإدارة في حد ذاتها.[1]

ج- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا مؤقت:

من خلال أحكام المادة 174 من الأمر رقم 03/06 يكون الوقف فور ثبوت المتابعة الجزائية ولا يسمع للموظف بممارسة مهامه الوظيفية والبقاء في منصبه ويستمر إلى أن يصدر حكم جزائي نهائي وتسوى وضعيته الإدارية.

وأكدت هذه الخاصية المراسلة رقم 267 السالفة الذكر، حيث جاء فيها أن الموظف يوقف عند ثبوت المتابعة الجزائية ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا إذ تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية كمجلس تأديبي لاتخاذ الإجراء المناسب على ضوء منطوق الحكم الجزائي.[2]

د-الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا ذو طابع إلزامي وفوري:

تظهر هذه الخاصية جليا في نص المادة 174 من الأمر رقم 03/06 حيث جاء فيها: (يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه).

وهذه المادة لم تعطي السلطة التقديرية للإدارة التي لها صلاحيات التعيين في تقرير الوقف التحفظي للموضوع المانع جزائيا، فهي مجبرة على اتخاذ هذا الإجراء وهذا عكس المادة

[1] المراسلة رقم 267 المؤرخ في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
[2] المرجع السابق,المراسلة رقم 267 المؤرخ في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03/06.

58 من الأمر رقم 133/66 التي تنص على: (يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيما لا يسمح له بالبقاء في منصبه، كذلك يظهر صراحة الطابع الفوري في المادة، حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء الوقف فور تسوية المتابعة الجزائية.[1]

الفرع الثاني

الطبيعة الإدارية غير التأديبية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

ينعكس كون الوقف التحفظي إجراء إداري غير تأديبي على وضعية الموظف المتابع جزائيا أثناء الوقف وذلك على تمتعه بحقوقه والتزامه بواجباته إلا ما استثناه القانون صراحة مما يقتضيه الوقف ولكي نوضع هذا التكييف من النصوص القانونية وبعض الأحكام القضائية يجب أن نتطرق إلى الطبيعة الإدارية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا**(أولا)**، ثم الطبيعة الغير تأديبية لهذا الإجراء **(ثانيا)**.

أولا: الطبيعة الإدارية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا:

في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف ليس الجهة القضائية التي تفصل في الدعوى فهي التي إجراء الوقف التحفظي ضد الموظف بل الجهة المخولة لذلك هي السلطة تملك صلاحية التعيين وهذا باعتبار أن الوقف الاحتياطي إجراء ذو طبيعة إدارية وليست قضائية.

[1] مراد بوطية، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر1، العدد 33الجزء04، ديسمبر 2019، ص202.

وهذا ما لم يوضح في المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في نص المادة 131 وكذلك في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي الحالي للوظيفة العمومية في نص المادة 174 لم تبين من هي السلطة التي لها قرار إجراء الوقف ضد الموظف المتابع جزائيا.[1]

أما ما وضحته المادة 58 من الأمر رقم 133/66 فهو يخص السلطة التي لها حق التأديب يمكنها أن توقف الموظف الذي يرتكب خطأ جسيم ولا تسمح ببقائه في منصبه إذا تعلق هذا الخطأ بمخالفة القانون العام.

وما لم يذكر في المادتين السابقتين جاءت به بعض المراسلات والمنشورات المتعلقة بتفسيرهما والصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية حيث نص المنشور رقم 05 المؤرخ في 12افريل2003 المحدد لكيفية تطبيق المادتين 130

و 131من المرسوم رقم 59/85 على أنه: (يتخذ إجراء التوقيف بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا بعد المباشرة الجزائية).[2]

وشرحت المراسلة رقم 267 كيفية تطبيق المادتين 173 و 174من الأمر رقم 03/06 أن إجراء الوقف ضد الموطن: (لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما

[1] مراد بوطية, المرجع السابق , 203.

[2] المنشور رقم 05 المؤرخ في 12افريل2003 المحدد لكيفية تطبيق المادتين 130 و 131من المرسوم رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير).[1]

ضمنيا ومن خلال ما سبق ذكره يتضح أن الوقف التحفظي المتابع جزائيا ذو طبيعة إدارية وتتمتع به السلطة التي لها صلاحية التعيين ورغم اعتراف القضاء الجزائري بصفة القرار الإداري لقرار الوقف التحفظي إلا انه منع الطعن فيه بالبطلان حيث جاء في قرار المجلس الأعلى سابقا: (من المقرر قانونا أن إيقاف موظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54 و55 و 56 من القانون العام للوظيفة العمومية إلا أنه يعتبر تدبير إبعاد المصلحة فرضه سلوك هذا الموظف، ومن ثم فإن الطعن بالبطلان القرار الإداري المتضمن اتخاذ هذا التدبير يمكن رفعه أمام القضاء المكلفين بإبطال قرارات تجاوز السلطة).[2]

ثانيا: الطبيعة الغير تأديبية لوقف الموظف المتابع جزائيا:

إن الوقف الاحتياطي التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء من طبيعة غير تأديبية تقوم به السلطة المعنية بالتعيين عندما يتابع الموظف جزائيا وذلك للتحقيق مصلحة المرفق العام.

كذلك اتضحت هذه الطبيعة الغير تأديبية بعدم وجود الوقف التحفظي كجزاء تأديبي في قوانين الوظيفة العمومية، وفي ظرف سكوت النصوص القانونية على تبيان الطابع التأديبي

[1] المراسلة رقم 267 كيفية تطبيق المادتين 173 و 174من الامر رقم 03/06، المرجع السابق.

[2] قرار المجلس الاعلى رقم 243 المؤرخ في 1982/07/10 في قضية (ل . م)، ضد وزير العمران والبناء، المرجع السابق.

لوقف الموظف المتابع جزائيا ليس جزاء تأديبي وفي العديد من القرارات مثل ما ورد في قرار المجلس الأعلى سابقا: (حيث أن وفق الموظف ليس بعقوبة وإنما إجراء مريح تتخذه الإدارة).[1]

المطلب الثاني

شروط وضوابط الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

إن الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء له عدة آثار على الموظف ولذلك ضبط تطبيقه نص عليها قانون الوظيفة العمومية وبعض النصوص التطبيقية الأخرى ومن أولى وأهم هذه الشروط وجود متابعة جزائية فعلية ضد الموطن وأن تقوم بهذا الإجراء السلطة التي لها صلاحية التعيين ومن هذا المنطلق سوف نتطرق إلى هذين الشرطين في الفرعين المواليين.

الفرع الأول

قيام متابعة جزائية ضد الموظف

يتضح هذا الشرط من خلال نص المادتين 131 من المرسوم رقم 59/85و المادة 174 من الأمر رقم 03/06 ونعرضه أولا في ضرورة أن تكون المتابعة الجزائية فعلية وثانيا ألا تسمح ببقائه في منصبه

أولا: ضرورة المتابعة الجزائية فعلية

[1]قرار المجلس الأعلى المؤرخ في 1974/05/09 في قضية (ق . م) ضد وزير الصحة العمومية، نشرة القضاة، العدد1، 1978 ص 41.

إذا ارتكب الموظف خطأ جنائيا في قانون العقوبات أو بعض النصوص القانونية التي تضمنت أحكاما جزائية وأصبح محل متابعة جزائية يوقف الموظف

في هذه الحالة ولا مجال لوقفه ،[1]إذا كانت المتابعة المقامة ضده ليست متابعة جنائية أيضا يجب أن تكون أيضا هذه المتابعة فعلية قدمت أمام القضاء الجنائي المختص ولا يوقف الموظن في حالة كان شاهدا أو بصفة غير صفة المتهم لكن رغم ما وضحته المادتان 01/131 من المرسوم 59/85 والمادة 1/174 من الامر 03/06عن ضرورة قيام متابعة جزائية فعلية في حق الموظن حتى يتم توقيفه من وظيفة إلا إنهما أغفلتا طريقة وكيفية علم الإدارة المستخدمة بالمتابعة الجزائية المراسلة رقم 267 المتعلقة بتطبيق المادتين 173و174 وأوضحت هذه المساءلة، وجاء فيها: (ويجدر التذكير من جهة أخرى أن الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية يتمه ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطار من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية وفي حالة عدم تلقيتها إخطار بذلك يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى من الموظف.[2]

ومن خلال مما سبق يتضح أن الإدارة تخطرها النيابة العامة بمشروعها الفعلي في تحريك الدعوى الجزائية ضد الموظن وأيضا قد تعلم الإدارة إذا كان هناك وقائع وشواهد تعلمها

[1]مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 206.

[2]المراسلة رقم 267 المؤرخ في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173و 174 من الأمر رقم 03/06، المرجع سابق.

يقينا وقطعا بوجود متابعة جزائية ضد الموظف مثلا: طلب الموظف رخصة غياب بسبب المتابعة الجزائية.[1]

ثانيا: المتابعة الجزائية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه

يظهر هذا الشرط في نص المادة 01/174 من الأمر رقم 03/06 فقد نصت على انه: (يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه).

أما المادة 01/131 من المرسوم رقم 59/85 : (يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسنح ببقائه في العمل نظرا لطبيعة الخاصة التي يكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية).

ومن خلال ما سبق في المادتين فالموظف المتابع جزائيا لا يبقى في منصب لا يسمح ببقائه في منصبه ولكن السؤال المطروح هنا هل كل المتابعات الجزائية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه.[2]

وهذا ما أوضحته المديرية العامة للوظيفة والإصلاح الإدارية بموجب التعليمة رقم 10المؤرخ في 16 يناير 2019 الصادرة عنها بعض المتابعات الواردة على سبيل المثال:

- إذا كان الموظف رهن الحبس أو الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.

[1] عمار عوابدي، النظرية العام للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، جزء 2، طبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2004، ص 395-394.

[2] المراسلة رقم 20 المؤرخة في 16 يناير 2019، المرجع السابق.

- إذا كانت الأفعال المنطوية على الموظف على درجة عالية من الخطورة أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة أو ممتلكاتها أو أعوانها، كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.
- إذا اكتشف تزوير الموظف للوثائق التي على أساسها توظيفه.
- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة أو الاستعمال المتعمد للعتاد.
- إذا اثبت تقاضيه للرشوة أو القيام بسرقة أو نصب واحتيال أو تبذير أموال عمومية أثناء تأديته لمهامه.

وبعد كل ما عرضناه نستخلص إن نظرا لخطورة الأفعال عمل المتابعة الجزائية وتأثيرها على الوظيفة التي يمارسها الموظف فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين لا تسمح ببقائه في منصبه.[1]

الفرع الثاني

الوقف التحفظي يكون بموجب قرار

ينتهي قرار التوقيف بصدور حكم قضائي نهائي بناء على دعوى إلغاء مرفوعة من طرف ذي الصفة والمصلحة أمام الجهة القضائية المختصة سواء مجلس الدولة أو المحاكم

[1] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص207.

الإدارية هذا الحق المكرس دستوريا بمقتضى المادة 161 من الدستور التي كرست مبدأ اختصاص السلطة القضائية بالفصل في مدى مشروعية قرارات السلطات الإدارية.

إن قرار التوقيف مثله مثل القرارات الإدارية الأخرى يمكن الطعن فيه بالإلغاء لأنه مستقل عن العملية التأديبية رغم ارتباطه بها ويقر مجلس الدولة الفرنسي بقيام دعوى تجاوز السلطة ضد قرار التوقيف ويتثبت من جسامة الخطأ رغم انه لم يكن يقبل ذلك انطلاقا من أن قرار التوقيف ذو صبغة تحفظية أما بالنسبة للقضاء الإداري الجزائري فاقتصر دوره بالنسبة للرقابة على قرار التوقيف بالنسبة لقوات الآجال لا غير والسبب في ذلك أن قرارات التوقيف كما قلنا سابقا تكون غير مبررة فتكتفي الإدارة بذكر ارتكاب الموظف للخطأ الجسيم دون تحديد لطبيعة الخطأ وملابساته التي تمكن القاضي من الرقابة الفعالة في هذا المجال والحكم القضائي القاضي بالإلغاء ينهي القرار بأثر رجعي وبالتالي تترتب عليه إنهاء أثار قرار التوقيف واسترجاع الموظف الموقوف كامل حقوقه التي حرم منه كأثر القرار التوقيف دون أن يكون لذلك اثر بالنسبة للإجراءات التأديبية أو العقوبة التأديبية التي ستسلط على الموظف الاستقلال الإجراءين عن بعضهما.[1]

أولا: السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي في القانون الجزائري

نص المشرع الجزائري على السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي في حق الموظف العام المتابع جزائيا في أغلب النصوص المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر وكذا

[1] غلابي بوزيد، التوظيف التحفظي للموظف العمومي – بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف–، مقالة، الجزء 1، العدد 08، جوان 2017، ص 224.

النصوص المتعلقة بها، وبما أن الجزائر كانت تعتبر مستعمرة فرنسية، فإن تأثر المشرع الجزائري بنظيره الفرنسي كان بارزاً خصوصا عند إصداره للقوانين في فترة بعد الاستقلال، ومن بين هذه النصوص القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 الملغى، ففي مجال السلطة المختصة بتوقيف الموظف العام تحفظياً بسبب متابعة جزائية سار المشرع الجزائري على خطى نظيره الفرنسي ومنح هذه السلطة للجهة التي تملك حق تأديب الموظف العام ويستدل ذلك من خلال عبارة: "يمكن للسلطة التي لها حق تأديب الموظف أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه .[1]

لكن السؤال الذي يطرح هو فيها تتمثل السلطة التأديبية أو من الجهة التي تملك ذلك؟ وعلى أساس هذا وبالرجوع إلى نص المادة 54 من ذات الأمر نجد أن سلطة التأديب ترجع إلى السلطة التي لها حق التعيين. ومع اللبس الذي ساد في ظل الأمر 66-133 سالف الذكر وغموض النص قام المشرع عنده إصدار المرسوم رقم 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بتغيير الصياغة وصرح بأن التوقيف التحفظي لا يكون من اختصاص الجهة التي تمتلك سلطة التأديب بل يكون من الجهة التي تمتلك صلاحية التعيين في حالة المتابعة التأديبية. لكنه سكت عن السلطة المختصة بتوقيف الموظف العام في حالة المتابعة الجزائية إذ لم يذكرها واكتفى بعبارة يوقف الموظف فور إذا تعرض لمتابعة جزائية لا تسمح بإبقائه في "العمل" مما يفتح الباب للتساؤل عن السلطة المختصة باتخاذ قرار التوقيف في هذه الحالة وهل أبقى المشرع على السلطة التأديبية في هذه الحالة أم

[1] بلوفة وليد، السلطة المختصة بإصدار قرار التوظيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية للموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 1، مارس 2024، ص 225.

