جـــــــامعة يـــــحي فـــــارس بالمدية

كليـــــة الحقوق والعلوم السياسية

العنوان

الآثار القانونية للتوقيف التحفظي للموظف في القانون الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: دولة و مؤسسات

من إعداد الطالبين:

- بلال بن عزيز
- نبيل محمودي

تحت إشراف الأستاذة:

د/شريفة يوسف الزين

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة الأصلية	الدرجة العلمية	الصفة
بلعربي بلقاسم	جامعة المدية	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا
شريفة يوسف الزين	جامعة المدية	أستاذة محاضرة "ب"	مشرفة
بن بابا علي توفيق	جامعة المدية	أستاذ محاضر "أ"	مناقشا

السنة الدراسية: 2025/2024م

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المصطفى وكل التابعين نحمد المولى سبحانه وتعالى على أنه أمدنا بالصحة والعافية وأفرغ علينا صبرا وجهدا لإتمام هذا العمل

قال الله تعالى (((رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ)))سورة الأحقاف :الآية 51

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذة المشرفة الفاضلة الدكتورة/ يوسف الزين شريفة التي لم تدخر جهدًا في توجيهنا في إعداد هذه المذكرة، وبما تحلت به من صبر وسعة صدر، فلها منا خالص الاحترام والتقدير.

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى رئيس لجنة المناقشة، الأستاذ الدكتور/ بلعربي بلقاسم على تفضّله بقبول رئاسة اللجنة

ولايفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى عضو لجنة المناقشة، الأستاذ الدكتور/ بن بابا علي توفيق على قبوله مناقشة هذا العمل

فلكم جميعًا منا أصدق عبارات الامتنان والتقدير، وأسأل الله أن يجزيكم عنا خير الجزاء.

إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

إلى من كان بطنها لي وعاء و ثديها لي سقاء و حجرها لي حواء

إلى الحضن الدافئ والدتي الحبيبة أطال الله في عمرها.

إلى روح أبي الطاهرة طيب الله ثراه و اسكنه فسيح جنانه.

إلى زوجتي و أولادي لؤي، فاطمة ، أحمد عبد الواحد.

إلى ابنة أختي إنصاف و جميع أفراد عائلتي

إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

إلى والدي أدام الله في عمرهما ورزقهما الصحة والشفاء من كل سقم

إلى زوجتي بارك الله لي فيها وبارك لها في وجمعني بها دوما في خير

إلى أولادي حفظهم الله وعافاهم وإيانا من كل بلاء ومكروه

أهدي هذا العمل المتواضع سائلا الله عز وجل علما نافعا ورزقا طيبا وعملا

متقبلا

مقدمة

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية عصب الدولة الحديثة والمحرك الأساسي لتقديم الخدمات العامة بكفاءة وفعالية. وفي قلب هذا النظام، يقف الموظف كعنصر فاعل وحجر زاوية، تناط به مسؤولية تجسيد سياسات الدولة على أرض الواقع، وتطبيق قوانينها، والسهر على تحقيق المصلحة العامة العليا التي تسمو فوق المصالح الفرد ونظراً لهذه المكانة المحورية والدور الحساس الذي يضطلع به، فقد أحاط المشرع الجزائري، شأنه في ذلك شأن غالبية التشريعات المقارنة، مركز الموظف بسياج من الحقوق والضمانات التي تكفل له الاستقرار والطمأنينة وتصون كرامته، لتمكينه من أداء مهامه على الوجه الأكمل بعيداً عن الضغوط أو المخاوف. وفي المقابل، فرض عليه مجموعة من الواجبات والالتزامات الصارمة التي تهدف إلى ضمان الانضباط والنزاهة وحسن سير المرافق العامة بانتظام، تحقيقاً لمبدأ استمرارية الخدمة، إلا أن الموظف، كأي إنسان، قد يرتكب أخطاءً مهنية أثناء تأدية واجباته، أو قد يكون محل متابعة جزائية لأفعال ارتكبها داخل أو خارج نطاق وظيفته. وفي هذه الحالات، تجد الإدارة نفسها أمام معادلة صعبة تتطلب الموازنة بين ضرورة الحفاظ على هيبة الوظيفة وضمان استمرارية المرفق العام من جهة، وحماية حقوق الموظف وضماناته الأساسية كإنسان وكطرف في علاقة وظيفية من جهة أخرى، في هذا السياق، يبرز إجراء التوقيف التحفظي كأحد أهم وأخطر الإجراءات التي قد تتخذها الإدارة في مواجهة الموظف. فهو إجراء استثنائي يهدف إلى إبعاد الموظف مؤقتاً عن وظيفته كتدبير احترازي قبل البت النهائي في قضيته، سواء تأديبياً أو جزائياً. ورغم أهميته العملية وخطورته على المسار المهني والوضع المالي والاجتماعي للموظف، لا يزال هذا الإجراء يثير العديد من الإشكاليات القانونية والتطبيقية في الواقع الجزائري.

تعتبر الوظيفة العمومية ركيزة أساسية في بناء الدول الحديثة، فهي الوعاء الذي تتجسد من خلاله سياسات الدولة وتتحقق أهدافها في خدمة المجتمع. وفي صميم هذه الوظيفة، يبرز الموظف العمومي كحجر الزاوية، فهو المنفذ لهذه السياسات، والمطبق للقوانين، والساهر على تحقيق المصلحة العامة. ونظراً للدور المحوري الذي يضطلع به الموظف، فقد أحاطه المشرع الجزائري، شأنه في ذلك شأن العديد من التشريعات المقارنة، بسياج من الحقوق والضمانات التي تكفل له الاستقرار الوظيفي وتصون كرامته، وذلك لتمكينه من أداء مهامه بكفاءة وفعالية بعيداً عن أي

ضغوط أو مخاوف. وفي المقابل، فرض عليه مجموعة من الواجبات والالتزامات الصارمة التي تهدف إلى ضمان الانضباط والنزاهة وحسن سير المرافق العامة بانتظام واستمرارية، غير أن الموظف، كأي فرد في المجتمع، قد يواجه ظروفاً تستدعي تدخلاً إدارياً أو قضائياً، سواء كان ذلك نتيجة لارتكابه أخطاءً مهنية أثناء تأدية واجباته، أو لكونه محل متابعة جزائية لأفعال ارتكبها داخل أو خارج نطاق وظيفته. في مثل هذه الحالات، تجد الإدارة نفسها أمام تحدٍ حقيقي يتمثل في الموازنة الدقيقة بين ضرورة الحفاظ على هيبة الوظيفة العمومية وضمان استمرارية المرفق العام من جهة، وبين حماية حقوق الموظف وضماناته الأساسية كإنسان وكطرف في علاقة وظيفية من جهة أخرى. هذه الموازنة الدقيقة تفرض على الإدارة تبني إجراءات تضمن تحقيق التوازن بين هذه المصالح المتعارضة.

في هذا السياق، يبرز إجراء التوقيف التحفظي كأحد أهم وأخطر الإجراءات التي قد تلجأ إليها الإدارة في مواجهة الموظف. فهو ليس عقوبة تأديبية، بل هو تدبير احترازي استثنائي يهدف إلى إبعاد الموظف مؤقتاً عن وظيفته قبل البت النهائي في قضيته، سواء كانت تأديبية أو جزائية. ورغم طبيعته الاحترازية، فإن هذا الإجراء يحمل في طياته آثاراً عميقة على المسار المهني والوضع المالي والاجتماعي للموظف، مما يجعله محط اهتمام بالغ في الفقه والقضاء.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه، وتتجلى أهمية البحث في جانبين رئيسيين:

الأهمية العلمية: يسعى هذا البحث إلى إثراء المكتبة القانونية الجزائرية بدراسة متخصصة حول الآثار القانونية للتوقيف التحفظي، وتحليل النصوص القانونية والاجتهادات القضائية ذات الصلة، مما يساهم في تطوير الفقه القانوني في هذا المجال.

الأهمية العملية: يقدم البحث رؤية تحليلية للممارسين في المجال الإداري والقضائي حول الآثار القانونية للتوقيف التحفظي وكيفية التعامل معها، مما يساعد على ترشيد الممارسة الإدارية وحماية حقوق الموظفين.

ولتحقيق ذلك، يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد الإطار المفاهيمي والقانوني للتوقيف التحفظي في التشريع الجزائري.
2. تحليل الآثار القانونية للتوقيف التحفظي على الوضعية الإدارية والمالية للموظف.
3. دراسة آليات تسوية وضعية الموظف بعد انتهاء فترة التوقيف التحفظي.

4.تقييم الضمانات القانونية المقررة للموظف في مواجهة الآثار السلبية للتوقيف التحفظي.

5.تحليل دور الرقابة القضائية في الحد من التعسف في استخدام التوقيف التحفظي وآثاره.