حولها المتابعة الجزائية هي السلطة التي تملك صلاحية التعيين والتسيير فللوقوف على السلطة التي تملك صلاحية التعيين والتسيير وجب بنا الأمر الرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 199-90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، إذ نجد أنه ينص في مادته الأولى على من يملك سلطة التعيين في الإدارات على جميع المستويات فبالنسبة لكل من:

الإدارة المركزية يتولى التعيين الوزير المختص.[1]

بالرجوع إلى النصوص التطبيقية الصادرة من م ع و ع إ إ تجد المنشور رقم 05 لسنة 2004 يوضح كيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم

85-59 سالف الذكر، بحيث وضح المنشور في المطلة الثانية المتعلقة بالإجراءات التأديبية في إطار المادة 131 بأن السلطة المختصة التي لها صلاحية التوقيف التحفظي في حالة الجماعات الإقليمية يتولى الوالي بالنسبة لمستخدمي الولاية ويتولى رئيس مجلس الشعبي البلدي بالنسبة لمستخدمي البلدية.

- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري يتولى ذلك المسئول الأول عليها.

أما بخصوص المصالح غير الممركزة فيكون التعيين فيها من اختصاص الوزير باستثناء الحالات التي يتم فيها تفويض هذه السلطة إلى المدراء التنفيذيين كما هو الحال بالنسبة لمدراء التربية الذين يتولون سلطة التعيين، وكذلك مدراء السكن، مدراء الثقافة، مدراء الصناعة والمناجم .

[1] وليد بولفة, المرجع السابق، ص 226.

ومع صدور الأمر 06-03 سالف الذكر سار المشرع الجزائري على نفس النهج الذي سلكه في المرسوم رقم 85-59 سالف الذكر، وصرح بموجب المادة 173 بالسلطة المختصة بالتوقيف التحفظي في حال المتابعة التأديبية وهي السلطة التي تملك صلاحية التعيين أما في حال المتابعة الجزائية لم يصرح بذلك. لكن يبدو بأن الوضع بقي على حاله ولم يتغير إذ أن السلطة المختصة التي لها صلاحية التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية هي نفسها السلطة التي تملك صلاحية التوقيف في حال المتابعة التأديبية والمتمثلة في السلطة التي لها صلاحيات التعيين والتسيير، وهذا ما تؤكده التعليمة رقم 10 لسنة 2019 المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين التي تصرح بأن: "إجراء توقيف الموظف لا يتخذ بصفة آلية، عند كل متابعة، إذ يعود تقدير ما إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين والتسيير".[1]

ما تجدر الإشارة إليه هو أن إرجاع المشرع الجزائري سلطة التوقيف إلى السلطة التي تتمتع بسلطة التعيين راجع بالأساس إلى بنية نظام التأديب الشبه قضائي لما يتعلق الأمر بالعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة الذي يتحلى من خلال إنشاء لجان متساوية أعضاء ومجالس التأديب للحد من تعسف الرؤساء ضد المرؤوسين، إذ تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية يكون من اختصاص السلطة الرئاسية التي تملك سلطة التعيين، أما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فتتخذ من ذات السلطة لكن بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس

[1] وليد بولفة, المرجع السابق، ص227.

تأديبي (13) وعليه من خلال ما تقدم يتضح لنا بأن سلطة توقيف الموظف العام تحفظياً بسبب متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه بالنسبة للقانون الجزائري تتم بموجب قرار أو مقرر صادر عن سلطات التعيين التي تتعدد وتختلف فبالنسبة ل:

– موظفي الإدارة المركزية، تتمثل في الوزير المختص. والوالي بالنسبة للولاية. رئيس المجلس الشعبي بالنسبة للبلدية.

– المسئول الأول في المؤسسة بالنسبة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

ثانيا: صدور إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بموجب قرار مقرر.

الركن وإلا اعتبر التوقيف مشوب بعيب عدم صدور قرار التوقيف من السلطة المختصة يعتبر ركن الاختصاص من أهم الأركان التي تقوم عليها القرارات الإدارية والتي من بينها قرار التوقيف التحفظي للموظف العام.[1]

فبالرجوع لنص المادة رقم 173 سالفة الذكر نجدها تمنح الاختصاص في إصدار قرارات التوقيف التحفظي للموظف العمومي إلى السلطة التي تملك سلطة التعيين سواء تعلق الأمر بارتكابه خطأ جسيم أو بسبب متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وهو الأمر الذي أكد عليه التعليمة رقم 10 لسنة 2019 سالف الذكر لكن مصطلح السلطة التي لها صلاحية التعيين يعتبر مصطلح غير دقيق لذلك وجب تحديد الجهة التي تملك هذه الصلاحية بالاستناد

[1] وليد بولفة ، أحكام التوظيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، المجلد05، العدد03، ديسمبر 2021، ص 207.

إلى المرسوم التنفيذي المتعلق بصلاحية التعيين والتسيير الأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

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

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

3-المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري: يتخذ قرار التوقيف من طرف المسئول الأول والمتمثل في وزير القطاع التابعة له المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فمدير الجامعة هو المختص بإصدار قرار التوقيف.

4-الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري الأصل أن المختص في إصدار قرار التوقيف التحفظي لما يتعلق الأمر بأحد موظفي المديريات التنفيذية هو وزير القطاع التابعة له هذه المديرية، إلا أنه طبقاً للتنظيم الإداري اللامركزية تم منح تفويض من أغلب الوزراء إلى رؤساء المصالح بعد أخذ رأي المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

وعليه لابد أن يصدر قرار التوقيف التحفظي عن إحدى هذه السلطات أو تلك التي تملك تفويضاً من الوزير المعني كالتفويض الذي يملكه مدراء التربية عن وزير التربية والتعليم،

[1] وليد بولفة, المرجع السابق، ص 208،

وإلا كان القرار معيباً بعيب عدم الاختصاص كالحالة التي يقوم فيها مدير متوسطة بإصدار قرار توقيف أستاذ لارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة.[1]

على سبيل الحصر فلا يجوز لجهة الإدارة أن تلجأ إلى هذه الوسيلة في غير ما شرعت له، وإلا كان ذلك خروجاً عن حدود التنظيم الذي رسمه المشرع.

أما التحقيق الجزائي الذي يتعلق بمتابعة جزائية لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه فلقد نصت أغلب النصوص التشريعية على أن التحقيق الابتدائي فيها يعتبر وجوبياً، ذلك أن قرار التوقيف يكون ابتداء من تاريخ إخطار السلطة المختصة بإصداره من طرف الجهة القضائية المختصة التي تتولى عملية متابعة التحقيق لأن أغلب المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه تأخذ إما وصف جنحة أو جناية تقتضي ضرورة القيام بتحقيق.[2]

[1] وليد بولفة, المرجع السابق، ص210.

[2] المرجع نفسه، ص 210.

المبحث الثاني

تأثير الوقف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا

سنعرض في هذا المبحث في مطلبيه الأساسيين ففي المطلب الأول التعليق المؤقت بين الموظف والإدارة والمطلب الثاني صدور الحكم النهائي وارتباطه بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف تحفظا.

المطلب الأول

التعليق المؤقت للعلاقة بين الموظف والإدارة

نعرض في هذا المطلب في فرعين أساسيين ففي الفرع الأول تعليق الواجبات المهنية وفي الفرع الثاني تعليق بعض الحقوق الوظيفية

الفرع الأول

تعليق الواجبات المهنية

سنتناول في هذا الفرع منع ممارسة المهام للموظف الموقوف أولا والتزام الموقوف بباقي الواجبات المهنية ثانيا كما يلي

أولا: منع ممارسة المهام للموظف الموقوف

ويتحقق الامتناع عن العمل الذي يعد سببا الجريمة إساءة استغلال الوظيفة بإحجام الموظف العام عن إتيان عمل يوجب عليه القانون القيام به فالامتناع المقصود هنا والذي يتميز عن الامتناع في جريمة الرشوة هو امتناع الموظف عن أداء ما يلزمه القانون القيام به ، أي الامتناع الغير مشروع.[1]

ويفسر الفقه الامتناع عن أداء العمل تفسيرا موسعا ليشمل أيضا التأخير عن أداء العمل ، أي عدم أداء العمل في الوقت المحدد له، ويعد من قبيل التأخير في تنفيذ العمل عدم القيام به في الوقت المناسب لكي لا يترتب عليه أثار ، ومثله تراخي مسئول الشؤون القانونية في إبلاغ إدارته بالحكم الصادر ضدها والذي يتضمن إدانة مالية ، حتى يفوت ميعاد الطعن بالنقض عليها فقد يمتنع الموظف عن أداء وظيفته ويتهرب عن ممارسة الصلاحيات المخولة له وهذا لعدم ثقته بقدراته أو خوفه من الوقوع في الخطأ وتحمل نتائجه ".[2]

والحالة امتناع الموظف عن أداء عمله نذكر:

1- رفض الموظف أداء العمل المكلف به من قبل رؤسائه.

2- امتناع الموظف عن القيام بأعمال وظيفته.

3- قيام الموظف بأداء أعمال وظيفته على نحو غير صحيح.

---

[1] مراد بوطبة ,المرجع السابق,ص 214.

[2] اسماعيل بن توبوة سماعين، العيد زايدي، إخلال الموظف بالتزامات المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، قسم قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022/2021، ص 22.

4- امتناع الموظف عن تنفيذ القوانين والتنظيمات.

5- امتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية ".

1-منع الموظف من ممارسة وظيفة أخرى

يتمتع الفرد داخل أي مجتمع بعدة حريات أساسية منها حرية العمل لكن هذه الأخيرة ليست مطلقة بل مقيدة حيث يمنع على الموظف الجمع بين وظيفتين و هذا من حيث المبدأ لذا يلزمه القانون بالتفرغ الكامل لوظيفته يعتبر تفرغ العاملين في الإدارة لعملهم الوظيفي من مستلزمات ضمان انتظام العمل فليس لهم، كمبدأ عام الجمع بين وظيفتين لأنه من الصعب عليه التواجد في مكانين في آن واحد كما قد يؤدي ذلك إلى تردي الوظيفة العامة سواء إدارتها.[1]

2- منع الموظف من مزاولة نشاط مربح

لقد منع المشرع الجزائري على الموظف العام من ممارسة أوجه الأنشطة المهنية المختلفة أو مزاولة أية أعمال تجارية أو صناعية وهو ما نصت عليه المادة 14 من الأمر 66-133، ويهدف هذا المنع إلى جعل الموظف يكرس كامل مجهوداته لصالح الإدارة. وبهذا يمنع عليه أن يمارس أو يشارك في أعمال أو صفقات أو مزايدات، كما يمنع عليه تأسيس شركة أو العضوية في مجالس إدارتها.[2]

[1] إسماعيل بن تويوة ، العيد زايدي المرجع نفسه، ص 14.

[2] المرجع نفسه، ص15.

يهدف القانون من هذا المنع إلى تفادي سيطرة أصحاب النفوذ على الوظائف الإدارية إلى جانب إبعاد رجال المال من السيطرة عليها ونشر الفساد داخلها إلى أن هناك بعض الاستثناءات كما هو منصوص عليه في المادة 43/2 من الأمر 06-03 والتي تتطلب الترخيص لبعض الموظفين لممارسة مهام التكوين، التعليم أو البحث العلمي وغيرها ويعود سبب منع الازدواج الوظيفي إلى: المحافظة على مصلحة المرفق العام، توفير مناصب شغل لبقية الأفراد حتى لا يكون لدى شخص وظيفتين أو أكثر وباقي الأفراد بلا وظائف.

ثانيا: التزام الموقوف بباقي الواجبات المهنية

1- واجب المحافظة على كرامة الوظيفة:

هذا الواجب يثير التساؤل عن علاقات الموظف خارج نطاق وظيفته، كيف يعمل يتصرف؟ كيف يكون سلوكه؟ هل من الممكن ان نفصل فصلا تاما بين الحياة الوظيفية للموظف وحياته الخاصة؟ أ يرى فريق من الفقهاء أن الدولة تعطي الموظف أجرا مقابل قيامه بأعباء وظيفته، ومن ثمة فهو مدين للدولة بأداء عمل الوظيفة فقط، أما حياته الخاصة فهي ملك له.

ويذهب الرأي السائد في الفقه إلى أنه إن كان من حق الموظف أن يعيش حياته الخاصة إلا أنه لا يجوز أن يقام سد منيع بين حياته الخاصة وحياته الوظيفية، لأن حياة الإنسان الخاصة تنعكس على الحياة الوظيفية وتؤثر فيها ايجابيا وسلبا، ومجمل القول، فإنه يقع

على الموظف العام واجب عام، وهو إن يسلك في تصرفاته داخل العمل وخارجه مسلكا يتفق والاحترام الواجب والمحافظة على كرامة الوظيفة حتى ولو لم ينص قانون الوظيفة العامة على ذلك، لأن هذا الواجب مرن ويختلف من وظيفة لأخرى ومن مكان إلى مكان ومن وقت لآخر.

ومع ذلك فإنه لا حرج على الموظف إذا خلا إلى نفسه في أن يعبر عن شعوره و أحاسيسه و خواطره سواء بالقول أو بالكتابة أو بالتصوير أو بغير ذلك ما دام لم يتخذ من المظاهر الخارجية ما يعاقب عليه القانون إما إذا جاهر الموظف برأيه المخالف، فإن ذلك يكون تحت مسئوليته.

2- واجب المحافظة على أسرار الوظيفة وعدم إفشائها:

إن الوظيفة العامة تتيح للموظف أن يطلع على أمور وأسرار لم يكن في استطاعته أن يطلع عليها لولا وظيفته ومنصبه ولهذا نص المشرع على التزام الموظف بالمحافظة على أسرار الوظيفة وعدم إطلاع الغير على أي أمر أو عمل مكتوب أو خبر يعرفه هو بنفسه أو يحوزه أثناء ممارسة مهامه، ولا يعفى الموظف من المحافظة على السر المهني إلا في الحالات التي يجيز فيها القانون صراحة أو حالة الموافقة من السلطة التي لها حق التعيين، هذا ويظل

الالتزام بالكتمان والسرية قائما ولو بعد انفصال الموظف عن عمله. وفي هذا الإطار نصت المادة 37 من ق أ ع ع على أنه: " العامل ملزم بالسر المهني.[1]

3- واجب التزام الموظف بطاعة أوامر الرئيس:

ما المقصود بطاعة المرؤوس الأوامر الرئيس؟ وما مدى حدود هذه الطاعة؟ وما هو موقف المشرع الجزائري من ذلك؟ مقتضى هذا الواجب أن ينفذ الموظف ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود الأنظمة والقوانين المعمول بها ويتحمل كل رئيس الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولا عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه ومعلوم ان السلطة الرئاسية سلطة تفرضها طبيعة النظام الإداري حيث إن الموظف يخضع في ممارسة أعمال وظيفته لموظف آخر يعلوه درجة ويقابل السلطة المقررة للرؤساء مسؤوليتهم عن تصرفاتهم الشخصية فضلا عن مسؤوليتهم عن تصرفات الموظفين الخاضعين لسلطاتهم.

4- واجب التزام الموظف بالولاء للدولة:

إن التزام الموظف بالولاء للدولة ينحدر مباشرة من التزام الدولة بتوفير العمل لمواطنيها وتفضيلهم على الأجانب في الوظائف العامة والتزام الموظف بالولاء للدولة يكتسي أهمية كبيرة سواء بالنسبة للدولة وذلك حفاظا على أسرارها وأمنها واستقرارها ... أو بالنسبة للموظف الذي يعدو أحد من رعايا الدولة التي ينتمي إليها والذي يفترض فيه أنه يكن لها الولاء

[1] فاطمة الزهراء فيوم,الموظف العمومي ومبدأ حرية الإدارة في الجزائر,مذكرة لنيل شهادة الماجستير,قسم عام,فرع الإدارة والمالية,كلية الحقوق,جامعة الجزائر,دون سنة نشر,ص40.

طوعا، وإن سولت له نفسه غير ذلك فإنه يتعرض لأقصى العقوبات. لذلك نجد هذا الالتزام يحظى بعناية كبيرة في جميع دساتير وقوانين الدول على اختلاف نظمها والجزائر كبقية الدول نصت على هذا الالتزام في جميع دساتيرها وقوانينها المتعلقة بتنظيم الوظيفة العامة على وجه الخصوص.[1]

5- التصريح بالممتلكات:

نصت المادة 39 من القانون الأساسي العام للعمل على أنه :" يتعين على كل عامل في القطاع الاشتراكي يمتلك مباشرة أو بواسطة شخص مسخر داخل الوطن أو خارجه أموالا أو مصالح في أي شركة أو استغلال صناعي أو تجاري أو أصبح مالكا لتلك الأموال و المصالح – أن يقدم في الحال تصريحا بذلك للمؤسسة التي تستخدمه قصد التحقق مما إذا كان هناك تناف أم لا بين حيازة تلك الأموال أو المصالح ومنصب عمله.

الفرع الثاني

تعليق بعض الحقوق الوظيفية

سيتم تناول النقاط التالي ذكرها

أولا: الحقوق التي يشملها التعليق

1- تعليق الحق في الراتب:

[1] كمال رحماوي,تأديب الموظف العام في القانون الجزائري,دار هومة للطباعة والنشر,الجزائر,2004,ص90.

يعتبر الراتب هو المقابل المالي الذي يمنح للموظف بعد أداء العمل، وهذا ما تؤكده المادة رقم 32 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر التي تنص على ما يلي: للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب متمثلة تجميد الحق في راتب كأصل عام، وعليه تتفق أغلب التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على توقيف جزء من الراتب.[1]

2- الحق في الترقية:

يسعى الموظف العام إلى الوصول لأعلى المناصب في السلم الإداري والتقدم في مساره الوظيفي، ويكون له ذلك عن طريق نظام الترقية الذي يعتبر وسيلة من وسائل مكافأة الموظف لذلك نصت الأنظمة على حق الترقية للموظف العام قصد تحفيزه على تقديم أفضل ما لديه واستخراج كل إمكانياته في العمل.

وتعرف الترقية بأنه انتقال الموظف من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة في رتبته أو الانتقال من رتبته إلى الرتبة الأعلى منها مباشرة في السلك الذي ينتمي إليه أو السلك الأعلى مباشرة وفقاً للشروط المحددة قانوناً، وكرس المشرع الجزائري الحق في الترقية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إذ نصت المادة رقم 38 منه على ما يلي : للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

[1] إبراهيم توهامي,ناجي ليتيم ,قراءة تحليلية في مضامين أبعاد ودلالات الفساد الداري في المؤسسات العمومية الجزائرية ,ملتقى وطني حول ,حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري,جامعة محمد خيضر,بسكرة,كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير,بسكرة ماي 2012,ص ص,1و2.

ما تجب الإشارة إليه أن الحق في الترقية لا يعتبر حقاً مطلقاً وإنما تتم الاستفادة منه وفقاً لشروط تحول دون تحققه، ومن بين هذه الشروط هي تواجد الموظف خلال فترة عمل فعلية بمعنى أن التوقيف التحفظي يعتبر مانع من موانع الترقية.

بالرجوع لأحكام الأمر رقم 06-03 سالف الذكر نجد أن المشرع الجزائري لم يذكر أي نص خاص بتعليق الترقية لأي سبب من الأسباب حتى ولو كان الموظف الموقوف متابع تأديبياً أو جزائياً، إلا أنه باستقراء التعليمة رقم 10 لسنة 2019 سالفة الذكر نجدها تعتبر بأن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة التأديبية يعتبر أحد موانع الترقية ويستشف ذلك من خلال عبارة "...[1]

وذلك بتمكينه من استرجاع كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي الترقية في الدرجات التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى.[2]

3- الحق في الاستقالة:

تتعدد الحالات أو الطرق التي يتم من خلالها إنهاء العلاقة الوظيفية، ومن بين هذه الطرق نجد الاستقالة التي يتم بها إنهاء العلاقة الوظيفية قبل بلوغ الموظف العمومي السن

القانونية للتقاعد بصدور قرار من السلطة المختصة.[1]

[1] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15،المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية،الجريدة الرسمية، عدد 46،الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

[2] انظر المادة 38 من الأمر رقم 06-03,المصدر السالف الذكر.

ولقد عرفها جانب من الفقه بأنها رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك، فالاستقالة عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يعبر فيه عن رغبته في ترك الخدمة لأسباب معينة.

ثانيا: تمتع الموظف الموقوف بباقي الحقوق الوظيفية

1- الحق في التقاعد:

نظم المشرع الجزائري التقاعد بموجب القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم كما نص عليه في الأمر رقم 06-03 سالف الذكر بموجب المادة رقم 33 منه إذ جاء فيها: للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به. وانطلاقا من مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالتقاعد يمكن تعريفه بأنه إنهاء الرابطة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة والموظف، أو هو قدرة الموظف العمومي على طلب قطع الرابطة الوظيفية بمجرد توافر الشروط المحددة قانوناً.[2]

وعند استقراء جميع الأحكام القانونية والتنظيمية المنظمة للتقاعد نجدها لا تمنع الموظف العام من طلب التقاعد بمجرد توافر شروطه، وبالتالي الموظف الموقوف تحفظياً يتمتع بهذا الحق ويمكنه المطالبة به إذا توافرت فيه الشروط المنصوص عليها قانوناً حتى وإن كان في حالة تعليق لعلاقته الوظيفية ولم تسوى وضعيته الإدارية، وهذا ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال المراسلة رقم 1407 المؤرخة في 27 فبراير 2014 التي نصت على إمكانية إحالة الأعوان العموميين المتابعين جزائياً على التقاعد إذا بلغوا السن القانونية للتقاعد

[1] انظر المادة 217 من الأمر رقم 06-03,المصدر نفسه.

[2] انظر المادة 33 من الأمر رقم 06-03,المصدر نفسه.

حتى قبل صدور الحكم النهائي المتعلق بهذه المتابعة. ويتبنى المشرع المصري هو الآخر نفس التوجه الذي تبناه المشرع الجزائري بحيث نصت المادة رقم 66 من قانون الخدمة المدنية على أن انتهاء خدمة الموظف لا تعتبر مانع يحول دون متابعة الموظف.[1]

2-الحق في الحماية:

من حق الموظف العمومي أن تتم حمايته من أي اعتداء لفظي أو جسدي أو تهديد أو شتم أو قذف وكل شكل من أشكال الإهانة والضغط من أي جهة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها طبقاً للمادة رقم 30 من الأمر رقم 06-03 ويعتبر الحق في الحماية من الحقوق المستمرة والتي يتمتع بها الموظف حتى بعد انقطاع العلاقة الوظيفية لأي سبب من الأسباب وهذا ما تؤكده المادة رقم 138 من قانون الولاية لسنة 2012، والمادة رقم 146 من قانون البلدية لسنة 2011، وجاءت أيضاً أحكام المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني تنص على الحق في الحماية إذ نصت المادة رقم 40 منه على ما يلي: تمتد الاستفادة من أحكام المادتين 38 و 39 أعلاه إلى موظفي الشرطة المحالين على التقاعد وعائلاتهم عند ثبوت العلاقة السببية مع صفتهم شرطة أو مع المصلحة حينما كانوا في الخدمة.[2]

وعند استقراء نص هذه المادة يتضح بأنها تنص على الحق في الحماية المذكور في أحكام المادتين 38 و 39 وتؤكد على أنه يمتد إلى ما بعد نهاية العلاقة الوظيفية كالتقاعد

[1] مراسلة رقم 1407 مؤرخة في 2014-02-27 بخصوص إجراءات إحالة الموقوفين تحفظيا لمتابعة قضائية – أو الموجودين في عطلة مرضية طويلة المدى ادا بلغوا السن القانونية للتقاعد مراسلة رقم 192 مؤرخة في 15-03-22 متضمنة إحالة موظف على التقاعد بعد إن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية النهائية.

[2] انظر المادة 146 من قانون رقم 11-10 مؤرخ في 20 رجب عام 1452الموافق 22 يونيو سنة 2011,المتعلق بالبلدية.

مثلاً، وعليه يمكن القول بأنه هذا الحق يتمتع به الموظف العمومي الموقوف تحفظياً من باب أولى لأن علاقته الوظيفية لازالت قائمة وهي معلقة فقط لحين البث في أمره، وعليه إذا ثبت بأن الاعتداء عليه كان بسبب الوظيفة وجب على الإدارة أن توفر له كامل الحماية.[1]

المطلب الثاني

صدور الحكم النهائي وارتباطه بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف تحفظيا

ونعرض في هذا المطلب في فرعيه ففي الفرع الأول شروط الحكم الجزائي لتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف والفرع الثاني تأثير الحكم الجزائي على وضعية الموظف الموقوف

الفرع الأول

شروط الحكم الجزائي لتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف

يجب ان تتوفر في الحكم الجزائي مجموعة من الشروط وسنوضحها فيما يلي

أولا: أن يكون الحكم قضائيا جزائيا

لا تقوم حجية الحكم الجزائي تجاه الموظف العمومي، إلا إذا توافرت فيه العديد من الشروط وهذا نظرا لما تشكله أصداء الحكم الجزائي من أهمية بالغة التأثير في المسار المهني

[1] انظر المادة 38و39 من الأمر رقم 06-03,المصدر السالف الذكر.

للموظف، لاسيما أنه قد يدينه بالتهم المنسوبة إليه، أو يبرئه ويعفى سيله من العقوبة الجزائية وسنتناول في ما يأتي جملة من الشروط التي ترتب أثرا على الموظف العمومي:

1- أن يكون الحكم الجزائي صادرا عن محكمة وطنية:

ويقوم هذا الشرط أساسا على مبدأ إقليمية القوانين الجنائية الذي يقضي بأن يكون أثر الحكم الجنائي قاصرا على الدولة التي صدر فيها، بحيث لا يكون له الأثر الايجابي في أي دولة أخرى وكذلك لأن قواعد القانون الجنائي متعلقة بالنظام العام مما يترتب على ألا يكون للحكم الأجنبي أية حجية أو قوة تنفيذية أمام القضاء الوطني ما لم يكن بين الدولتين اتفاقية تقضي أو تعطي هذه الحجية.[1]

2- أن يكون الحكم الجزائي صادرا عن جهة قضائية:

ينتج الحكم الجزائي أثره بصدوره عن محكمة خولتها الدولة بصورة مشروعة للفصل في القضايا الجزائية، ولا يكفي أن يصدر الحكم من محكمة جزائية حتى يكون جزائيا، بل إن الأمر يقضي أن تخضع المحكمة الجزائية لقواعد قانون العقوبات ومبادئه المستقرة، من ثم تقوم بملاحقة الجريمة التي يعاقب عليها قانون العقوبات أو القوانين التي تقضي بمعاقبة من يخالف أنظمتها.

3- أن يكون الحكم الجزائي نهائيا:

[1] انظر المادة 61 فقرة2 من الأمر66-133المؤرخ في 02-06-1966، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد46.

يقتضي أن يكون الحكم الجزائي كشرط ضروري حتى يترتب أثره أو بمعنى آخر أن الحكم قد اكتسب الدرجة القطعية لتنفيذه، ولم يعد يقبل أي طريق من طرق الطعن العادية سواء تعلق الأمر بالمعارضة أو الاستئناف أما بالنسبة للطعن بالطرق غير العادية، فقد اقر المشرع الجزائري صراحة في قانون الإجراءات الجزائية بنص المادة 499/ ف1، على أن " يوقف تنفيذ الحكم خلال ميعاد الطعن بالنقض وإذا رفع الطعن فإلى أن يصدر الحكم من المحكمة العليا في الطعن، وذلك فيما عدا ما قضى فيه الحكم من الحقوق المدنية ".[1]

وبالمقابل فإن المشرع المصري خالف المشرع الجزائري، حيث قال إنه لا يترتب على الطعن بالنقض إيقاف التنفيذ إلا إذا كان الحكم صادرا بالإعدام، لذلك اتجه جانب من الفقه من بينهم الدكتور محمد عصفور إلى أنه يجب إرجاء تنفيذ الآثار التبعية أو التكميلية المترتبة على الحكم لحين الفصل في الحكم بمعرفة النقض، وحجيته وذلك هو الخشية من المساس بالمركز الوظيفي للموظف فيما لو حكم بمعرفة النقض وتم تسريحه قبل الحكم، وهو ما سيؤدي إلى إعادة النظر في دمجه وإعادته لوظيفته.