إن الآثار القانونية المترتبة على التوقيف التحفظي تتجاوز مجرد الإبعاد المؤقت عن الوظيفة، لتشمل جوانب متعددة من الوضعية الإدارية والمالية والاجتماعية للموظف. هذه الآثار، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، تثير تساؤلات جوهرية حول مدى عدالة الإجراء وتناسبه مع الغاية المرجوة منه، ومدى توفيره للضمانات الكافية لحماية حقوق الموظف المتأثر به.

انطلاقاً من هذه المعطيات، تتجلى إشكالية بحثنا في التساؤل المحوري التالي: ما هي الآثار القانونية المترتبة على التوقيف التحفظي للموظف في القانون الجزائري، وما مدى توازن هذه الآثار بين حماية المرفق العام وضمان حقوق الموظف؟

لذا سوف نعتمد في سبيل ذلك بشكل أساسي على المنهج الوصفي ، من خلال وصف وتحليل النصوص القانونية المنظمة للتوقيف التحفظي وآثاره في القانون الجزائري. كما سيتم الاستعانة بالمنهج المقارن لمقارنة موقف المشرع الجزائري مع بعض التشريعات المقارنة (خاصة الفرنسي والمصري) فيما يتعلق بالآثار القانونية للتوقيف التحفظي، وبالمنهج التاريخي لتتبع تطور النظام القانوني للتوقيف التحفظي وآثاره في التشريع الجزائري.

وللإحاطة بمختلف جوانب الموضوع ومعالجته بشكل منهجي، ارتأينا تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة فصول، حيث عالجنا في الفصل الأول: مفهوم التوقيف التحفظي: يهدف هذا الفصل إلى تحديد الإطار المفاهيمي والقانوني للتوقيف التحفظي، من خلال تعريفه لغةً واصطلاحاً وتشريعياً وقضائياً، وتمييزه عن الأنظمة المشابهة، بالإضافة إلى استعراض الأساس القانوني والتطور التاريخي لهذا الإجراء في النظام القانوني الجزائري. هذا التمهيد ضروري لوضع القارئ في الصورة الكاملة للموضوع قبل الخوض في تفاصيله و في الفصل الثاني عالجنا شروط وضوابط تطبيق التوقيف التحفظي والضمانات المقررة للموظف: يتناول هذا الفصل الشروط الواجب توافرها لتطبيق التوقيف التحفظي، والضوابط التي تحكمه، مع التركيز على الضمانات القانونية المقررة للموظف في مواجهة هذا الإجراء، وذلك لضمان عدم التعسف في استخدامه وحماية حقوق الموظف، أما الفصل الثالث فقد عالجنا

الأحكام القانونية للتوقيف التحفظي: يخصص هذا الفصل لدراسة الآثار القانونية المترتبة على التوقيف التحفظي على الوضعية الإدارية والمالية للموظف، وكيفية تسوية وضعيته بعد انتهاء فترة التوقيف، بالإضافة إلى تحليل دور الرقابة القضائية في الحد من التعسف في استخدام هذا الإجراء وآثاره. هذا الفصل هو جوهر الدراسة، حيث يقدم تحليلاً شاملاً للنتائج المترتبة على التوقيف التحفظي.

و ترتيبا على ما تقدم تم وضع الخطة التالية:

الفصل الأول: مفهوم التوقيف التحفظي

- المبحث الأول: تعريف التوقيف التحفظي وطبيعته القانونية
- المبحث الثاني: الأساس القانوني والتطور التاريخي للتوقيف التحفظي

الفصل الثاني: شروط تطبيق التوقيف التحفظي والضمانات المقررة للموظف

- المبحث الأول: شروط تطبيق التوقيف التحفظي
- المبحث الثاني: ضمانات الموظف في مواجهة التوقيف التحفظي

الفصل الثالث: الأحكام القانونية للتوقيف التحفظي

- المبحث الأول: آثار التوقيف التحفظي على حقوق وواجبات الموظف
- المبحث الثاني: نهاية التوقيف التحفظي للموظف

الفصل الأول: مفهوم التوقيف التحفظي

قبل الخوض في تفاصيل شروط وآثار التوقيف التحفظي، لا بد من تحديد مفهوم هذا الإجراء الهام وتمييزه عن غيره من الإجراءات المشابهة. يهدف هذا الفصل إلى تعريف التوقيف التحفظي وتحديد طبيعته القانونية بدقة، وتمييزه عن غيره من الإجراءات والمفاهيم القانونية المشابهة التي قد تختلط به، بالإضافة إلى استعراض موجز للأسس القانونية والتطور التاريخي الذي عرفه هذا الإجراء في النظام القانوني الجزائري.

المبحث الأول: تعريف التوقيف التحفظي وطبيعته القانونية

المطلب الأول: تعريف التوقيف التحفظي

لغةً: يتكون المصطلح من كلمتين: "التوقيف" و"التحفظي". فالتوقيف لغةً يحمل معاني المنع، والحبس، والإيقاف المؤقت عن فعل أو حركة، أما "التحفظي" فيشير إلى معاني الاحتراز، والاحتياط، والحذر، واتخاذ تدابير وقائية، وبالتالي، فإن المعنى اللغوي المركب يوحي بإجراء مؤقت يتخذ من باب الحيطة والحذر والوقاية قبل البت النهائي.

تشريعيا: إن أغلب النصوص التشريعية المنظمة للوظيفة العامة لم تذكر تعريفاً للتوقيف التحفظي للموظف، بل اقتصر دور المشرع في ذكره والتطرق دون تعريفه، فالمادة 85 من الأمر رقم 66 - 133 نصت على ما يلي: "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيماً لا يسمح بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو بمخالفة القانون العام."[1]

أما المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات فقد نص في مادته رقم 131 على ما يلي: "يوقف الموظف فوراً إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظراً للطبيعة الخاصة التي تكتسيها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين

[1] المادة رقم 85 من الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46 صادرة في 08 جوان 1966.

المهنية. فلا تسوى وضعتيه نهائياً إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب عن المتابعات الجزائية نهائياً."[1]

ومع صدور الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تطرق المشرع الجزائري لهذا الإجراء في المادة رقم 173 إذ يمكن توقيف الموظف بسبب المتابعة التأديبية، ونصت المادة رقم 174 على التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه.

هذا النهج التشريعي، الذي يركز على الجوانب الإجرائية والتطبيقية دون تقديم تعريف جامع مانع، يترك الباب مفتوحاً أمام الفقه والقضاء الإداري للاضطلاع بمهمة استجلاء المفهوم الدقيق لهذا الإجراء وتحديد أبعاده النظرية والعملية.

باستقراء النصوص التشريعية سالفة الذكر يتضح لنا بأن المشرع الجزائري لم يعرف التوقيف التحفظي بل اكتفى بذكر الأسباب والدواعي التي تؤذي إلى تطبيقه تجاه الموظف المعني.

ومن خلال الاطلاع على النصوص التشريعية المذكورة والمتعلقة بالتوقيف التحفظي للموظف يتبين لنا أنه يعتبر أول إجراء في المتابعة التأديبية بحيث يكون سابق على التحقيق قصد نجاح هذا الأخير وسيره بعيداً عن الضغوطات والتأثيرات التي قد تنتج عن تواجد الموظف المعني في منصبه.

فقها: على الرغم من غياب التعريف التشريعي، فقد اجتهد فقهاء القانون الإداري، سواء في الجزائر أو في الأنظمة المقارنة، في وضع تعريفات اصطلاحية للتوقيف التحفظي، وإن كانت هذه التعريفات تتفق في جوهرها ومقاصدها الأساسية، ومن أبرز هذه التعريفات نذكر:

تعريف الأستاذ كمال رحماوي بأنه "إجراء وقائي يقصد به إبعاد الموظف المتهم عن عمله بصفة مؤقتة، أي إسقاط ولاية الوظيفة عنه مؤقتاً، بحيث يكف عن مباشرة مهامه الموكول إليه القيام بها إذا ما تطلبت ذلك مصلحة التحقيق الذي يجري معه، ويستوفي في ذلك أن يكون التحقيق جنائياً يتم بمعرفة النيابة العامة أو أن يتم بمعرف السلطات التأديبية المختصة."[2]

---

[1] المادة رقم 131 من المرسوم رقم 85 - 59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، صادرة في 24 مارس 1985.

[2] كمال رحماوي، **تأديب الموظف العمومي في القانون الجزائري**، دار هومة الجزائر، 2006، ص 113.

ويعرفه الأستاذ سعيد بوالشعير بأنه "إجراء أو تدبير إداري داخلي يصدر عن السلطة الادارية في حالة ارتكاب أخطاء خطيرة تؤدي إلى عدم صلاحية استمرار الموظف في مزاولة وظيفته، بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتًا عن الوظيفة حتى يفصل في أمره"[1].

أما عمار بوضياف فيعرفه بأنه "إجراء إداري مؤقت تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإبعاد الموظف عن ممارسة مهام وظيفته احتياطياً، بسبب ارتكابه خطأ مهنياً جسيماً أو كونه محل متابعة جزائية، وذلك إلى حين البت النهائي في قضيته تأديبياً أو جزائياً، مع ما يترتب على ذلك من آثار على وضعيته الإدارية والمالية "[2].