4- أن يكون الحكم الجزائي قطعيا فاصلا في موضوع الدعوى الجنائية:

تنقضي الدعوى الجنائية بصدور حكم يفصل في موضوع الخصومة الجنائية، سواء كان الحكم قد فصل في موضوع الدعوى كله أو في جزء منه، فإذا كان قد فصل في جزء منه فيحوز الحجية الجزء الذي فصل فيه الحكم، أما الأحكام الصادرة قبل الفصل في موضوع

[1] عمار ظوافر، ايمان رغايسية ، المرجع السابق، ص71.

الدعوى كالأحكام التمهيدية والتحضيرية والوقتية وكذلك الأحكام الصادرة في الدفوع الفردية، فلا تحوز قوة الشيء المقضي به أمام السلطة التأديبية.[1]

ويتضح لنا من خلال ذلك أن الحكم الجنائي وحده من يحوز الحجية أمام السلطة التأديبية وبالتالي لا حجية للحكم الصادر بعدم قبول الدعوى، إذ يجوز إعادة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت هذا الحكم بعد استيفاء الشروط القانونية اللازمة لذلك، وكذلك لا تحوز القرارات الصادرة من النيابة العامة بحفظ الدعوى، أو بأنه لا وجه لإقامة دعوى الحجية أمام السلطة التأديبية.

5- أن يكون الحكم الجنائي باتا واجب التنفيذ:

يشترط في الحكم الجنائي لكي يحوز الحجية أمام السلطة التأديبية أن يكون نهائيا واجب التنفيذ، وهذا يعني أن يكون غير قابلاً للطعن بالطرق العادية، أو أن يكون قابل للطعن ولكن ميعاد الطعن قد انقضى، أو أن يكون قد استنفذ طرق الطعن فيه ورفض الطعن، أما كون الحكم الجنائي قابلا للطعن فيه بالطرق غير العادية كالنقض فليس من شأنها أن توقف تنفيذ الحكم عدا الأحكام الصادرة بالإعدام، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفلسطينية بقولها: " لا يترتب على الطعن بطريق النقض إيقاف التنفيذ إلا إذا كان الحكم صادرا بالإعدام . [2]

6- أن يكون الحكم الجنائي سابقا على الفصل في الدعوى التأديبية:

[1] محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، اثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي، من دون سنة النشر,1963,س252.

[2] زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو,الجزائر,2016.ص152.

يكتسب الحكم الجنائي الحجية أمام القضاء التأديبي إذا صدر قبل نظر الدعوى التأديبية، أو إذا صدر أثناء نظر الدعوى التأديبية، أو إذا صدر بعد صدور حكم غير بات في الدعوى التأديبية، أي جائز الطعن فيه أمام محكمة القضاء الإداري، أو حتى أثناء نظر الطعن أمام محكمة القضاء الإداري طالما لم يصدر فيه حكم نهائي، أما إذا صدر الحكم الجنائي بعد صدور حكم تأديبي بات فانه يحوز قوة الشيء المقضي به، ولا يجوز ألي جهة إعادة النظر فيه، وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا الفلسطينية.[1]

بقولها: إذا صدر الحكم عن المحكمة العليا أصبح بدوره مكتسبا لحجية الأمر المقضي به ولا يجوز لأي جهة أن تعيد النظر فيه مطلقا وبالتالي لا حجية للحكم الجنائي إذا صدر الحكم التأديبي قبله وأصبح باتا ومبرما.[2]

7-أن يظل الحكم قائما حتى ينتج أثاره:

أي لا يكون الحكم قد سقط بالتقادم العفو الشامل على اعتبار أنه إجراء قانوني يرفع الصفة الجنائية عن الفعل المرتكب، فيصبح غير معاقب عليه في القانون، ويترتب عليه محو أثاره الجنائية.

الفرع الثاني

تأثير الحكم الجزائي على وضعية الموظف الموقوف

[1] عمار ظوافر، ايمان رغايسية، المرجع السابق، ص72.

[2] عمار ظوافر ، ايمان رغايسية ، المرجع نفسه، ص72.

يعرف الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بأنه: (القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية فاصلة في خصومة جزائية بعد تطبيقه القاعدة القانونية المناسبة على الواقعة الإجرامية، وإدانة مرتكبها وتوقيع الجزاء الجنائي عليه).[1]

يقتضي بحث أثر حكم الإدانة على سير الدعوى التأديبية أن نستقصي نطاق حجية حكم الإدانة أمام سلطات التأديب، فإذا انتهى حكم الإدانة إلى عزل الموظف العام كعقوبة تبعية أو تكميلية فما أثر ذلك على إجراءات التأديب وذلك سنتناوله في هذا الفرع تحت عنوان الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة والحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة كالاتي:

أولا: الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة:

بعد الحكم الجنائي عنوانا للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد الواقعة المادية، وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به، وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية [2]

في حالة الحكم بالإدانة، وعليه فإن الإدانة الجزائية تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص، قائمة وثابتة، وأنها تشكل جريمة جنائية، ويتحدد نطاق حجيته في ثبوت أو نفي الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام أو صحة.

ثانيا: الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة:

[1] عمار ظوافر، ايمان رغايسية ، المرجع نفسه، ص84.

[2] انظر المادة 499 فقرة أ من الأمر رقم 66-155الؤرخ في 18صفر عام 1386الموافق 8يونيو سنة 1966والمتضمن قانون الإجراءات الجزائرية.

الأصل العام هو نفاذ العقوبة الصادرة بحق الموظف العام، حيث أن النفاذ لا يحتاج إلى نص صريح في الحكم الصادر بالإدانة من المحكمة، والاستثناء هو وقف تنفيذ الحكم إذا استخدم القاضي صلاحيته في وقف التنفيذ.

وقد نص المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين بالدولة بشكل صريح وواضح على أنه في حال صدر حكم جنائي بالإدانة بعقوبة جناية أو عقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة وكان الحكم مع وقف التنفيذ، فإنه لا يجوز عزل الموظف أو إنهاء خدمته بالاستناد إلى هذا الحكم.[1] إن الأحكام الجزائية غالبا ما تدين الموظف، ولكن هذه الإدانة قد تكون بتنفيذ العقوبة كما أشرنا له سابقا، مما ينتج عنه تسريح الموظف، ولا مجال لمناقشتها أو القضاء بخلافها، إلا أنه في بعض الحالات قد تصدر ضد الموظف أحكاما جزائية تدينه، مع وقف تنفيذ العقوبة أو القضاء بغرامة مالية فقط، وهذا ما يؤثر بشكل

واضح على موقف الموظف بخصوص إعادة إدماجه إلى وظيفته، وهذا خلافا لما قضت به المادة 131 من المرسوم رقم 85-5 المشار إليه سابقا، حيث نصت على مايلي:(لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا لطبيعته الخاصة التي تكتسيها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية).[2]

[1] عمار ظوافر، ايمان رغايسية ، المرجع السابق، ص89.

[2] عمار ظوافر ، ايمان رغايسية ، المرجع نفسه، ص 89.

ملخص الفصل

إن أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، فإننا قد تناولنا جانبا مهما من الجوانب المتعلقة بالوظيفة العامة، التي تمس الموظف في حياته الوظيفية، بل هي ما تشكل الخطر الذي سيداهمه في أي لحظة إذا ما ارتكب ما يوجبه لذلك فالقواعد القانونية المنظمة للوظيفة العامة أوجبت على الموظف العام جملة من الواجبات ألزمته بالقيام بها، ونهته عن جملة من المحظورات، وذلك ضمانا للوصول إلى الهدف المنشود من إنشاء المرافق العامة وهو تحقيق المصلحة العامة إذا ما أخل الموظف بواجبات وظيفته أو خرج عن مقتضاها، عد مرتكبا للخطأ التأديبي وستلزمه ذلك توقيع الجزاء المناسب عليه، كجزاء خاص به ورادع له لعدم تكرار ذلك مستقبلا، ولمنع غيره من الوقوع في نفس المحظور كما قد يشكل الفعل غير المشروع الذي ارتكبه الموظف خطأ جنائيا يستوجب تسليط عقوبة جنائية إذا كان الفعل المرتكب من طرف الموظف يشكل خطأ تأديبيا وخطأ جنائيا في ذات الوقت فإن ذلك لا يعني الانفصال التام بينهما، إذ إن التداخل بينهما أمر محتوم، فانتماء الفرد إلى الوظيفة العامة لا ينفي عنه صفة المواطن الذي يجب أن يحترم النظام الاجتماعي الذي ينتمي إليه، إلا أن ذلك لا يعني أن المشرع قد منح للإدارة سلطة مطلقة في توقيع العقوبة على الموظف العام فالعقوبة التأديبية هي العقوبة التي يفرضها القانون عند انعقاد المسؤولية التأديبية للموظف، وتختلف عن العقوبة الجنائية في هدف كل منهما، فهدف الجزاء التأديبي محاسبة الموظف عن خطأه الوظيفي، وإنزال العقوبة التي تناله في حياته الوظيفية بقصد تقويمه وإصلاحه لحسن سير المرفق العمومي تحقيقا للصالح العام أما العقوبة الجنائية فهي مقررة لعقاب الشخص عن جريمة ضد المجتمع محددة سلفا، وتنال الجاني في نفسه وبدنه وحريته وماله لردعه ومنع الغير من تقليده، ورغم اختلاف الجزاء التأديبي عن الجنائي، إلا أنهما يتفقان في خضوعهما للشرعية، حيث لا عقوبة إلا بنص قانوني وهذا هو هدف المشرع من اتخاذ اجراء الوقف التحفظي للجاني وهو الموظف العمومي المتابع جنائيا وكيف تأثر العقوبة الجزائية على مساره المهني في الوظيفة العمومية.

الفصل الثاني: العقوبات الجزائية المنصبة للمسار المهني للموظف

تمهيد

يمثل عزل الموظف العام أحد أوجه النهاية غير العادية للحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، و الفصل كأجراء تأديبي يدخل ضمن الإجراءات التأديبية التي تعد الضمانة الفعالة لاحترام الموظف العام الواجبات وظيفته كما أنه من اللازم أن يكافأ الموظف العام المجد على اجتهاده بالترقية وغيرها، فإنه من الضروري أن يعاقب الموظف العام على إهماله بالعقوبة المناسبة أما الفصل كعقوبة جزائية والذي هو موضوع دراستنا في هذا الفصل يتبادر إلى اذعاننا هل هو عقوبة تبعية أو تكميلية وكيف عالجه المشرع الجزائري ومدى استقلاله عن القرار التأديبي، وهذا ما سنتعرض له في هذا الفصل عبر مبحثين كما يأتي ذكره.

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي لعقوبة عزل الموظف العمومي

بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام وضمان تقديم الخدمة العمومية باستمرار وبدون انقطاع، منح المشرع الجزائري للجهة الإدارية المختصة سلطة اتخاذ قرار العزل ضد الموظف المرتكب لمخالفة ما.

سنوضح في هذا المبحث عبر مطلبين مفهوم عزل الموظف العمومي في المطلب الاول، وإجراءات عزله في المطلب الثاني.

المطلب الأول

مفهوم عزل الموظف العمومي

قبل التكلم على مفهوم العزل لابد من الإشارة على أن عزل الموظف في القانون الجزائري له صورتان أقرهما المشرع الأولى وهي العزل كعقوبة تأديبية بسبب إهمال المنصب والتي نص عليها في المواد216 ، 184 و 185 من الأمر رقم 03/06 [1]المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والصورة الثانية هي موضوع الدراسة وهي العزل كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة صدور الحكم الجنائي بالإدانة، والتي نص عليها بموجب المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات المعدل والمتمم[2].

[1]الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ،عدد 46، الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

[2]الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 1966/06/08، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية،عدد 49، الصادرة بتاريخ 1966/06/11، المعدل والمتمم.

الفرع الأول

تعريف العزل

سنتعرض في هذا الفرع لتحديد المقصود بالعزل(أولا)،ثم ننتقل للوقوف أمام الفرق بين العزل والتسريح لنزيل اللبس الذي يقع غالبا حيث يعتبره الكثير نفس الشيء(ثانيا).

أولا :تحديد المقصود بالعزل

سنتناول بداية المقصود بالعزل سواء لغة واصطلاحا ثم أهم التعريفات الفقهاء القانون والباحثين في مجال الوظيفة العمومية.

1. العزل لغة واصطلاحا:

العزل في اللغة من عزل عزلا أي أبعده ونحاه، أما اصطلاحا يعني قطع صلة الموظف بالوظيفة سواء كان ذلك بصفة إرادية أو غير إرادية[1].

إذا العزل هو قطع وريد الحياة المهنية للموظف ووضع نقطة نهاية لعلاقته مع الادارة التي كان ينتمي إليها.

2. تعريف عزل الموظف العام فقها

تعددت الآراء الفقهية في تحديد مفهوم العزل نذكر منها ما يلي:

عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه:" سلطة مقررة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك، دون أن يكون العامل المفصول قد ارتكب مخالفات تأديبية..."[2]

---

[1] مكي عمام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، العدد 01، 2019، ص 109.

[2] زياد عادل، مرجع سابق، ص 18.

كما يعرف بأنه:" إجراء إداري يتخذ بمبادرة الإدارة بإبعاد عامل ما إبعادا نهائيا لا يسبب الإخلال بالالتزام الوظيفي وإنما لضعف في كفاءته المهنية أو الصحية أو لعدم إخلاصه لها أو لعجزها الاقتصادي وذلك مع عدم توافر شروط إحالته إلى التقاعد."[1]

3. التعريف التشريعي للعزل:

لم يعرف المشرع الجزائري العزل من الوظيفة إنما اكتفى بالإشارة إليه كجزاء يتلقاه الموظف في حالة الإخلال ببعض الواجبات المهنية المحددة التي توجب عزله، خلافا للمشرع المصري الذي عرفه في المادة 26 من قانون العقوبات، والتي تنص على أن:" العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها".[2]

نص الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على سلطة الجهة الإدارية المختصة في اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب في نص المادة 184 على أنه" :إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون تقديم مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعذاره وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم"، فنجد من خلاله المشرع منع الموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح أو العزل في الوظيفة العمومية التوظيف من جديد وذلك بسبب جسامة الخطأ المرتكب، وهذا ما يؤكد بأن إجراء العزل يعد من أخطر العقوبات التأديبية بسبب الآثار الضارة المترتبة عنه، والمتمثلة في إنهاء المسار المهني للموظف وحرمانه من حق التوظيف مستقبلا

[1] عطاء الله ابو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الماجستير، معهد العلوم القانونية والادارية، جامعة الجزائر،1989، ص 16.