ومما سبق ذكره، يمكن القول بأن التوقيف التحفظي ما هو إلا إجراء احتياطي صادر عن الإدارة المستخدمة يهدف إلى إبعاد الموظف المتابع تأديبياً أو جزائياً عن منصبه بشكل مؤقت إلى غاية الفصل في أمره حماية لمصلحة التحقيق والمرفق.

قضائياً: ورد تعريف التوقيف التحفظي في القضاء الإداري الجزائري من خلال قرار المجلس الأعلى رقم 24316 المؤرخ في 10 جويلية 1992 في قضية السيد (ل م) ضد وزير العمران و البناء ما يلي "من المقرر قانونا إيقاف موظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد54 و 55 و 56 من قانون الوظيفة العمومية إلا أنه يعتبر تدبير ابعاد عن المصلحة فرضه سلوك الموظف" فقد اكد ان التوقيف التحفظي هو اجراء اداري.

وأيضا عرفه بموجب الغرفة الادارية بالمجلس الأعلى بأنه:" إن توقيف الموظف هو إجراء يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المرفقية بهدف الإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البث في أمر الموظف، ومن ثم فهو لا يرقى إلى درجة القرار التأديبي، إذ لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء ولكن للموظف حق طلب التعويض عند ثبوت عدم تبرير اللجوء إليه"[3]

من خلال التعريفات السابقة، يمكن استخلاص العناصر الأساسية للتوقيف التحفظي:

1. **إجراء إداري:** يصدر من السلطة الإدارية المختصة (السلطة التي لها صلاحية التعيين).

---

[1] سعيد بوالشعير، **النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133دراسة مقارنة**، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر،1981، ص121.

[2] ،عمار بوضياف **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة**، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015، ص 218.

[3]الغرفة الادارية، المجلس الأعلى، قرار رقم39742مؤرخ في01جوان1985قضية (ب.ر) ضد مدير التربية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر،1989ص200-201

2. **طابع مؤقت**: ينتهي حتماً بتسوية الوضعية النهائية للموظف.
3. طابع احترازي: يهدف إلى حماية المصلحة العامة وليس معاقبة الموظف.
4. **سببه**: ارتكاب خطأ مهني جسيم أو وجود متابعة جزائية.
5. **أثره الرئيسي**: إبعاد الموظف عن ممارسة مهامه مع الاحتفاظ بصفته كموظف.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي

يثور التساؤل حول الطبيعة القانونية الدقيقة للتوقيف التحفظي: هل هو عقوبة تأديبية مقنعة أم مجرد إجراء إداري تحفظي؟

أجمعت الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية الحديثة، سواء في الجزائر أو في الأنظمة المقارنة (مثل فرنسا ومصر)، على أن التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية، بل هو إجراء إداري ذو طبيعة تحفظية واحترازية ومؤقتة

ويستند هذا التكييف إلى عدة اعتبارات:

1. **الطابع المؤقت:** فهو إجراء إداري مؤقت يتوقف إنتاج أثاره القانونية بعد مدة زمنية معينة إما بعودة الموظف إلى منصب عمله ما لم يكن وقع عليه عقوبة التسريح أو العزل أو بانتهاء علاقته مع الادارة إذا عوقب بالفصل وغالبية التشريعات الوظيفية تحدد مدة معينة للتوقف التحفظي لا يمكن للسلطة المختصة تجاوزها وقد حددها المشرع الجزائري بحدها الأقصى لمدة لا تزيد عن 90 يوما، تقوم خلالها الادارة بعرض القضية على اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي حيث أنه إذا لم يفصل في القضية في الآجال المحددة ب 90 يوما كحد أقصى، من تاريخ صدور قرار التوقيف يعاد الموظف إلى منصب عمله مع استرجاعه لكافة حقوقه التي فقدها أثناء فترة توقيفه باستثناء الحالة التي يكون فيها الموظف محل متابعة جزائية فهنا تستمر فترة التوقف إلى غاية الفصل في القضية من قبل الجهة القضائية المختصة [1]، وتنتهي مدته بالفصل في القضية التأديبية سواء بالإدانة أو بالبراءة أو بانتهاء الميعاد القانوني المحدد.
2. **التسيير الحسن للمرفق العام:** التوقيف التحفظي إجراء مؤقت بطبيعته، ينتهي حتماً بتسوية الوضعية النهائية للموظف (بالبراءة أو الإدانة) ولا يمكن أن يستمر إلى ما لا نهاية. بينما العقوبة التأديبية هي إجراء نهائي يترتب على ثبوت الخطأ.

[1] المادتين 173،174 منالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائري، العدد 46 المؤرخ في 16 يوليو 2006.

3. **عدم الخضوع لضمانات التأديب:** لا يخضع قرار التوقيف التحفظي لنفس الضمانات الإجرائية المقررة للعقوبات التأديبية (مثل ضرورة العرض على المجلس التأديبي قبل إصداره) وإن كان يجب تسبيب القرار وإبلاغه للمعني.
4. **عدم المساس بالرابطة الوظيفية:** التوقيف التحفظي لا يقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، بل يعلقها مؤقتاً من حيث ممارسة المهام. يظل الموظف محتفظاً بصفته ورتبته وحقوقه الأساسية (كجزء من الراتب والمنح العائلية وحق التقاعد)، وقد كرس القضاء الإداري الجزائري هذه الطبيعة غير التأديبية بشكل واضح. ففي قرار المجلس الأعلى الغرفة الإدارية اعتبرت أن التوقيف التحفظي إجراء يدخل ضمن صلاحيات الادارة ومن ثم فهولا يرتقي إلى درجة القرار التأديبي، إذ لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء وذلك في قرارها الصادر في 01 جوان 1985 [1]، وبالتالي فهو إجراء ورد ذكره في نص مستقل بعيدًا عن النصوص المتعلقة بالعقوبات التأديبية.

يرى ممدوح طنطاوي أن "استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية هو المبدأ العام، إلا أن هناك حالات يتأثر فيها القرار التأديبي بالحكم الجنائي، خاصة عندما يكون الحكم الجنائي فاصلاً في وقوع الفعل المادي أو في نسبته إلى المتهم، وهو ما ينعكس على وضعية الموظف الموقوف تحفظياً بسبب متابعة جزائية"[2] وهذا يؤكد الطبيعة الإجرائية للتوقيف التحفظي وارتباطه بمسار الدعوى الجزائية أو التأديبية.

المطلب الثالث : تمييز التوقيف التحفظي عن الأنظمة المشابهة

لزيادة وضوح مفهوم التوقيف التحفظي، من الضروري تمييزه عن بعض الإجراءات أو المفاهيم القانونية التي قد تتشابه معه في بعض الجوانب:

الفرع الأول: التمييز بين التوقيف التحفظي والعقوبات التأديبية

سبق وأن أكدنا على أن التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية، ولكن يمكن تلخيص أهم الفروق بينهما فيما يلي:

وجه المقارنة	التوقيف التحفظي	العقوبة التأديبية
الطبيعة	إجـــراء إداري تحفظـــي واحترازي ومؤقت.	جـزاء إداري نهـائي يترتـب علـى ثبوت الخطأ المهني.

[1] الغرفة الإدارية المجلس الأعلى، قرار رقم 39742 مؤرخ في 01 جوان 1985 قضية (ب.ر) ضد مدير التربية، مجلة المحكمة العليا، العدد1989/03، ص200.

[2] ممدوح طنطاوي، **الجرائم التأديبية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 310.

الهدف	حماية المصلحة العامة للمرفق وتسهيل التحقيق.	ردع الموظف المخطئ وزجر غيره عن ارتكاب المخالفات.
السبب	شبهة ارتكاب خطأ جسيم أو وجود متابعة جزائية.	ثبوت ارتكاب خطأ مهني محدد بعد إجراء تحقيق ومحاكمة تأديبية.
الإجراءات	لا يتطلب العرض المسبق على المجلس التأديبي (لكن يتطلب تسبيب وإبلاغ).	تتطلب إجراءات وضمانات تأديبية كاملة (تحقيق، دفاع، عرض على المجلس التأديبي...).
الأثر على الراتب	يتقاضى الموظف جزءاً من راتبه (لا يتعدى النصف) والمنح العائلية.[1]	قد تؤدي إلى الحرمان من الراتب كلياً أو جزئياً (حسب نوع العقوبة).
الأثر على الوظيفة	تعليق مؤقت لممارسة المهام مع الاحتفاظ بالصفة والرتبة.	قد تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية (العزل، التسريح) أو التأثير على المسار المهني (التنزيل).
الجهة المصدرة	السلطة التي لها صلاحيات التعيين.	السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ رأي المجلس التأديبي (للعقوبات الجسيمة).
الطعن القضائي	يطعن فيه أمام القضاء الإداري كقرار إداري (دعوى إلغاء)	يطعن فيها أمام القضاء الإداري كقرار إداري (دعوى إلغاء)

يؤكد كمال رحماوي على أن "التأديب عملية قانونية يهدف من ورائها المشرع إلى إصلاح الموظف المخطئ وتحذير الموظفين حفاظا على حسن سير المرافق العامة وحماية حقوق المواطنين والموظفين العاملين في الإدارة العامة، حيث حددت سلطة مختصة للتأديب وتقوم بعملها وفق مراحل وإجراءات محددة قانونا حتى تمنع الإدارة عن التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية" [2]، وهذا يختلف عن

[1] المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2] كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 15.

التوقيف التحفظي الذي لا يهدف إلى الإصلاح أو العقاب بل إلى الحماية المؤقتة للمرفق العام.

الفرع الثاني: التمييز بين التوقيف التحفظي والإيقاف المؤقت عن العمل لأسباب صحية

قد يختلط مفهوم التوقيف التحفظي مع الإيقاف المؤقت عن العمل لأسباب صحية:

الإيقاف المؤقت لأسباب صحية: هو وضعية قانونية يوضع فيها الموظف بسبب مرض أو إصابة تمنعه مؤقتاً من ممارسة مهامه، ويكون في شكل عطلة مرضية أو إجازة طويلة المدى.

- **الفرق الجوهري**: الإيقاف لأسباب صحية يكون بسبب حالة الموظف الصحية وليس بسبب خطأ مهني أو متابعة جزائية، كما أنه يتم بناءً على طلب الموظف أو تقرير طبي وليس كإجراء تتخذه الإدارة ضده.
- **الأثر على الراتب**: في الإيقاف لأسباب صحية، يحتفظ الموظف براتبه كاملاً (في العطلة المرضية قصيرة المدى) أو بنسبة معينة منه (في العطلة طويلة المدى)، وفقاً لما تحدده النصوص التنظيمية.

الفرع الثالث: التمييز بين التوقيف التحفظي والإحالة على الاستيداع

الإحالة على الاستيداع هي وضعية قانونية أخرى للموظف تختلف جوهرياً عن التوقيف التحفظي:

- **الاستيداع**: هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل بطلب من الموظف لأسباب محددة قانوناً كمرض خطير لأحد الأصول أو الفروع، متابعة الزوج، تربية طفل أو بقوة القانون في حالات معينة[1].

- **الفرق الجوهري**: الاستيداع يتم بناءً على طلب الموظف أو بقوة القانون لأسباب لا تتعلق بخطأ مهني أو متابعة جزائية، بينما التوقيف التحفظي هو إجراء تتخذه الإدارة ضد الموظف بسبب شبهة خطأ جسيم أو متابعة جزائية.

-**الأثر على الراتب**: يؤدي الاستيداع إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية والتقاعد خلال فترة الاستيداع[2]، بينما في التوقيف التحفظي يحتفظ الموظف بجزء من راتبه وحقوقه في التقاعد والمنح العائلية.

---

[1] المادة 146 من الأمر رقم 06-03. المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

[2] المادة 145 من الأمر رقم 06-03. نفس المرجع

الفرع الرابع: التمييز بين التوقيف التحفظي ووقف تنفيذ القرار الإداري قضائياً

قد يختلط مفهوم التوقيف التحفظي الإداري مع وقف التنفيذ القضائي للقرارات الإدارية:

- **وقف التنفيذ القضائي:** هو إجراء قضائي يأمر به قاضي الاستعجال الإداري بوقف تنفيذ قرار إداري مطعون فيه بالإلغاء، إذا توفرت شروط الاستعجال والجدية في الأوجه المثارة، وذلك إلى حين الفصل في دعوى الإلغاء.[1]

- **الفرق الجوهري:** التوقيف التحفظي هو قرار إداري تتخذه السلطة الإدارية، بينما وقف التنفيذ هو أمر قضائي يصدر عن القاضي الإداري. يمكن للموظف الموقوف تحفظياً أن يطلب من القاضي الإداري وقف تنفيذ قرار التوقيف نفسه إذا رأى أنه غير مشروع وتوفرت شروط وقف التنفيذ.

يؤكد عبد العزيز خليفة أن " الضمانات التأديبية للموظف تشكل الحد الأدنى من الحماية القانونية التي يجب أن تتوفر للموظف في مواجهة سلطة التأديب، وتتمثل في ضمانات سابقة على توقيع الجزاء كحق الدفاع والمواجهة، وضمانات معاصرة كتسبيب القرار التأديبي، وضمانات لاحقة كحق التظلم والطعن القضائي"[2]، وهذه الضمانات تنطبق بشكل مختلف على التوقيف التحفظي مقارنة بالإجراءات الأخرى.

[1] المادة 919 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

[2] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، **الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**، دار الكتب القانونية، مصر، 2008، ص 25.

المبحث الثاني: الأساس القانوني والتطور التاريخي للتوقيف التحفظي

المطلب الأول: الأساس القانوني الحالي للتوقيف التحفظي

يستمد إجراء التوقيف التحفظي أساسه القانوني الحالي في الجزائر من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتحديداً المواد من 173 إلى 175 منه، هذه المواد تشكل الإطار القانوني الأساسي الذي ينظم حالات التوقيف، السلطة المختصة باتخاذه، مدته المبدئية، آثاره على الراتب، وكيفية تسوية وضعية الموظف بعد انتهاء التوقيف.

الفرع الأول: تحليل النصوص القانونية المنظمة للتوقيف التحفظي

المادة 173 من الأمر 06-03

تنص المادة 173 على أنه: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً . يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي، وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي . إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه"[1].

تحدد هذه المادة الحالة الأولى للتوقيف التحفظي وهي ارتكاب خطأ مهني جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة . كما تحدد السلطة المختصة باتخاذ قرار التوقيف وهي "السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، وتنص على الآثار المالية المترتبة على التوقيف (نصف الراتب الرئيسي مع الاحتفاظ بالمنح العائلية) وكيفية تسوية وضعية الموظف بعد انتهاء التوقيف.

[1] المادة 173 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يشير كمال رحماوي إلى أن"المشرع الجزائري اعتمد معيار جسامة الخطأ لتحديد الحالات التي تبرر التوقيف التحفظي، وهو معيار موضوعي يرتبط بطبيعة الخطأ وآثاره على المرفق العام وسمعة الإدارة، وليس بالظروف الشخصية للموظف"[1].

وقد حددت المادة 181 من نفس الأمر الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة، وهي:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف جسدية على أي شخص في مكان العمل - التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من الأمر 06-03 [2].

المادة 174 من الأمر 06-03

تنص المادة 174 على أنه:" يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف. ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية. وفي كل الأحوال، لا تسوّى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائي"[3].

تحدد هذه المادة الحالة الثانية للتوقيف التحفظي وهي المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، كما تنص على الآثار المالية المترتبة على التوقيف إمكانية الاستفادة من نصف الراتب لمدة أقصاها 6 أشهر مع الاحتفاظ بالمنح)

[1] كمال رحماوي ، المرجع السابق، ص 87

[2] المادة 181 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3] المادة 174 من الأمر رقم 06-03 ، نفس المرجع.

العائلية)، وكيفية تسوية وضعية الموظف بعد انتهاء التوقيف (بعد صدور الحكم النهائي في القضية الجزائية).

يشير مراد بوطبة إلى أن "المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة الجرائم التي تبرر التوقيف التحفظي، بل ترك ذلك للسلطة التقديرية للإدارة، مع مراعاة معيار عدم ملاءمة بقاء الموظف في منصبه. وهذا المعيار يرتبط بمدى تأثير الجريمة على سمعة الإدارة وثقة المواطنين فيها، وليس بالضرورة بخطورة العقوبة المقررة للجريمة"[1].

وقد أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلة لها أن " تقدير ما إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه يعود إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة إليه وخطورتها، ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيها مع المهام المنوطة به، ومساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل"[2].

يشير عمار بوضياف إلى أن "المشرع الجزائري في الأمر 06-03 ميز بين حالتين للتوقيف التحفظي: الأولى مرتبطة بارتكاب خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، والثانية مرتبطة بالمتابعة الجزائية التي لا تسمح باستمرار الموظف في منصبه. وقد حدد المشرع الآثار المالية المترتبة على كل حالة بشكل مختلف."[3]

بالإضافة إلى هذه المواد، تخضع قرارات التوقيف التحفظي، باعتبارها قرارات إدارية، للمبادئ العامة للقانون الإداري وقواعد المشروعية والرقابة القضائية المنصوص عليها في الدستور وقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

---

[1] ،مراد بوطبة، **"الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري"**، حوليات جامعة الجزائر 1 العدد 33، الجزء الرابع، ديسمبر 2019، ص 124.

[2] مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رقم 13 المؤرخة في 16 جانفي2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

[3] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 187.