[2] القانون رقم 58-1937 المؤرخ في 1937/07/31، المتضمن قانون العقوبات المصري، المعدل والمتمم، الوقائع المصرية، عدد 71، الصادرة بتاريخ 1937/08/05.

حيث نصت المادة 185 من الأمر 03/06 على أنه" : لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية[1].

وقد نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 على:" أنه إجراء إداري يتخذ في شكل قرار إداري معلل من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين دون غيرها بعد الإعذار حيث أنه ينبغي أن يتخذ قرار العزل بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة صاحبة التعيين وحدها ويكون معللا أو مبينا.

كما أنه لا يمكن اتخاذ مثل هذه القرارات في حالات القوة القاهرة الثلاث المثبتة قانونا ومرتبط بالكوارث الطبيعية، الزلازل، الفيضانات العجز البدني الناتج عن مرض وحادث خطير والمتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بمنصب عمله[2]."

نستخلص في الاخير أن العزل ما هو إلا إجراء إداري بحت حتى وإن كان نتيجة تعرض الموظف للمتابعة الجزائية.

ثانيا :التفرقة بين العزل والتسريح

التسريح كعقوبة تأديبية هو الإخراج النهائي من الخدمة وهو بذلك يشبه العزل الذي يؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، فهما جزء ان تأديبيان يؤديان إلى إنهاء صفة الموظف، كما أنه ينتج عنهما حرمان الموظف من التوظيف من جديد في أسلاك الوظيفة العمومية وهذا حسب المادة 185 التي تنص على أنه:" لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومي[3]."

---

[1]محمد صيتي، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة غرداية، الجزائر،2021/2020، ص 11.

[2]المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب،الجريدة الرسمية عدد 66،الصادرة بتاريخ 2017/11/12.

[3]محمد صيتي، المرجع السابق، ص 12.

الفرع الثاني

أسباب العزل عن الوظيفة

لتوقيع هذا النوع من الجزاء لابد من توفر بعض الشروط التي تعد بمثابة ضمانات لصالح الموظف العام، في موجهة الإدارة، أما في حال توافرت الشروط والحالات التي ينجم عنها العزل الوظيفي وعليه سنعرض في هذا الفرع أهم هذه الأسباب المؤدية للعزل.

أولا :غياب الموظف بدون عذر

نجد أن المشرع من خلال النصوص سابقة الذكر، نص على ضرورة غياب الموظف وهذا لثبوت صحة التخلي على المنصب أي الغياب الجسماني للموظف، أما العون الحاضر الذي يرفض القيام بالخدمة فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به بهذا الصدد، وذلك على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة له وهو الالتزام المنصوص عليه في المادة 47 من الأمر رقم03/06 ، ولا يمكن بالتالي شطبه من تعداد المستخدمين تطبيقا لهذه النظرية ويحدث كثيرا في الحياة العملية، أن يلغي القاضي القرارات المتعلقة بالتخلي عن المنصب غير المؤسسة[1].

هذا وقد اشترط المشرع الجزائري أن يكون الغياب غير المبرر لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية، حيث أنه في حالة تغيب الموظف لمدة 03 أيام ثم باشر مهامه ثم تغيب لمدة 10 أيام أخرى فإن ذلك لا يعتبر غيابا يفضي إلى العزل، وعليه فإن الغياب المتقطع لمدة أقل من15 يوما لا يؤدي إلى عقوبة العزل[2].

ثانيا: شرط ألا يكون للموظف المتغيب عذرا مقبولا

[1]سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحويل من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2009، ص 335.

[2]محمد صيتي، المرجع السابق، ص 24.

نصت المادة 184 من الأمر رقم 03/06 صراحة على أن الغياب المعتبر كسبب لعزل الموظف هو الغياب غير المبرر، فإذا تغيب الموظف للمدة المذكورة بمبرر مقبول قانونا، فلا يتم عزله، لأنه لم يهمل المنصب.

بينت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المبرر المقبول بكل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إدارة المعني؛ بشرط إثباتهما بالطرق القانونية، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يلي:

1. الكوارث الطبيعية

يمكن أن تحدث أحداث في حياة الموظف ليس له دخل بها تحول بينه وبين أدائه لمهامه راجع لقوة قاهرة كالكوارث الطبيعية.

في هذا السياق نص المشرع الجزائري في نص المادة 127 من القانون المدني[1] أنه : "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب ليس له يد فيه كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر".

و نجد أن المشرع الجزائري حصر القوة القاهرة في الكوارث الطبيعية حيث ربطها بصفة واحدة هي الظروف الطبيعية إن دل على شيء فإنما يدل على كونها الحالة الغالبة على أرض الواقع، وتتمثل الكوارث الطبيعية في الزلازل والبراكين والعواصف الثلجية والحرائق والأعاصير بشرط إثباتها من قبل السلطات الإدارية المعينة عادة ما تسلم شهادة إدارية تثبت تعذر التحاق

[1] الامر رقم 75-58 المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني،الجريدة الرسمية عدد 78،الصادرة بتاريخ 1975/09/30،المعدل والمتمم.

المعني بمنصب عمله بسبب كارثة طبيعية وذلك في إطار صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي[1].

2. العجز البدني

العجز البدني الناتج عن المرض أو حادث قد يصيب الموظف بمرض يمنعه من الالتحاق بمنصبه وممارسة مهامه وتخلي عليه بسبب مرض الذي قد يكون سبب لعجز كبير وهذا ما يؤدي به إلى انقطاع الموظف عن العمل مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية، ويترتب عن ذلك توقيف راتبه على أن يتم بعريضة .لهذا يجب أن يكون العجز البدني مثبتا بشهادة طبية مؤشرة عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي فإن فشل الموظف في إثبات المبرر فإن قرار العزل يكون قانوني حيث قضى مجلس الدولة الجزائري في قرار له بأنه :

"حيث أنه لا يوجد ضمن أوراق الملف ما ثبت للمستأنف عليه قدم الشهادات الطبية المدعى بها كما أنه لا يوجد ما يبرر غيابه وعدم التحاقه بمنصب عمله[2]."

3. المتابعات الجزائية

كأن يودع في الحبس أو يكون تحت تدبير تحديد الإقامة فهذه الحالة خاصة بالمتابعات الجزائية فقط ولا تتعلق بالحكم الجزائي السالب للحرية، وتثبت من خلال تقديم الوثائق التي تثبت المتابعة القضائية في حق الموظف، كأن يقدم نسخة من استدعاء الجهة المختصة مثلا . والمتابعات الجزائية هي وسيلة إثبات استمرار الموظف في منصبه بشكل عادي حيث يقدم المعني الوثائق التي تثبت المتابعة القضائية في حقه .يمكن للموظف تقديم تبرير آخر غير التبريرات التي حددها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 وتقدر الإدارة أنها مبرر

[1] احسن غربي، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، الجزائر،2018، ص 418.

[2] محمد صيتي، المرجع السابق، ص 26.

مقبول إذا لم يحصر المشرع المبررات المقبولة، إن المقصود بإهمال المنصب عن طريق التغييب لمدة 15 يوم متتالية بدون مبرر هو الغياب دون علم وموافق الإدارة[1].

وسيتم دراسة هذا الجزء بالتفصيل في المبحث الثاني.

ثالثا :إهمال الموظف للمنصب

حسب نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، أن حالة إهمال المنصب هي التغيب مدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول .وكان مجلس الدولة الجزائري قد عرف التخلي عن المنصب، وهو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول وينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الإجباري للإجراء التأديبي[2]، وبهذا التعريف يدخل ضمن وضعيات التخلي المنطوية تحت مفهوم إهمال المنصب كل حالات التوقف عن العمل دون سبب قانوني مقبول، ومنها حتى تلك التي تنتج عقب انتهاء وضعيات قانونية يكون فيها الموظف متوقفا عن الخدمة كحالة الاستيداع والانتداب والأمومة والعطل، والتي تفرض التحاق الموظف أو الموظفة بمنصبهم في اليوم الموالي لانتهاء كل وضعية، والأمر كذلك في حالة الاستقالة من المنصب والتي لا تكون مقبولة إلا بعد التأشير على طلب الاستقالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، وعليه أي توقف عن العمل بعد إيداع طلب الاستقالة ودون الحصول على قرار بقبولها من السلطة المختصة يعتبر بمثابة تخلي عن الخدمة دون سبب مقبول، مما يجعل الموظف المعني في حالة إهمال المنصب إذا استمر التخلي عن المنصب لمدة 15 يوما[3].

[1] محمد صيتي، المرجع السابق، ص ص 26-27.

[2] احسن غربي، المرجع السابق، ص 417.

[3] محمد صيتي، المرجع السابق، ص 24.

المطلب الثاني

اجراءات عزل الموظف كعقوبة جزائية

ان اجراءات العزل كعقوبة جزائية تتبع ماهية العقوبة في حد ذاتها، بمعنى انه إذا كان العزل كعقوبة تبعية للعقوبة الاصلية فهناك اجراءات خاصة بهذا النوع من العقوبة، وإذا كان العزل عقوبة تكميلية فهناك اجراءات تتبع لهذا النوع من العقوبة أيضا، وهذا ما سيتم توضيحه فيما يأتي:

الفرع الأول

العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية

العقوبة الجزائية الأصلية (Principale) هي تلك العقوبة التي قررها المشرع باعتبارها الجزء الأساسي بحيث تستمد وصفها من أنها تكون العقاب العقا الأصلي أو الأساسي المباشر للجريمة والتي توقع منفردة بغير أن يكون القضاء بها معلقا على الحكم بعقوبة أخرى[1].

أولا: تعريف العقوبة التبعية:

إن العقوبة التبعية هي التي تتبع العقوبة الأصلية حتما وبقوة القانون دون حاجة إلى النص عليها صراحة في حكم الإدانة فتنفذها السلطة المختصة بغير حاجة إلى صدور حكم القاضي الجزائي .وما يؤيد هذا المفهوم ما جاء في نص المادة 3/04 من قانون العقوبات:" ...وتكون التبعية إذا كانت مترتبة على عقوبة أصلية ولا يصدر الحكم بها وإنما تطبق بقوة القانون". ولقد حدد المشرع الجزائري العقوبات التبعية وذلك في المادة السادسة 6 من قانون العقوبات لقوله :"العقوبات التبعية هي الحجر القانوني والحرمان من الحقوق الوطنية..."،وهي عقوبات لا يمكن تصورها إلا مع الجناية فهي تدور معها وجودا وعدما وهذا ما نصت عليه

[1] عمار ظوافر، إيمان رغايسية، المرجع السابق، ص 94.

المادة 6 من قانون العقوبات في فقرتها الثانية بقولها:" ....وهي لا تتعلق إلا بعقوبة الجناية"، ولما كان العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية تدخل تحت طائلة الحرمان من الحقوق الوطنية فإنه يتوجب علينا إفراد فرع خاص للعزل من الوظيفة كعقوبة تبعية.[1]

ثانيا: الإجراءات المترتبة عن العزل كعقوبة تبعية:

لقد نصت المادة 06 من قانون العقوبات الجزائري على أن :"العقوبات التبعية هي الحجر القانوني والحرمان من الحقوق الوطنية وأنها لا تتعلق إلا بعقوبة الجناية."

ثم حددت المادة الثامنة 08 من نفس القانون معنى الحرمان من الحقوق الوطنية بقولها : الحرمان من الحقوق الوطنية يتلخص في:

1-عزل وطرد المحكوم عليه من جميع الوظائف العمومية وجميع الخدمات والمناصب العمومية وحرمانه من مباشرتها.

-2-الحرمان من الحق في حمل الأسلحة وفي التدريس وفي إدارة مدرسة أو الاستخدام في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.

ولا يطبق الحرمان من الحقوق الوطنية إلا لمدة عشر سنوات تبدأ من تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه.

ولقد عرفت المادة أعلاه الحرمان من الحقوق الوطنية في فقرتها الأولى بأنه عزل وطرد المحكوم عليه من جميع الوظائف العمومية وجميع الخدمات والمناصب العمومية ولا يتوقف الأمر عند العزل والطرد الذي يفيد وأن الموظف كان عاملا وقت صدور الحكم عليه، بل يتعداه إلى حرمانه من الالتحاق بأية وظيفة حكومية بالمعنى والمدلول الواسعين للكلمة أي جميع

[1] محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، ط 01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر،2018، ص 112.

الوظائف العامة في الهيئات ذات الطابع الإداري وكذا المؤسسات الاقتصادية أو التجارية العامة التابعة للدولة.[1]

ولعلا المشرع يقصد من هذا التخصيص في الفقرة أعلاه تعميم الحرمان على وظائف خاصة تتعلق بالتعليم أساسا في القطاع الخاص لما لها من خطورة في إسنادها إلى أشخاص ذوي سوابق جنائية خطرة من شأنها التأثير على عقول المتعلمين[2].

مع الملاحظ أن العقوبات التبعية لا تقبل التجزئة، فلا يجوز للقاضي أن يجزئ هذه العقوبات ويقضي بالحرمان من بعض الحقوق دون البعض الآخر، كما لا يجوز للسلطة التنفيذية أن تجري هذه التجزئة[3].

الفرع الثاني

العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية

وقبل التطرق إلى موضوع العزل كعقوبة تبعية يجدر بنا أن نحدد مفهوم العقوبة التكميلية في عنصرين كالآتي:

أولا: تعريف العقوبة التكميلية

لم ينص المشرع على العزل من الوظيفة كعقوبة أصلية وإنما كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية، والعزل كعقوبة تكميلية لا يطبق إلا تم النص عليه صراحة في نص العقوبة الاصلية وهو نوعان:

---

[1] محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 242.