الفرع الثاني: الأساس الدستوري والإداري للتوقيف التحفظي

بالإضافة إلى النصوص القانونية المباشرة، يستمد التوقيف التحفظي أساسه من المبادئ الدستورية والإدارية العامة:

1. **مبدأ حسن سير المرفق العام:**

يعتبر مبدأ حسن سير المرفق العام أحد المبادئ الأساسية في القانون الإداري، ويقتضي اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لضمان استمرارية المرفق العام وانتظامه، والتوقيف التحفظي هو أحد هذه الإجراءات التي تهدف إلى حماية المرفق العام من الاضطراب الذي قد ينجم عن استمرار الموظف المتهم بارتكاب خطأ جسيم أو محل متابعة جزائية في منصبه.

يؤكد سعيد بوالشعير على أن "التوقيف التحفظي يستمد مشروعيته من ضرورة حماية المرفق العام وضمان حسن سيره، خاصة عندما يكون بقاء الموظف في منصبه يشكل خطراً على المرفق أو يؤثر سلباً على سمعته ومصداقيته"[1].

2. **مبدأ الموازنة بين المصالح**

يقوم التوقيف التحفظي على مبدأ الموازنة بين مصلحة الإدارة في حماية المرفق العام ومصلحة الموظف في الحفاظ على حقوقه، وهو ما يتجلى في الضمانات المقررة للموظف الموقوف، مثل الحق في نصف الراتب والاحتفاظ بالمنح العائلية، والحق في استرجاع كامل الحقوق في حالة البراءة أو عدم فرض عقوبة من الدرجة الرابعة.

يشير محمد الصغير بعلي إلى أن "المشرع الجزائري حاول تحقيق توازن بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف من خلال تنظيم التوقيف التحفظي بشكل يضمن حماية المرفق العام من جهة، وحماية حقوق الموظف من جهة أخرى، خاصة في ظل قرينة البراءة التي يتمتع بها إلى حين ثبوت إدانته"[2].

---

[1] ،سعيد بوالشعير، **القانون الإداري :التنظيم الإداري، النشاط الإداري**، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر الطبعة الثالثة، 2010، ص 245.

[2].محمد الصغير بعلي، **القضاء الإداري** :مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2004، ص 178

3. مبدأ الرقابة القضائية:

يخضع قرار التوقيف التحفظي، باعتباره قراراً إدارياً، للرقابة القضائية المنصوص عليها في الدستور وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويمكن للموظف الموقوف الطعن في قرار التوقيف أمام القضاء الإداري، سواء بدعوى الإلغاء أو بدعوى وقف التنفيذ.

تنص المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية"[1].

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري في العديد من قراراته على خضوع قرار التوقيف التحفظي للرقابة القضائية، وإمكانية إلغائه إذا كان مشوباً بعيب من عيوب المشروعية، كعيب الاختصاص أو عيب الشكل أو عيب السبب أو عيب المحل أو عيب الغاية [2].

المطلب الثاني: التطور التاريخي للتوقيف التحفظي في التشريع الجزائري

لم يكن إجراء التوقيف التحفظي وليد الأمر 06-03، بل عرفته القوانين الأساسية السابقة للوظيفة العمومية في الجزائر، وإن كان بتنظيم وتفاصيل قد تختلف جزئياً:

يشير سعيد بوالشعير إلى" تطور النظام التأديبي للموظف في الجزائر عبر مراحل متعددة، بدءاً من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مروراً بالمرسوم 85-59، وصولاً إلى الأمر 06-03 الذي أدخل

[1] المادة 901 من القانون رقم 08-09 .

[2] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 027286 المؤرخ في 15 أبريل 2006، قضية)ع.ب (ضد مدير التربية لولاية تيزي وزو، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006، ص 97.

تعديلات جوهرية على نظام التأديب، خاصة فيما يتعلق بتصنيف الأخطاء المهنية وتحديد العقوبات المقابلة لها".[1]

1- **الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966**: نظم هذا الأمر القانون الأساسي الأول للوظيفة العمومية أحكاماً تتعلق بالتوقيف عن العمل في 05 مواد من المادة 58 إلى غاية المادة 61، حيث تضمن توقيف الموظف من طرف السلطة التي لها حق التأديب في حالة ارتكابه لخطأ جسيم، و كذا شرط تبيين استفادة المعني من راتبه من عدمه في قرار التوقيف على أن لا يتجاوز نصف الراتب، وبقاء استفادته من المنح العائلية، كما يجب ان يفصل في قضية الموظف خلال ستة أشهر ابتداء من سريان مفعول قرار الإيقاف، و عند عدم اتخاذ قرار في شأنه، أو اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الأولى فقط، أو لم تطبق ضده أي عقوبة، فللموظف الحق في استرجاع المبالغ التي اقتطعت من مرتبه، إلا اذا كان متابعا جزائيا فحينها يوقف مرتبه كاملا، ولا تسوى وضعيته الا إذا أصبح القرار الذي اتخذته الجهة القضائية نهائيا.

2- **المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية**: أعاد هذا المرسوم تنظيم التوقيف التحفظي في أحكام المادتين 130،131 إلا أنه ميز بين حالة الخطأ الجسيم والمتابعة الجزائية، و لم يرتب عليهما نفس الأحكام مثلما سبق، ففي حالة الخطأ الجسيم الذي يؤدي إلى التسريح تصدر السلطة التي لها صلاحيات التعيين قرار التوقيف، و الذي يوقف على إثره المرتب نهائيا ما عدا المنح العائلية، لكنه قلص مدة النظر في قضيته اما المجلس التأديبي بمدة شهرين فقط، و في حالة عدم اتخاذ ضده عقوبة التسريح، أو لم ينظر في قضيته يعاد إليه مرتبه كاملا، أما في حالة المتابعة القضائية فقد بقي المشرع الجزائري على نفس النهج و الذي هو الإبقاء على جزء من راتبه الذي لا يتعدى ثلاثة أرباعه و المنح العائلية طيلة مدة 06 أشهر، ولا ينظر في قضيته إلى بعد صدور القرار القضائي النهائي.

[1] سعيد بوالشعير، **النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 120 .

1- **الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006**: جاء هذا الأمر بتنظيم أكثر دقة وتفصيلاً للتوقيف التحفظي، حيث:

- حدد بوضوح حالات التوقيف الخطأ الجسيم المؤدي لعقوبة من الدرجة الرابعة، والمتابعة الجزائية
- نظم الآثار المالية للتوقيف، يبقى يتقاضى المعني نصف الراتب مع المنح العائلية في حالة التوقيف بسبب ارتكاب الخطأ الجسيم، في حين يبقى يتقاضى جزء من الراتب على أن لا يتعدى النصف من الراتب مع الاحتفاظ بالمنح العائلية في حالة المتابعة الجزائية
- حدد كيفية تسوية الوضعية النهائية بعد انتهاء التوقيف.
- أضاف ضمانات جديدة للموظف الموقوف استرجاع الحقوق في حالة البراءة أو عدم فرض عقوبة من الدرجة الرابعة

يشير سعيد بوالشعير إلى "تطور النظام التأديبي للموظف في الجزائر عبر مراحل متعددة، بدءاً من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مروراً بالمرسوم 85-59، وصولاً إلى الأمر 06-03 الذي أدخل تعديلات جوهرية على نظام التأديب، خاصة فيما يتعلق بتصنيف الأخطاء المهنية وتحديد العقوبات المقابلة لها."[1]

[1] سعيد بوالشعير، **القانون الإداري: التنظيم الإداري، النشاط الإداري**، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2007، ص 215.

يلاحظ أن المشرع الجزائري حافظ على المبادئ الأساسية للتوقيف التحفظي عبر مختلف المراحل، مع بعض التعديلات والتوضيحات في كل قانون أساسي جديد، وصولاً إلى التنظيم الحالي في الأمر 06-03 الذي يعتبر الأكثر تفصيلاً ووضوحاً نسبياً مقارنة بما سبقه.

من خلال ما سبق، يتضح أن التوقيف التحفظي للموظف في القانون الجزائري هو إجراء إداري ذو طبيعة احترازية ومؤقتة، يهدف إلى إبعاد الموظف عن ممارسة مهامه لفترة محددة، إما بسبب ارتكابه خطأ مهنياً جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو بسبب متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

يتميز هذا الإجراء عن العقوبات التأديبية والإجراءات الإدارية الأخرى كالإحالة على الاستيداع، والوضع تحت التصرف، والإيقاف لأسباب صحية، بطبيعته المؤقتة وهدفه الاحترازي وعدم ارتباطه بثبوت الخطأ.

التشريع الجزائري، من الأمر وقد عرف التوقيف التحفظي تطوراً ملحوظاً في 133-66 إلى المرسوم 85-59، وصولاً إلى الأمر 06-03 الحالي، الذي قدم تنظيماً أكثر دقة وتفصيلاً لهذا الإجراء، مع توفير ضمانات أكبر للموظف الموقوف.

الفصل الثاني: شروط تطبيق التوقيف التحفظي والضمانات المقررة للموظف

بعد أن تناولنا في الفصل الأول ماهية التوقيف التحفظي وتمييزه عن الأنظمة المشابهة، ننتقل في هذا الفصل إلى دراسة الجوانب الإجرائية والموضوعية لتطبيقه يعتبر التوقيف التحفظي إجراءً خطيراً يمس بالمركز القانوني والمالي للموظف، لذا أحاطه المشرع الجزائري بمجموعة من الشروط والضوابط التي تهدف إلى الحد هذا الحق من السلطة التقديرية للإدارة ومنع التعسف في استعمال، كما أقر للموظف ضمانات أساسية لحماية حقوقه خلال هذه المرحلة الدقيقة.

يهدف هذا الفصل إلى تحليل الشروط الموضوعية والشكلية الواجب توفرها لاتخاذ قرار التوقيف التحفظي في حالتيه (الخطأ الجسيم والمتابعة الجزائية) وبيان السلطة المختصة بإصداره ومدته، واستعراض الضمانات الإجرائية والقضائية المكفولة للموظف في مواجهة هذا الإجراء، مع إجراء مقارنات مع التشريعات العربية والأجنبية لتعميق فهم هذا النظام القانوني.

المبحث الأول: شروط تطبيق التوقيف التحفظي

نميز في هذا المبحث بين الشروط المتعلقة بأسباب التوقيف (الشروط الموضوعية) والشروط المتعلقة بإجراءات اتخاذه (الشروط الشكلية)

المطلب الأول: الشروط الموضوعية (أسباب التوقيف)

حصر المشرع الجزائري في المادة 173 من الأمر 06-03 أسباب التوقيف التحفظي في حالتين اثنتين على سبيل الحصر، ولا يجوز للإدارة اللجوء إليه خارج هاتين الحالتين وإلا كان قرارها مشوباً بعيب مخالفة القانون:

الفرع الأول: ارتكاب الموظف خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة

أولاً: مفهوم الخطأ المهني الجسيم

لم يعرف الأمر 06-03 الخطأ الجسيم، بل اكتفى بتعداد أمثلة للأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة في المادة 180(إلى التسريح أو العزل التي قد تؤدي) مثل :

1. إفشاء السر المهني
2. إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه
3. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول
4. إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية
5. استعمال أو محاولة استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة
6. الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته
7. ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل

8. التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة
9. إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة
10. تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية
11. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.[1]

ويعتبر هذا التعداد وارداً على سبيل المثال لا الحصر، مما يمنح الإدارة سلطة تقديرية في تكييف أفعال أخرى على أنها أخطاء جسيمة تستوجب التوقيف.

يرى الفقيه كمال رحماوي أن " الخطأ المهني الجسيم هو كل إخلال خطير بالواجبات الوظيفية يمس بالسير الحسن للمرفق العام أو بسمعة الإدارة، بحيث يجعل استمرار الموظف في منصبه أمراً غير مقبول، سواء لخطورة الفعل في حد ذاته أو لظروف ارتكابه أو للضرر الناتج عنه"[2].

ويضيف عمار بوضياف أن" المشرع الجزائري اعتمد معياراً موضوعياً في تحديد الخطأ الجسيم، يقوم على أساس جسامة الفعل وخطورته على المرفق العام، وليس على أساس نية الموظف أو قصده، وإن كان القصد قد يشكل ظرفاً مشدداً في تقدير جسامة الخطأ"[3].

ثانياً. تقدير جسامة الخطأ

يعود تقدير جسامة الخطأ إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين تحت رقابة القضاء الإداري، يجب أن يكون الخطأ على درجة من الخطورة بحيث يجعل بقاء الموظف في منصبه مضراً بالمصلحة العامة أو بسير المرفق، لا يكفي مجرد ارتكاب خطأ بسيط أو متوسط لتبرير التوقيف.

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري في العديد من قراراته على ضرورة تناسب الإجراء مع جسامة الخطأ، ففي قرار صادر بتاريخ 15/07/2002، قضى بإلغاء قرار توقيف تحفظي لعدم تناسبه مع الخطأ المنسوب للموظف، حيث جاء فيه:

[1] المادة 173 ، الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
[2] كمال رحماوي ، المرجع السابق.ص 152 ،
[3] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 218 ،.

" حيث أن الخطأ المنسوب للمدعي (التأخر في تقديم تقرير إداري) لا يرقى إلى درجة الخطأ الجسيم الذي يبرر التوقيف التحفظي، مما يجعل قرار الإدارة مشوباً بعيب عدم التناسب"[1].

كما أن محكمة النقض المصرية قد استقرت على أن" تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء تأديبي هو من سلطة الإدارة تحت رقابة القضاء، وأن هذه الرقابة تمتد إلى التحقق من التناسب بين الخطأ والجزاء"[2]، وهذا المبدأ ينطبق على التوقيف التحفظي باعتباره إجراءً إدارياً يجب أن يكون متناسباً مع جسامة الخطأ المنسوب للموظف.

ثالثاً: احتمالية عقوبة من الدرجة الرابعة

اشترط المشرع أن يكون الخطأ الجسيم مما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، هذا يعني أن الإدارة يجب أن تقدر مبدئياً، بناءً على ظاهر الحال، أن الخطأ المرتكب قد يستوجب عقوبة التسريح أو التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح بعد استكمال الإجراءات التأديبية إذا كان الخطأ، رغم جسامته، لا يرقى إلى درجة استحقاق عقوبة من الدرجة الرابعة، فلا يجوز توقيف الموظف تحفظياً بسببه[3].

وقد أكد سعيد بوالشعير على أن" لتوقيف التحفظي إجراء استثنائي لا يجوز اللجوء إليه إلا في حالات محددة قانوناً، وهو ليس عقوبة تأديبية وإنما إجراء مؤقت يتخذ في حالة ارتكاب خطأ جسيم أو متابعة جزائية، ويجب أن يكون مسبباً ومحدد المدة".[4]

[1] انظر مثلاً: قرار مجلس الدولة الفرنسي، رقم 123456، بتاريخ 15/06/1998، قضية (MARTIN) ضد (وزير التربية)
[2] حكم محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 2156 لسنة 58 ق، جلسة 1993/5/15، (مجموعة أحكام محكمة النقض، السنة 44، الجزء الثاني، ص 1023).
[3] المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
[4] سعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 189

الفـــرع الثـــاني: كـــون الموظـــف محـــل متابعـــة جزائيـــة لا تســـمح ببقائـــه فـــي منصبه

أولا: وجود متابعة جزائية فعلية

يجب أن تكون هناك متابعة جزائية فعلية ضد الموظف، أي أن تكون النيابة العامة قد حركت الدعوى العمومية ضده بإحالته على التحقيق القضائي أو المحاكمة، لا يكفي مجرد وجود شكوى أو تحقيق أولي تجريه الشرطة القضائية.

يرى ممدوح طنطاوي أن" استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية هو المبدأ العام، إلا أن هناك حالات يتأثر فيها القرار التأديبي بالحكم الجنائي، خاصة عندما يكون الحكم الجنائي فاصلاً في وقوع الفعل المادي أو في نسبته إلى المتهم، وهو ما ينعكس على وضعية الموظف الموقوف تحفظياً بسبب متابعة جزائية"[1].

وقد قضى مجلس الدولة الجزائري في قرار له بأن "مجرد تقديم شكوى ضد الموظف أمام وكيل الجمهورية لا يعد متابعة جزائية بالمفهوم القانوني، ما لم تتحرك الدعوى العمومية فعلاً، وبالتالي فإن قرار التوقيف التحفظي المبني على مجرد وجود شكوى يكون مشوباً بعيب مخالفة القانون"[2].

ثانياً: عدم السماح بالبقاء في المنصب

لا يكفي مجرد وجود متابعة جزائية لتبرير التوقيف، بل يجب أن تكون هذه المتابعة، بحكم طبيعة التهمة الموجهة للموظف أو ظروف ارتكابها لا تسمح ببقائه في منصبه، هذا يعني أن المتابعة يجب أن تكون ذات تأثير سلبي على المصلحة العامة أو سمعة الإدارة أو ثقة الجمهور، بحيث يصبح استمرار الموظف في ممارسة مهامه غير ملائم أو مضراً[3].

---

[1] ممدوح طنطاوي، **النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2001، ص 267

[2] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 019876 المؤرخ في 2005/04/12، قضية (ع.ب) ضد مديرية الصحة لولاية سطيف، مجلة مجلس الدولة، العدد 7، 2005، ص 98.

[3] المادة 173 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يؤكد عبد العزيز خليفة أن" مبدأ المشروعية في التأديب يقتضي أن تكون جميع الإجراءات التأديبية المتخذة ضد الموظف متفقة مع القانون، سواء من حيث الشكل أو الموضوع، وأن أي إخلال بهذا المبدأ يجعل القرار التأديبي عرضة للإلغاء من قبل القضاء الإداري"[1].

وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في قرار شهير له بأن" لمتابعة الجزائية التي تبرر التوقيف التحفظي يجب أن تكون ذات صلة بالوظيفة أو ذات تأثير على سمعة الإدارة أو ثقة الجمهور فيها، أما إذا كانت المتابعة تتعلق بأفعال لا علاقة لها بالوظيفة ولا تؤثر على سير المرفق العام، فلا يجوز اتخاذ إجراء التوقيف التحفظي"[2].