[2] عمار ظوافر، إيمان رغايسية، المرجع السابق، ص 96.

[3] عمار ظوافر،إيمان رغايسية، المرجع نفسه، ص 97.

عقوبة تكميلية وجوبية : كما هو الحال في جرائم الرشوة واختلاس الأموال العامة والتزوير ... الخ، فالمحكمة هنا ملزمة بأن تقضي بالعزل و لكنه عزل مؤقت.

عقوبة تكميلية جوازية : هنا يترك المشرع للقاضي تقدير ملائمة توقيعها والنص عليها صراحة في الحكم الصادر بالإدانة.

بالتالي سواء كانت العقوبة التكميلية وجوبية أو جوازية، فإنها لا تلحق المحكوم عليه إلا إذا نص عليها صراحة في الحكم، وهي من هذه الزاوية تشبه العقوبة الأصلية[1].

إن العقوبة التكميلية تماثل العقوبة التبعية في كونها جزاء لا يقوم مستقلا بل ثانويا يلحق بعقوبة أصلية ولا يمكن أن يصدر حكم بها فقط ومع ذلك فإنها تتميز عن العقوبة التبعية في كونها لا تطبق إلا حيث ينطق بها القاضي الجزائي صراحة في حكمه المنطوي على العقوبة الأصلية[2].

إن العقوبة التكميلية لا تنفذها السلطة المختصة إلا إذا نص عليها القاضي الجزائي في حكمه صراحة وهذا ما نص عليه المشرع في قانون العقوبات كما يلي:" العقوبات التكميلية هي تلك التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة، وهي إما إجبارية أو اختيارية ".[3]

وقد تكون العقوبة التكميلية مصاحبة لجنحة أو الجناية غير أنها جوازية خلافا للعقوبة التبعية التي تطبق بقوة القانون أي وجوبية وهذا ما نصت عليه المواد13،14،15 الشارحة والمفصلة للمادة التاسعة 09 من قانون العقوبات التي حددت قائمة العقوبات التكميلية على النحو التالي :"العقوبات التكميلية هي:

---

[1] مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري،قسنطينة،الجزائر،2009/2008،ص 372.

[2] محمد لخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 249.

[3] المادة 3/04 من الامر رقم 66-156، المصدر السابق.

1. تحديد الإقامة.
2. المنع من الإقامة.
3. الحرمان من مباشرة بعض الحقوق.
4. المصادرة الجزئية للأموال.
5. حل الشخص الاعتباري
6. نشر الحكم."

بالرجوع للمادة 14 من قانون العقوبات نجد أن العقوبات التكميلية كالعزل الذي هو موضوعنا الأساسي يتعلق بالجنح وفي حالات ذكرها القانون على سبيل الحصر، فلذلك يجوز للقاضي أن يحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المشار إليها في المادة 8 التي سبق الإشارة إليها أعلاه على ألا يتعدى هذا الحرمان خمس سنوات وهذا ما يجعل العقوبات التكميلية تختلف عن العقوبات التبعية في جوازيتها أي جوازية الحكم بها من عدمه.

تنص المادة 15 مكرر 1 من نفس القانون على:" في حالة الإدانة لارتكاب جناية، تأمر المحكمة بمصادرة الأشياء التي استعملت أو كانت ستستعمل في تنفيذ الجريمة أو التي تحصلت منها، وكذلك الهبات أو المنافع الأخرى التي استعملت المكافئة مرتكب الجريمة، مع مراعاة حقوق الغير حسن النية.

وفي حالة الإدانة لارتكاب جنحة أو مخالفة يؤمر بمصادرة الأشياء المذكورة في الفقرة السابقة وجوبا إذا كان القانون ينص صراحة على هذه العقوبة، وذلك مع مراعاة حقوق الغير حسن النية."

نستنتج مما سبق أن العقوبات التكميلية من حيث مدى جوازها ووجوبها فالمادة السابقة المذكورة اعلاه في الفقرة الاولى تكون السلطة التقديرية للقاضي فهي جوازية وليست وجوبية.

وأحيانا أخرى يجعلها وجوبية مثل الحرمان من الوظيفة في الحالات المنصوص عليها في المادة 27 من قانون العقوبات التي ينص على أن كل موظف ارتكب جناية مما نص عليه في الباب الثالث والرابع والسادس عشر من الكتاب الثاني من هذا القانون عومل بالرأفة فحكم عليه بالحبس، يحكم عليه أيضا بالعزل مدة لا تنقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه[1].

ثانيا: الإجراءات المترتبة عن العزل كعقوبة تكميلية

بالرجوع إلى نص المادة 09 من ق.ع .ج التي تحدد قائمة العقوبات التكميلية الحصرية ومنها الفقرة الثالثة التي جاء فيها النص على الحرمان من مباشرة بعض الحقوق.

وبالعودة إلى نص المادة 14 ق .ع .ج التي تمنح للمحكمة الصلاحية في قضائها في مادة الجنح أن تقضي بالعقوبة التكميلية المتمثلة في الحضر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المشار إليها في المادة 8 المذكورة أعلاه بحيث لا يتجاوز هذا المنح مدة خمس سنوات[2].

ولقد اتضح لنا من خلال عرضنا للمادة 8 أعلاه من خلال الأمر 156-66 والتعديل الذي ورد عليها من خلال قانون 0-2 الاختلاف الجوهري بين النصين، ولما كانت المادة 14 تحيلنا إلى إمكانية تطبيق المادة الثامنة 08 والمتضمنة عقوبة العزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الحزب أو الدولة و كذا جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة التي تشترك فيها العقوبات التبعية مع العقوبات التكميلية غير أنه إذا كان الموظف الذي يحكم عليه بالعزل ومتتبعاته كالحرمان من مرتب الوظيفة ومزاياها يكون في هذه الحالة على سبيل التأكيد كما بينا سابقا أما إذا حكم على الموظف بعقوبة العزل من الوظيفة كعقوبة

[1] محمد لخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 118.

[2] المادة 14 من الأمر رقم 66-156،المصدر السابق.

تكميلية جوازيه فإنه إلى جانب ذلك فإن العزل يكون موقوفا بالمدة التي يحددها القاضي في حدود ما نص عليه القانون وهي 05 سنوات.[1]

وبذلك تكون قد أتينا إلى بيان الفروقات الجوهرية بين كل من العقوبات الأصلية والتبعية وأخيرا التكميلية، غير أنه يلاحظ أن المشرع الجزائري في التعديل رقم 06-23 أتى على محو عقوبة العزل من الوظيفة كاثر للحكم الجزائي سواء في العقوبة الأصلية أو التكميلية، كما تجدر الإشارة أن العقوبة التبعية تم إلغائها بموجب التعديل السابق ذكره.[2]

[1] محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 251.

[2] عمار ظوافر، إيمان رغايسية، المرجع السابق، ص 100.

المبحث الثاني

العزل كعقوبة جزائية للموظف العام وأثر الحكم به على القرار التأديبي

إن القاضي يستهلهم أحكامه من نصوص القانون، فلذلك يجب علينا الوقوف عند الأساس القانوني الذي يؤسس عليه القاضي الجزائي في الحكم الجنائي المقضي بعزل الموظف الذي ارتكب جرما (المطلب الاول)، ومن خلال ما تمت دراسته في المبحث السابق ومن المعلوم لدى الكثير أن العزل هو إجراء اداري تأديبي يصدر عن الادارة التي ينتمي لها الموظف كأصل عام فعند الحكم عليه من قبل القاضي الجزائي بهذه العقوبة فما مصير القرار التأديبي وكيف يؤثر عليه، وهذا ما سنتعرض له في المطل الثاني.

المطلب الأول

عقوبة العزل من الوظيفة العمومية بين القانون الجنائي العام وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته

إن القاضي الجزائي وأثناء فصله في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف فيما يتعلق بأنواع معينة من الجرائم يقضي بعزله من وظيفته كاثر للحكم الجزائي تكاد تتفق القوانين والأنظمة المقارنة على استلزام قدر معين من الجسامة في كل من الجريمة والعقوبة، حتى يؤدي الحكم الجنائي المتعلق بها إلى عزل الموظف.

وعليه فالعزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية المحكوم بها تناوله المشرع ضمن قانون مكافحته، وهو ما سيتم توضيحه فيما يلي.

العقوبات العام والقانون المتعلق بالوقاية من الفساد والمطلب الأول

الفرع الأول

العزل من الوظيفة في القانون الجنائي العام

إن المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات تناول العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية إجبارية أو اختيارية تبعا لنوع الجريمة المحكوم فيها ما إذا كانت جناية أو جنحة، ففي حالة الحكم بعقوبة جنائية يكون العزل من الوظيفة عقوبة تكميلية إجبارية وجوبية، و هو ما نصت عليه الفقرة 2 من المادة 9مكرر 1 التي جاء فيها " : في حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من الحق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها 10سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه"

فالعزل كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية الجنائية حسب نص المادة بعد وجوبيا وليس جوازيا للقاضي يحكم به إن شاء.[1]

فإذا حكم القاضي بعقوبة جنائية يجب أن يشمل حكمه العزل أيضا وإلا كان حكمه مشوبا بالقصور وتعين نقضه.[2] و هذا حسب نص المادة 14 التي جاء فيها " : يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة و في الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 ، و ذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات، وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه."

مما تقدم يتبين أنه سواء أكان الحكم بالعقوبة جنائية أو جنحيه، فإن العزل كعقوبة تكميلية يكون مؤقتا لمدة أقصاها 10 سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو

[1] مفيدة قيقاية، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مجلة العلوم الانسانية، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 46، 2016، ص 373.

[2] عبد الله حسين حمادة، المسؤولية الجنائية للموظف العام للامتناع عن تنفيذ الاحكام القضائية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص 354.

الإفراج عن المحكوم عليه في حالة الحكم بعقوبة جنائية، ولمدة لا تزيد عن خمس سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه في حالة الحكم بعقوبة جنحة.[1]

فالعزل كعقوبة تكميلية إجبارية كانت أو اختيارية يكون مؤقتا، ويتعين على القاضي أن يحدد مدته في حكمه وإلا تولت محكمة النقض تصحيح هذا الخطأ في حالة إغفاله.[2]

والمشرع في قانون العقوبات لم يضع مدة محددة للعزل لكل جريمة على حدا، وإنما نص على حدين للعزل حد أدنى وحد أقصى يجب على القاضي أن يلتزم بهما في تحديده لمدة العزل (26)، وعلى خلاف ذلك فإن العزل كعقوبة تأديبية تمنع الموظف من أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، وهو ما أشار إليه المشرع في المادة 185 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية ." ومن أمثلة ما ورد في قانون العقوبات بشأن العزل كعقوبة تكميلية إجبارية أو اختيارية، ما جاء في الباب الأول من الكتاب الثالث من الجزء الثاني في قسمه الثالث من الفصل الثالث تحت عنوان" تواطؤ الموظفين"، وما جاء في القسم الثالث والرابع من الفصل الرابع على التوالي تحت عنوان " إساءة استعمال السلطة " و" ممارسة السلطة العمومية قبل توليها أو الاستمرار فيها على وجه غير مشروع وما جاء في القسم الخامس من الفصل السابع تحت عنوان " التزوير في بعض الوثائق الإدارية والشهادات". [3]

المادة 112 من قانون العقوبات تنص على أنه:" إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تدبيرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات، فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر، و يجوز علاوة على

[1] مفيدة قيقاية، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، المرجع السابق، ص ص 373-374.

[2] مفيدة قيقاية، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، المرجع السابق، ص 374.

[3] مفيدة قيقاية، المرجع نفسه، ص 374.

ذلك أن يقضي بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14 و من تولي أية وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر."

الفرع الثاني

العزل من الوظيفة في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

ان أهم مميزات القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته [1] تخليه عن العقوبات الجنائية واستبدالها بعقوبات جنحيه، وتنطبق هذه القاعدة على كافة صور جرائم الفساد وعلى جميع الجناة بصرف النظر عن رتبهم، عدا الحالة التي يكون فيها الجاني يشغل منصبا قياديا في الإدارة العامة لبنك أو مؤسسات مالية،[2] فقد جاء في المادة 50 منه تحت عنوان " العقوبات التكميلية " : " في حالة الإدانة بجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ، يمكن الجهة القضائية أن تعاقب الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات".[3]

إن مصطلح " يمكن " المذكور في هذه المادة يشير و يوضح أن العقوبات التكميلية المتعلقة بهذا النوع من الجرائم – جرائم الفساد – هي عقوبات اختيارية ، أي أن القاضي فيما يتعلق بهذه الجرائم له سلطة تقديرية في تطبيقها إلى جانب العقوبة الأصلية ، أو عدم تطبيقها و هذا إعمالا بنص المادة 14 من قانون العقوبات المتعلقة بالعقوبات الجنحية التي أجازت للمحكمة عند قضائها في جنحة ، و في الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم

[1] القانون رقم 06-01 المؤرخ في 2006/02/20، لمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية ،عدد 14، الصادرة بتاريخ 2006/03/08.

[2] أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص (جرائم الفساد، جرائم المال والاعمال وجرائم التزوير)، الجزء 02، دار هومة، الجزائر،2013،ص 46.

[3] المادة 50 من الامر رقم 66-156، المصدرالسابق.

عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 ، و ذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات.[1]

و من أمثلة جرائم الفساد التي يكون فيها العزل من الوظيفة عقوبة تكميلية اختيارية، نذكر ما ورد في الباب الرابع تحت عنوان " التجريم والعقوبات وأساليب التحري" و هي :جريمة رشوة الموظفين (المادة 25) و جريمة الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية (المادة 26)، الرشوة في مجال الصفقات العمومية (المادة27)، رشوة الموظفين العموميين الأجانب و موظفي المنظمات الدولية العمومية (المادة 28)، اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي (المادة 29) ، الغدر (المادة 30) ...إلخ.

وقد جرم قانون الوقاية من الفساد ومكافحته مجموعة من الأفعال التي يمكن أن تكون محل ارتكاب من طرف الموظف العمومي، وقابلها أيضا بالعقوبة التي تناسبها نذكر منها ما يلي:

"يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر سنوات (10) وبغرامة من 200.000 دج : إلى 1.000.000 دج:

1-كل من وعد موظفا عموميا بمزية غير مستحقة، أو عرضها عليه أو منحه إياها بشكل مباشر أو غير مباشر سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه، أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.

2-كل موظف عمومي طلب أو قبل بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة سواء لنفسه أو الصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته[2]."

[1] مفيدة قيقاية، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مرجع سابق، ص 374.

[2] المادة 25 من القانون رقم 06-01، المصدر السابق.

أما في قانون العقوبات نذكر ما يلي:

"يجوز محاكمة كل قاض أو موظف إداري يمتنع بأية حجة كانت عن الفصل فيما يجب عليه أن يقضى فيه بين الأطراف بعد أن يكون قد طلب إليه، ويصر على امتناعه بعد التنبيه عليه من رؤساءه و يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج، و بالحرمان من ممارسة الوظائف العمومية من خمس سنوات إلى عشرين سنة. " [1]

"كل موظف أو عون من أعوان الدولة أو مستخدم أو مندوب عن مصلحة للبريد يقوم بقض أو اختلاس أو إتلاف رسائل مسلمة إلى البريد أو يسهل فضها أو اختلاسها أو إتلافها بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 30.000 دج إلى500.000 دج.

ويعاقب بالعقوبة نفسها كل مستخدم أو مندوب في مصلحة البرق يختلس أو يتلف برقية أو يذيع محتواها ويعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من كافة الوظائف أو الخدمات العمومية من خمس إلى عشر سنوات".[2]

المطلب الثاني

الآثار المترتبة عن الحكم الجنائي بالعزل على القرار التأديبي

إذا صدر الحكم الجنائي النهائي فهل يؤثر هذا الأخير على القرار التأديبي الصادر من الإدارة، وهذا ما سنتعرض له خلال هذا المطلب، سنستهل الكلام بداية بأثر الحكم الجنائي

[1] المادة 136 من الأمر رقم 66-156 المعدل والمتمم، المصدر السابق.

[2] المادة 137 من الأمر رقم 66-156 المعدل والمتمم، المصدر السابق.

بصفة عامة على الإجراء التأديبي في الفرع الأول، ثم نسقط القاعة العامة على موضوع دراستنا الأصلي وهو العزل في الفرع الثاني.

الفرع الأول

أثر الاجراء الجنائي أمام الاجراء التأديبي

عندما يرتكب الموظف خطأ تأديبيا يحمل في أن واحد وصفا جزائيا، أو خطأ جزائيا من شأنه التأثير على سمعة الوظيفة، فهنا يطرح الاشكال المتعلق بالنظام القانوني للمتابعة فهل يخضع لمتابعتين في أن واحد أم يتم اعطاء الأولوية لإحداهما على الأخرى، حاولت بعض التشريعات واجتهادات الفقه والقضاء توفير آليات تسمح بالتصرف ازاء هذه الوضعية، ولعل من الحلول التي قدمت لحل هذا الاشكال اللجوء الى تطبيق قاعدة الجنائي يوقف التأديبي (أولا)، غير أنه وفي حالات أخرى، يتم اعمال قاعدة أخرى مفادها الجنائي لا يوقف التأديبي (ثانيا).

اولا: قاعدة الجنائي يوقف التأديبي

يترتب عن التأثير المتبادل بين الدعويين الجنائية والتأديبية امكانية اعمال قاعدة الجنائي يوقف التأديبي، والتي مفادها أن تتوقف المتابعة التأديبية بمجرد مباشرة الدعوى الجزائية ضد الموظف، لحين صدور الحكم الجنائي في موضوع الدعوى متى تم تحريك الدعويين الجنائية والتأديبية في أن واحد عن نفس الوقائع، أو متى تم تحريك الدعوى الجنائية قبل مباشرة الاجراءات التأديبية ،تكفل هذه القاعدة احترام مبدأ حجية الحكم الجنائي ازاء الدعوى التأديبية، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تأخذ به من تلقاء نفسها وفي أي حالة تكون عليها الدعوى التأديبية.[1]

[1] ادريس بوكرا، المتابعة الجزائية بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، العدد 3، 2022، ص 173.

وتماشيا مع هذه القاعدة، تنص المادة 174 من الأمر رقم 06-03 على أن: " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".

يثار التساؤل حول طبيعة قاعدة الجنائي يوقف التأديبي إن كانت أمرة من النظام العام تلزم السلطات التأديبية بوقف الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل في الدعوى العمومية، أم قاعدة مكملة تترك الحرية للسلطة التأديبية بوقف الدعوى التأديبية أو الاستمرار فيها[1].

فبالنسبة للقانون الجزائري فواضح من نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03، أن الادارة ملزمة بوقف الاجراء التأديبي إلى غاية أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا .وهي تهدف إلى منع التضارب وتحقيق التناسق بين وجهات النظر في المسؤوليتين التأديبية والجزائية، ولاسيما عندما يتحد الوصفان الجزائي والتأديبي في الفعل الواحد، كما تسمح باحترام الحجية المقررة للأحكام الجزائية، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، ولأن القضاء الجزائي يملك من الوسائل التي تمكنه من الكشف عن الحقيقة ما لا تملكه السلطة التأديبية .ولذا فإن وقف السير في الدعوى التأديبية يتفق تماما مع مقتضيات العدالة ومبادئها[2].

وفي هذا الإطار ينبغي التمييز بين حالة الموظف الذي يرتكب خطأ جزائيا خارجا عن الوظيفة، وبين الحالة التي يرتكب فيها الخطأ التأديبي بمناسبة الوظيفة ويحمل في الوقت نفسه وصف الخطأ الجزائي[3].

ففي حالة الموظف الذي يرتكب خطأ جزائيا خارجا عن الوظيفة، تنبغي الإشارة بداية أنه لما كانت حقوق وواجبات الموظف لا تقتصر على الالتزامات المهنية فقط، ولكنها تشمل أيضا

---

[1] ادريس بوكرا، المرجع السابق، ص 173.

[2] محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر،2007/2007، ص 61.

[3] ادريس بوكرا، المرجع السابق، ص 173.

حياته الخاصة التي من شأنها التأثير على شرف الوظيفة، فانه يترتب عن ذلك، مسائلة الموظف تأديبيا إلى جانب تحمله المسؤولية الجنائية عن أفعاله.[1]

ففي هذه الحالة، فإن الادارة تكون مقيدة بالحكم الجزائي، وعليه يتعين على الادارة انتظار نتيجة الحكم الجزائي النهائي للنظر في وجود خطأ تأديبي أم لا والفصل فيما بعد في الوضعية الادارية للموظف .ولكن عندما يرتكب الموظف خطأ تأديبيا يحمل وصف الخطأ الجزائي فان فرض عقوبتين في أن واحد يكون مبررا، ويؤكد استقلالية الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية .ولا يشكل بالتالي بمثابة فرض عقوبتين عن الفعل الواحد.[2]

ففي هذا الصدد حدد الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 بموجب المواد 51-50-49 54 و 160 و 177 مجموعة من الواجبات التي يؤدي الاخلال بها الى تحريك المتابعة الجزائية تجاه الموظف المخالف، كما حددت المادة 180 من نفس الأمر بعض الأخطاء من الدرجة الثالثة التي يمكن أن تحمل وصف الخطأ الجزائي، ويتعلق بتحويل غير قانوني للوثائق الإدارية واستعمال تجهيزات أو أملاك الادارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة .كما تحمل الأخطاء المذكورة في المادة 181 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نفس الوقت وصف الخطأ الجزائي.[3]

وخارج إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كرست بعض النصوص القانونية المسؤولية الجزائية للموظف عن الأخطاء التي يرتكبها بمناسبة العمل، وهكذا فقد حدد الأمر رقم 155-66 المتضمن قانون العقوبات بموجب المواد107 ، 109 110 110 مكرر، 115 117 118 119مكرر، 137 136 120 و 137 مكررة الى غيرها من الأحكام مجموعة من الأخطاء التي تحمل وصفا جزائيا وتأديبيا يعاقب عليها بموجب التشريع العقابي .ومن جهته

[1] المادة 42 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[2] محمد الأحسن، المرجع سابق، ص 62.

[3] ادريس بوكرا، المرجع السابق، ص 174.

تضمن الفصل الرابع من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، أهم الأفعال التي تشكل جرائم يرتكبها الموظف العام والعقوبات المقررة من أجل ذلك، كما حددت المادة 40 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 جويلية سنة 1988 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الادارة والمواطن، امكانية تعريض الموظف الذي يعترض التدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الادارة والمواطنين الواردة في المرسوم للعقوبات التأديبية دون المساس بالعقوبات المدنية والجزائية نظرا لخطورتها والضرر الذي يلحق الادارة والمجتمع في أن واحد بسبب تصرفات الموظف[1].

ثانيا: الجنائي لا يوقف التأديبي

أتاح المشرع الجزائري على مستوى النص القانوني امكانية مواصلة الاجراء التأديبي رغم تحريك الدعوى الجزائية، من خلال المواد 54-51-50-49 و 177 - 160 و 181 من الأمر رقم 06-03، وأكدت هذا الموقف المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري في المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة للمدير العام للأمن الوطني، جاء فيها " في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التأديبية التي لها صلاحية التعيين اخطارا بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فانه بإمكانها أن تقرر اما استكمال الاجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في اطار المادة 174 من الأمر رقم 03-06 مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية ، أو تأجيل البت في القضية الى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية..."[2]

وعلى عكس ما ذهب اليه المشرع الجزائري بموجب نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03، لم ينص المشرع الفرنسي على وجوب وقف الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل في

[1] ادريس بواكر، المرجع السابق، ص 174.

[2] ادريس بوكرا، المرجع نفسه، ص 175.

الدعوى الجنائية، فقد أعطى النظام الصادر بموظفي الدولة رقم 3 الصادر في 25 أكتوبر 1984 بموجب المادة 9 منه للمجلس التأديبي امكانية وقف الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها حسبما يراه مناسبا، ولكن تقتضي مصلحة الإدارة في كثير من الأحيان وقف الإجراءات التأديبية لحين صدور الحكم الجنائي خصوصا في الحالات التي يوجد فيها شك جدي حول الوجود المادي للوقائع وتكييفها القانوني، فيعد ذلك من قبيل الملائمات الإدارية البحتة.[1]

الفرع الثاني

أثر الحكم النهائي بالعزل من الوظيفة على القرار التأديبي

نص الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حالات انهاء الخدمة[2]، ومن بينها الحرمان من الحقوق المدنية التي تتضمن الحرمان من الوظيفة، وهي الحالة التي لا تثبت الا يحكم جزائي صادر عن الجهات القضائية المختصة .وهكذا فقد يصدر الحكم الجنائي إما بإدانة الموظف بعقوبة أصلية (ليست مرتبطة بالوظيفة)، كما قد يتضمن الحكم الصادر إدانة الموظف بعقوبة تكميلية تتضمن العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية، وفي هذه الحالة، ينبغي البحث عن أثر الحكم بالإدانة المؤدي إلى عزل الموظف كعقوبة تكميلية.

فلما كانت الدعوى التأديبية لا ترفع كأصل عام إلا على الموظف العام فإن الحكم الجنائي بعقوبة العزل يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى انقضاء الدعوى التأديبية، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تتقيد بما قضى به الحكم الجنائي تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن، فالحكم بالحرمان من الحقوق المدنية والمتضمن عزل الموظف، يجب أن يصدر ضمن منطوق الحكم بشكل صريح بالنص على هذه العقوبة

[1] محمد الهيني، قاعدة الجنائي يعقل التأديبي بين الادارة القاضية والقاضي الاداري، مجلة الفقه القانوني، د.س.ن، ص 6، نقلا عن ادريس بوكرا، مرجع سابق، ص 175.

[2] المادة 216 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

التكميلية زيادة على العقوبة الأصلية، لاسيما أن الحكم بالعقوبة التكميلية يمكن أن يتضمن الحرمان من الحقوق المدنية بشكل شامل أو جزئي، وهو الأمر الذي يفترض معه عقوبة صريحة تتضمن الحرمان من الحقوق المدنية[1].

وفي هذه الحالة، هل يتوجب إنهاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون، أم يجب أن يصدر ذلك بقرار إداري تتخذه السلطة التأديبية .ففي هذا الإطار، يرى البعض أن العزل نتيجة حكم جنائي لا يعتبر إجراء تأديبيا، ومن ثمة فلا يوجد ما يحول دون توقيع الجزاء التأديبي أي صدور قرار تأديبي بعد صدور الحكم الجنائي.[2]

ففي هذه الحالة تكون الادارة المستخدمة مقيدة بالحكم الجزائي وتتخذ الاجراءات الادارية تجاه الموظف المدان وتقوم بتسريحه من الوظيفة دون الحاجة لعرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .ذلك هو الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري، فبموجب المادة 216من الأمر رقم 06-03 فان فقدان الحقوق المدنية أو فقدان الجنسية يترتب عنه فقدان صفة الموظف كما ذكرت به المادة 75 من نفس القانون، عندما حددت شروط اكتساب صفة الموظف ومن بينها " أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية". ومن جهة أخرى وطبقا للمادة 216 "يتقرر الانهاء التام من الخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين"، أي بصدور قرار اداري يتضمن تسريح الموظف دون حاجة لعرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.[3]

---

[1] ادريس بوكرا، المرجع السابق، ص 181.

[2] ربيعة يوسف بوقرط، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي (دراسة مقارنة بين فرنسا، مصر، الأردن، الجزائر)،رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية،2006،ص 78.

[3] ادريس بوكرا، المرجع السابق، ص 182.

ملخص الفصل

ترتبط الوضعية الادارية للموظف بحجية الحكم الجزائي، فثبوت الوقائع المادية لارتكابه للفعل المجرم يكون ملزما للسلطة التأديبية التي بدورها يجب عليه انهاء مهامه الوظيفية بقوة القانون، أما إذا كان الحكم الجزائي غير ناف لصحة الأفعال المنسوبة للموظف فإن الإدارة تستعيد سلطتها حيث بإمكانها متابعة الموظف تأديبيا إذا ثبت ارتكابه خطأ تأديبيا.

يشترط في الحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف، صدور حكم جزائي قطعي بالإدانة، وأن يكون الحكم الجزائي القطعي صادرا في جريمة من الجرائم المبينة بنص القانون.