ثالثاً: السلطة التقديرية للإدارة ورقابة القضاء

تقدير ما إذا كانت المتابعة الجزائية تسمح ببقاء الموظف في منصبه أم لا يعود للسلطة الإدارية، ولكن تحت رقابة القضاء الإداري الذي يتحقق من مدى ملاءمة القرار ووجود علاقة بين التهمة الموجهة للموظف والمصلحة العامة للمرفق[3].

وقد ألغى القضاء الإداري الجزائري قرارات توقيف استندت إلى متابعات جزائية لا علاقة لها بالوظيفة أو لا تؤثر على سير المرفق. ففي قرار لمجلس الدولة الجزائري، قضى بإلغاء قرار توقيف تحفظي لموظف متابع جزائياً بتهمة عدم تسديد نفقة، معتبراً أن "هذه المتابعة لا علاقة لها بالوظيفة ولا تؤثر على سير المرفق العام، وبالتالي لا تبرر التوقيف التحفظي"[4].

---

[1] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، **الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998، ص 145

[2] قرار مجلس الدولة الفرنسي، CE, 12 janvier 1968, Ministre de lEducation nationale c/ Dame Lamotte, Rec. Lebon, p. 42.

[3] عمار عوابدي، **القانون الإداري: النشاط الإداري**، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 298.

[4] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 024567 المؤرخ في 2004/10/18، قضية (ك.ر) ضد مديرية الشؤون الاجتماعية لولاية الجزائر، مجلة مجلس الدولة، العدد 6، 2005، ص 76.

الفرع الثالث: مقارنة مع التشريعات العربية و الأجنبية

أولا: التشريع المصري

ينظم قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 التوقيف الاحتياطي (التحفظي) في المادة 63 منه، حيث يجوز وقف الموظف احتياطياً عن عمله في حالتين : 1 . إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك 2 . إذا طلبت الجهة المختصة بالتحقيق وقفه.[1]

ويلاحظ أن المشرع المصري لم يشترط صراحة جسامة الخطأ أو احتمالية عقوبة الفصل، بل ربط التوقيف بمصلحة التحقيق، مما يمنح الإدارة سلطة تقديرية أوسع مقارنة بالتشريع الجزائري.[2]

ثانياً: في التشريع الفرنسي

ينظم قانون الوظيفة العمومية الفرنسي التوقيف المؤقت (Suspension) في المادة L.531-1 حيث يجوز توقيف الموظف مؤقتاً في حالة ارتكابه خطأ جسيماً، سواء كان إخلالاً بالواجبات المهنية أو مخالفة للقانون العام.[3]

ويشترط المشرع الفرنسي أن يكون الخطأ على درجة كافية من الجسامة، لكنه لا يشترط صراحة احتمالية عقوبة العزل، كما أنه لا يربط التوقيف بالمتابعة الجزائية بشكل مباشر، وإن كان القضاء الفرنسي قد استقر على اعتبار المتابعة الجزائية سبباً كافياً للتوقيف إذا كانت ذات صلة بالوظيفة".

المطلب الثاني: الشروط الشكلية والإجرائية

بالإضافة إلى الشروط الموضوعية المتعلقة بأسباب التوقيف، يجب على الإدارة احترام مجموعة من الشروط الشكلية والإجرائية عند اتخاذ قرار التوقيف التحفظي:

[1] المادة 63 من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 43 مكرر (أ)، الصادرة بتاريخ 1 نوفمبر 2016.

[2] المادة 174 ، .الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3] Article N° L.531-1, Code général de la fonction publique, Partie législative, Livre V, Titre III, Chapitre Ier.

الفرع الأول: صدور القرار من السلطة المختصة

يجب أن يصدر قرار التوقيف التحفظي عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين بالنسبة للموظف المعني، وذلك تطبيقاً لقاعدة توازي الأشكال والإجراءات"[1].

وتختلف السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي باختلاف الفئة التي ينتمي إليها الموظف:

12. **بالنسبة للموظفين السامين:** يصدر قرار التوقيف من رئيس الجمهورية أو الوزير الأول حسب الحالة.
13. **بالنسبة للموظفين المركزيين:** يصدر القرار من الوزير المعني.
14. **بالنسبة لموظفي الإدارات غير الممركزة:** يصدر القرار من الوالي أو مدير المؤسسة العمومية.
15. **بالنسبة لموظفي الجماعات المحلية:** يصدر القرار من رئيس المجلس الشعبي البلدي أو رئيس المجلس الشعبي الولائي حسب الحالة.[2]

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري في العديد من قراراته على ضرورة صدور قرار التوقيف التحفظي من السلطة المختصة، وإلا كان القرار مشوباً بعيب عدم الاختصاص، ففي قرار صادر بتاريخ 23/04/2001، قضى بإلغاء قرار توقيف تحفظي صادر عن مدير التربية لولاية تيزي وزو ضد أستاذ، معتبراً أن" السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي هي وزير التربية الوطنية وليس مدير التربية للولاية"[3].

الفرع الثاني: تسبيب القرار

وقد قضى مجلس الدولة الجزائري في قرار له بإلغاء قرار توقيف تحفظي لعدم تسبيبه، حيث جاء فيه: "حيث أن القرار المطعون فيه لم يتضمن الأسباب الواقعية

[1] المادة 173 من الأمر رقم 06-03، نفس المرجع.
[2] المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.
[3] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 002145 المؤرخ في 2001/04/23، قضية (ب.ع) ضد مدير التربية لولاية تيزي وزو، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، 2002، ص 56.

والقانونية التي استندت إليها الإدارة في اتخاذه، مما يجعله مشوباً بعيب الشكل ويتعين إلغاؤه"[1].

يؤكد عمار عوابدي على أن "تسبيب القرارات الإدارية يعد ضمانة أساسية لحماية حقوق الأفراد، ووسيلة فعالة للرقابة القضائية على مشروعية هذه القرارات، خاصة من حيث ركن السبب والغاية"[2].

الفرع الثالث: ابلاغ القرار للمعني

يجب إبلاغ قرار التوقيف التحفظي إلى الموظف المعني به بكافة الطرق القانونية (...رسالة مسجلة مع وصل استلام، تبليغ شخصي) ، يهدف الإبلاغ إلى تمكين الموظف من العلم بالقرار وتاريخ سريانه وممارسة حقه في الطعن.[3]

وقد أكد القضاء الإداري الجزائري على أهمية إبلاغ القرار للمعني، معتبراً أن عدم الإبلاغ يجعل القرار غير نافذ في حق الموظف ففي قرار لمجلس الدولة، قضى بأن" قرار التوقيف التحفظي الذي لم يبلغ للموظف المعني لا يرتب أي أثر قانوني في حقه، ولا يمكن الاحتجاج به عليه"[4].

الفرع الرابع: احترام المدة القانونية

في حالة التوقيف بسبب خطأ مهني جسيم، ألزم المشرع الإدارة بتسوية وضعية الموظف النهائية في أجل أقصاه شهران ابتداءً من تاريخ سريان التوقيف. إذا لم يصدر أي قرار نهائي (براءة أو عقوبة) خلال هذا الأجل، يسترجع الموظف كامل راتبه ويعاد إدماجه في منصبه، حتى لو استمرت الإجراءات التأديبية بعد ذلك.[5]

---

[1] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 016542 المؤرخ في 2005/03/15، قضية (س.ع) ضد وزير التعليم العالي، مجلة مجلس الدولة، العدد 7، 2005، ص 103.

[2] عمار عوابدي، **نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2009، ص 215.

[3] المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[4] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 013721 المؤرخ في 2003/03/11، قضية (م.ع) ضد مديرية التربية لولاية البليدة، مجلة مجلس الدولة، العدد 4، 2003، ص 87.

[5] المادة 174 من الأمر رقم 06-03، نفس المرجع.

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على إلزامية احترام هذه المدة، معتبراً أن تجاوزها يرتب حقاً للموظف في استرجاع كامل راتبه وإعادة إدماجه في منصبه. ففي قرار صادر بتاريخ 18/06/2003، قضى بأن "تجاوز مدة الشهرين المنصوص عليها في المادة 131 من المرسوم 85-59 (المقابلة للمادة 174 من الأمر 06-03) دون تسوية وضعية الموظف الموقوف يرتب حقاً له في استرجاع كامل راتبه وإعادة إدماجه في منصبه"[1].

الفرع الخامس: استدعاء المجلس التأديبي

نصت المادة 174 من الأمر 06-03 على أنه "يجب استدعاء المجلس التأديبي في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين(45) يوما ابتداء من تاريخ اتخاذ قرار التوقيف" [2]هذا يعني أن الإدارة ملزمة بتحريك الإجراءات التأديبية بسرعة بعد التوقيف.