التكييف القانوني للحكم الجزائي بالعزل من الوظيفة نهائيا، هو عقوبة تكميلية للعقوبة التأديبية وليس عقوبة تبعية للعقوبة الأصلية التي تبناها المشرع ضمن نصوص قانون العقوبات رقم 66-156 ثم قام بإلغائها في بمقتضى التعديل رقم 06-23.

يتم الانهاء التام من الخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين، أي بصدور قرار اداري يتضمن تسريح الموظف دون حاجة لعرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

إن الحكم الجنائي بعقوبة العزل يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى انقضاء الدعوى التأديبية، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تتقيد بما قضى به الحكم الجنائي تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع أثر العقوبة الجزائية على المسار المهني للموظف العام نستخلص مجموعة من النتائج نجملها فيما يلي:

ـإن السلطة التقديرية ملك الادارة وهي المقرر الاساسي في اللجوء إلى اجراء الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية من عدمه.

ـ أن الادارة هي أيضا صاحبة السلطة التقديرية في تقييم أثر الخطأ الجزائي المرتكب من طرف الموظف ومدى تأثيره على سمعتها ومصداقيتها وكذا على أخلاقيات الوظيفة العمومية، وفي المقابل تكون مقيدة بنصوص القانون فيما يخص وضعه المهني لا سيما ما تعلق بحقوقه وواجباته المهنية.

ـليست كل متابعة جزائية تستلزم بالضرورة وقف الموظف عن منصب عمله لان توقيف الموظف تحفظيا كأثر للمتابعة الجزائية يرتبط طرديا بجسامة الخطأ المرتكب من طرف هذا الموظف وأثره على سمعته ومصلحة المرفق وأخلاقيات الوظيفة العمومية.

ـإن قرار الوقف التحفظي حتى وإن كان من طبيعة غير تأديبية فإنه يعد قرارا إداريا، مما يستتبع معه أن يكون مسببا وإلا تعرض للإلغاء أمام القاضي الإداري لمخالفة القانون وتجاوز السلطة.

ـترتبط الوضعية الادارية للموظف بحجية الحكم الجزائي، فثبوت الوقائع المادية لارتكابه للفعل المجرم يكون ملزما للسلطة التأديبية التي بدورها يجب عليه انهاء مهامه الوظيفية بقوة القانون.

ـيشترط في الحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف، صدور حكم جزائي قطعي بالإدانة، وأن يكون الحكم الجزائي القطعي صادرا في جريمة من الجرائم المبينة بنص القانون.

ـ التكييف القانوني للحكم الجزائي بالعزل من الوظيفة نهائيا، هو عقوبة تكميلية للعقوبة التأديبية وليس عقوبة تبعية للعقوبة الأصلية التي تبناها المشرع ضمن نصوص قانون العقوبات رقم 66-156 ثم قام بإلغائها في بمقتضى التعديل رقم 06-23.

ـ يتم الانهاء التام من الخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين، أي بصدور قرار اداري يتضمن تسريح الموظف دون حاجة لعرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ـ إن الحكم الجنائي بعقوبة العزل يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى انقضاء الدعوى التأديبية، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تتقيد بما قضى به الحكم الجنائي تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن.

بناء على ما سبق دراسته وما توصلنا إليه من نتائج نقترح ما يلي:

ـ ضرورة إعطاء السلطة التقديرية لجهات التأديب في وقف الدعوى التأديبية انتظارا لنتيجة الدعوى الجنائية، وذلك في حال شكها بالوجود المادي للوقائع، إذ ليست كل الحالات تستدعي إيقاف الدعوى التأديبية، ذلك أن إعطائها السلطة التقديرية هو الحل الوسط بين استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية.

ـ ضرورة الاعتداد بمقدار العقوبة لا بوصف الجريمة بالنسبة للجنايات التي يترتب عليها العزل بقوة القانون، بالإضافة إلى استثناء الجرائم ذات الطابع السياسي إعطاء الموظف الذي يرتكب الجريمة لمرة أولى الفرصة في التوبة.

ـ ضرورة النص على طلب السلطة التي لها صلاحيات التعيين توضيحات من الموظف المرتكب الخطأ جسيم حول الخطأ المنسوب إليه قبل اتخاذ إجراء التوقيف لما في ذلك من ضمانة الحقوق الموظف وفي نفس الوقت تحقيق مصلحة الوظيفة.

ـإلزام السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتسبيب قرار التوقيف وتحديد طبيعة الخطأ الجسيم الذي تم توقيف الموظف بسببه وهذا ضمانة لحقوق الموظف والرقابة قضائية فعالة على قرار التوقيف.

ـضرورة تعديل المشرع لنصوص القانون المتعلق بالوظيفة العمومية وكذا العقوبات المتعلق بالموظف العام بعدم حرمان الموظف من حقوقه طيلة فترة المتابعة إلا في حالة ثبوت إدانته لاسيما مرتباته إذا تجاوزت مدة الوقف ستة أشهر لأنه لا يمكنه استرجاعها بعد صدور حكم نهائي بالبراءة، ولا تحتسب مدة الوقف في الخبرة المهنية ولا في الترقية مما يؤثر على وضعه المهني والاجتماعي لاسيما إذا طالت مدة الوقف التحفظي هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإنه يبق مرتبطا ببعض الالتزامات التي من شأنها التأثير على سمعة الوظيفة التي يشغلها.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

أولا: القوانين

1) القانون رقم 06-01 المؤرخ في 2006/02/20، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد 14، الصادرة بتاريخ 2006/03/08.

2) قانون رقم 11-10 مؤرخ في 20 رجب عام 1452 الموافق 22 يونيو سنة 2011,المتعلق بالبلدية.

ثانيا: الأوامر

1) الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 1966/06/08، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 49، الصادرة بتاريخ 1966/06/11، المعدل والمتمم.

2)الأمر66-133 المؤرخ في 02-06-1966,يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، العدد 46.

3) الامر رقم 75-58 المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 1975/09/30، المعدل والمتمم.

4) الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

ثالثا: المراسيم التنفيذية

1) المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر عدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12.

2) المرسوم رقم 59/85المؤرخ في 1985/03/23المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج1، العدد 13.

رابعا: القرارات القضائية

1) قرار المجلس الأعلى المؤرخ في 1974/05/09 في قضية (ق. م) ضد وزير الصحة العمومية، نشرة القضاة، العدد1، 1978.

2) قرار المجلس الأعلى رقم 24316 المؤرخ في 1982/07/10 في قضية (ل .م) ضد وزير العمران والبناء، المجلة القضائية العدد 2، 1990.

خامسا: المراسلات والمناشير:

1)مراسلة رقم 1407 مؤرخة في 2014-02-27 بخصوص إجراءات إحالة الموقوفين تحفظيا لمتابعة قضائية – أو الموجودين في عطلة مرضية طويلة المدى ادا بلغوا السن القانونية للتقاعد.

2)مراسلة رقم 192 مؤرخة في 15-03-22 متضمنة إحالة موظف على التقاعد بعد إن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية النهائية.

3)المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/14 تتعلق بكيفية تطبيق المادتين 173و174 من الأمر رقم 03، صادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية، موجهة إلى المدير العام للأمن الوطني.

4) المنشور رقم 05 المؤرخ في 12افريل2003 المحدد لكيفية تطبيق المادتين 130 و131من المرسوم رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

المراجع:

أولا: الكتب

1) أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص (جرائم الفساد، جرائم المال والاعمال وجرائم التزوير)، الجزء 02، دار هومة، الجزائر،2013.

2) أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2007.

3) عبد الله حسين حمادة، المسؤولية الجنائية للموظف العام للامتناع عن تنفيذ الاحكام القضائية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة،2010.

4) عمار عوابدي، النظرية العام للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، جزء 2، طبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2004.

5) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحويل من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2009.

6) محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، ط 01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر،2018.

7) محمد الهيني، قاعدة الجنائي يعقل التأديبي بين الادارة القاضية والقاضي الاداري، مجلة الفقه القانوني، د.س.ن.

8) محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، أثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي، من دون دار النشر,1963.

ثانيا: أطروحات الدكتوراه

1. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر،2016.

ثالثا: رسائل الماجستير

5)ربيعة يوسف بوقرط، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي (دراسة مقارنة بين فرنسا، مصر، الأردن، الجزائر)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية،2006.

6)كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر,الجزائر,2004.

7)عطاء الله ابو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل(دراسة مقارنة)،رسالة لنيل شهادة الماجستير، معهد العلوم القانونية والادارية، جامعة الجزائر،1989.

8)فاطمة الزهراء فيوم، الموظف العمومي ومبدأ حرية الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، دون سنة نشر.

9)محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر،2007/2007.

10) مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر،2009/2008.

رابعا: مذكرات الماستر

1) إسماعيل بن تويوة، زايدي العيد، إخلال الموظف بالتزامات المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، قسم قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022/2021.

2) عمار ظوافر، إيمان رغايسية، أثر الحكم الجنائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة،الجزائر،2019/2018.

3) محمد صيتي، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة غرداية، الجزائر،2021/2020.

خامسا: المقالات

1)ادريس بوكرا، المتابعة الجزائية بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، العدد 3، 2022.

2)أحمد بركات، وليد بلونة، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية جامعة أدرار، المجلد 05، العدد 2. 2021.

3)وليد بولفة، أحكام التوظيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، المجلد05، العدد03، ديسمبر 2021.

4) وليد بولفة ، السلطة المختصة بإصدار قرار التوظيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية للموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 1، مارس 2024.

5)احسن غربي، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، الجزائر،2018.

6)غلابي بوزيد، التوظيف التحفظي للموظف العمومي – بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف–، مقالة، الجزء 1، العدد 08، جوان 2017.

7)مراد بوطية، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر1، العدد33 الجزء04، ديسمبر 2019.

8)مكي عمام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، العدد 01، 2019.

9)مفيدة قيقاية، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مجلة العلوم الانسانية، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 46، 2016.

سادسا: المداخلات والملتقيات

1. إبراهيم توهامي، وليتيم ناجي، قراءة تحليلية في مضامين أبعاد ودلالات الفساد الداري في المؤسسات العمومية الجزائرية ، ملتقى وطني حول ، حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة ماي 2012.

سابعا ..الكتب الاجنبية

1)Essaid taip.DRoit de lafotio pulique.houma.alger.2005.p349

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
إهداء	
شكر وتقدير	
مقدمة	**01**
الفصل الأول: العقوبات التي تاثر بصفة مؤقتة على المسار المهني للموظف	**08**
المبحث الأول : الوقف التحفظي وضوابطه	**10**
المطلب الأول: الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء غير تأديبي	**10**
الفرع الأول: مفهوم الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا	**11**
الفرع الثاني: الطبيعة الإدارية غير التأديبية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا	**16**
المطلب الثاني: شروط وضوابط الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا	**19**
الفرع الأول: قيام متابعة جزائية ضد الموظف	**19**
الفرع الثاني: الوقف التحفظي يكون بموجب قرار	**22**
المبحث الثاني: تأثير الوقف التحفظي على الوضعية الادارية للموظف المتابع جزائيا	**29**
المطلب الأول: التعليق المؤقت للعلاقة بين الموظف والادارة	**29**
الفرع الأول: تعليق الواجبات المهنية	**29**
الفرع الثاني: تعليق بعض الحقوق الوظيفية	**35**
المطلب الثاني: صدور الحكم النهائي وإرتباطه بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف تحفظيا	**39**
الفرع الأول: شروط الحكم الجزائي لتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف	**39**
الفرع الثاني: تأثير الحكم الجزائي على وضعية الموظف الموقوف	**43**
الفصل الثاني: العقوبات الجزائية المنهية للمسار المهني للموظف	**47**
المبحث الأول: الاطار المفاهيمي لعقوبة عزل الموظف العمومي	**49**

المطلب الأول: مفهوم عزل الموظف العمومي	**49**
الفرع الأول: تعريف العزل	**49**
الفرع الثاني: أسباب العزل عن الوظيفة	**52**
المطلب الثاني: اجراءات عزل الموظف كعقوبة جزائية	**56**
الفرع الأول: العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية	**57**
الفرع الثاني: العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية	**59**
المبحث الثاني: العزل كعقوبة جزائية للموظف العام وأثر الحكم به على القرار التأديبي.	**64**
المطلب الأول: عقوبة العزل من الوظيفة العمومية بين القانون الجنائي العام وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته	**64**
الفرع الأول: العزل من الوظيفة في القانون الجنائي العام	**64**
الفرع الثاني: العزل من الوظيفة في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.	**67**
المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الحكم الجنائي بالعزل على القرار التاديبي	**69**
الفرع الأول: أثر الاجراء الجنائي أمام الاجراء التأديبي	**70**
الفرع الثاني: أثر الحكم النهائي بالعزل من الوظيفة على القرار التأديبي	**74**
الخاتمة	**77**
قائمة المصادر والمراجع	**81**
فهرس المحتويات	**88**

ملخص:

إن القاعدة العامة هي استقلال العقوبة الجزائية عن العقوبة التأديبية ، فلكل منهما مجال تطبيق خاص به و غرض تسعى إلى تحقيقه ، و الاستثناء هو وجود ارتباط بينهما و هنا يظهر أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف في مساره المهني، و بما أن هذا الأثر يتجاذبه قانونين هما القانون الجزائي و القانون المنظم للوظيفة العمومية ، حاول المشرع من خلالهما توضيح الأثر المتبادل بين الجزائي و التأديب فيما يتعلق بوضعية الموظف الوظيفية ، و هو ما حاولنا التطرق له من خلال هذه الدراسة لموضوع أثر العقوبة الجزائية على المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري.

الكلمات المفتاحية: أثر العقوبة الجزائية ، الوضع الوظيفي للموظف ،الوقف التحفظي ، العزل.

Abstract:

The general rule is the independence of the penal punishment from the disciplinary punishment, as each of them has its own field of application and a purpose that it seeks to achieve, and the exception is the existence of a connection between them, and here the effect of the penal ruling on the job status of the employee appears in his professional path, and since this effect is attracted by two laws They are the penal law and the law regulating public employment. Through them, the legislator tried to clarify the mutual impact between penal and disciplinary matters with regard to the employee's job status, which is what we tried to address through this study of the topic of the impact of the penal ruling on the employee's professional path in Algerian legislation.

Keywords: impact of the penal ruling, employee's job status, provisional suspension, isolation.