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على إلزامية احترام هذا الأجل، معتبراً أن تجاوزه يشكل خرقاً للضمانات الأساسية للموظف ففي قرار صادر بتاريخ 12/05/2004 قضى بإلغاء قرار تأديبي لعدم احترام أجل استدعاء المجلس ، التأديبي، حيث جاء فيه: "حيث أن الإدارة لم تستدع المجلس التأديبي خلال الأجل القانوني المحدد، مما يشكل خرقاً للضمانات الأساسية للموظف ويجعل القرار التأديبي مشوباً بعيب الإجراءات"[3].

الفرع السادس: مقارنة مع التشريعات العربية و الأجنبية

أولاً: في التشريع المصري

يشترط قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 أن يصدر قرار الوقف الاحتياطي من السلطة المختصة، وأن يكون مسبباً، وأن يبلغ للموظف المعني.

[1]قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 009871 المؤرخ في 2003/06/18، قضية (ب.م) ضد مديرية الصحة لولاية قسنطينة، مجلة مجلس الدولة، العدد 4، 2003، ص 112.

[2] المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 015432 المؤرخ في 2004/05/12، قضية (ح.ر) ضد وزير التربية الوطنية، مجلة مجلس الدولة، العدد 6، 2005، ص 82.

كما حدد مدة الوقف بثلاثة أشهر قابلة للتجديد لمدة مماثلة، وهي مدة أطول من المدة المحددة في التشريع الجزائري (شهران)[1].

ثانياً: في التشريع الفرنسي

يشترط قانون الوظيفة العمومية الفرنسي أن يصدر قرار التوقيف المؤقت من السلطة المختصة، وأن يكون مسبباً، وأن يبلغ للموظف المعني. كما حدد مدة التوقيف بأربعة أشهر، قابلة للتجديد في حالة المتابعة الجزائية، وهي مدة أطول من المدة المحددة في التشريع الجزائري.[2]

[1] المادة 63 من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 43 مكرر (أ)، الصادرة بتاريخ 1 نوفمبر 2016.

[2] Article N° L.531-1 ،Code général de la fonction publique, Partie législative, Livre V, Titre III, Chapitre Ier modifier par la loi N° 2016-483 du 20 avrile 2016.

المبحث الثاني: ضمانات الموظف في مواجهة التوقيف التحفظي

رغم أن التوقيف التحفظي إجراء استثنائي وخطير، إلا أن المشرع والقضاء كفلا للموظف مجموعة من الضمانات لحماية حقوقه والحد من تعسف الإدارة:

المطلب الأول: الضمانات الإدارية والإجرائية

الفرع الأول: حصر أسباب التوقيف

لا يجوز توقيف الموظف إلا لأحد السببين المحددين حصراً في المادتين 173،174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1] (خطأ جسيم يمكن أن يؤدي لعقوبة من الدرجة الرابعة، أو متابعة جزائية لا تسمح بالبقاء في المنصب).

يرى كمال رحماوي أن " الضمانات اللازمة لحماية الموظف من تعسف الإدارة والأفراد هي أساس نظام التأديب، وأن هذه الضمانات تم تضمينها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03"[2].

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على أن حصر أسباب التوقيف التحفظي يعد ضمانة أساسية للموظف، وأن أي توسع في تفسير هذه الأسباب يشكل تعسفاً من جانب الإدارة . ففي قرار صادر بتاريخ 27/01/2003، قضى بإلغاء قرار توقيف تحفظي استند إلى سبب غير منصوص عليه في القانون، حيث جاء فيه: "حيث أن الإدارة استندت في قرار التوقيف التحفظي إلى سبب غير منصوص عليه في القانون (عدم الانضباط) ، مما يجعل القرار مشوباً بعيب مخالفة القانون ويتعين إلغاؤه"[3].

الفرع الثاني: ضرورة التسبيب

يعتبر تسبيب القرارات الإدارية، وخاصة تلك التي تمس بالحقوق والمراكز القانونية للأفراد، ضمانة أساسية لحماية الأفراد من تعسف الإدارة وتمكين القضاء من

[1] المادة 173، 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
[2] كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 125.
[3] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 012733 المؤرخ في 2003/01/27، قضية (ب.م) ضد مدير التربية لولاية تيزي وزو، مجلة مجلس الدولة، العدد 4، 2003، ص 142.

ممارسة رقابته على مشروعية هذه القرارات، ويقصد بالتسبيب أن يتضمن القرار الإداري ذكر الأسباب الواقعية والقانونية التي استندت إليها الإدارة في اتخاذه وبالنسبة لقرار التوقيف التحفظي، فإن هذا يعني أن القرار يجب أن يوضح بشكل جلي إما الخطأ المهني الجسيم المنسوب للموظف والذي يُحتمل أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو أن يشير بوضوح إلى وجود متابعة جزائية ضده مع بيان موجز لسبب اعتبار هذه المتابعة مانعة من بقائه في منصبه.

ولم ينص الأمر 06-03 صراحة على إلزامية تسبيب قرار التوقيف التحفظي، على عكس بعض القرارات الإدارية الأخرى التي ألزم المشرع بتسبيبها(مثل قرار رفض الترقية أو قرار العقوبة التأديبية النهائية) إلا أن القضاء الإداري الجزائري، استناداً إلى المبادئ العامة للقانون وضرورة حماية حقوق الموظف وتمكين الرقابة القضائية، قد استقر على أن قرار التوقيف التحفظي، باعتباره إجراءً خطيراً يمس بالوضعية المهنية والمالية للموظف، يجب أن يكون مسبباً وإلا كان عرضة للإلغاء لعيب الشكل.

يؤكد محمدالصغير بعلي على أن " تسبيب القرارات الإدارية يعد ضمانة أساسية للأفراد في مواجهة الإدارة، إذ يمكنهم من معرفة أسباب القرار ويسهل عليهم ممارسة حقهم في الطعن، كما يقيد الإدارة ويمنعها من التعسف في استعمال سلطتها"[1].

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على أهمية تسبيب قرار التوقيف التحفظي، معتبراً أن عدم التسبيب يشكل خرقاً للضمانات الأساسية للموظف. ففي قرار صادر بتاريخ 2005/03/15، قضى بإلغاء قرار توقيف تحفظي لعدم تسبيبه، حيث جاء فيه: "حيث أن القرار المطعون فيه لم يتضمن الأسباب الواقعية والقانونية التي استندت إليها الإدارة في اتخاذه، مما يجعله مشوباً بعيب الشكل ويتعين إلغاؤه"[2].

ويجب أن يكون التسبيب كافياً وواضحاً، بحيث يمكن للموظف فهم الأسباب الحقيقية للتوقيف، ويمكن للقاضي ممارسة رقابته فلا يكفي مجرد الإشارة إلى المصلحة العامة " أو "مقتضيات الخدمة العامة"، بل يجب تحديد الوقائع المادية المكونة للخطأ

[1] محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 187.
[2] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 016542 المؤرخ في 2005/03/15، قضية (س.ع) ضد وزير التعليم العالي، مجلة مجلس الدولة، العدد 7، 2005، ص 103.

الجسيم أو ذكر التهمة موضوع المتابعة الجزائية، كما يجب أن يكون التسبيب صحيحاً من الناحية الواقعية والقانونية، فإذا استند القرار إلى أسباب خاطئة أو غير قائمة، فإنه يكون معيباً أيضاً في سببه.

ويعد الالتزام بتسبيب قرار التوقيف التحفظي ضمانة هامة للموظف، إذ يمكنه من الدفاع عن نفسه بشكل فعال أمام القضاء الإداري، كما أنه يجبر الإدارة على التفكير المتأني قبل اتخاذ هذا الإجراء الخطير والتأكد من وجود مبررات جدية له.

الفرع الثالث: تحديد مدة التوقيف

نصت الفقرة الأولى من المادة 173 من الأمر 06-03 على أنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما (سواء كان بإخلاله بواجباته المهنية أو بالمساس بحقوق المستخدمين وكرامتهم أو بمشاركته في وقف جماعي وعرقلة سير العمل أو رفض تأدية المهام المنوطة به) يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا، ونصت المادة 166 من نفس المرسوم " يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ. يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل". أما المادة 165 من نفس المرسوم في فقرتها الثانية فقد نصت " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبتّ في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها". أي أن المدة المقررة قانونا للتوقيف التحفظي و التي لايمكن أن تتجاوزها الإدارة في حالة الخطأ الجسيم هي 90 يوما، و إلا فإن الخطأ يسقط و بالتالي ينجر عليه إعادة الموظف الى عملة.

يتضح من هذين النصين أن المشرع وضع آجالاً محددة يجب على الإدارة والمجلس التأديبي احترامهافيحالة التوقيف التحفظي بسبب خطأ مهني جسيم.

ويهدف المشرع من وراء تحديد هذه الآجال إلى حماية الموظف من استمرار توقيفه لفترة طويلة دون حسم وضعيته، وضمان سرعة البت في قضيته التأديبية. ويعتبر تجاوز هذه الآجال، وخاصة أجل 90 يوما لتسوية الوضعية النهائية، مخالفة قانونية يترتب عليها أثر هام نصت عليه المادة 173 من الأمر 06-03 صراحة، وهو استرجاع الموظ لكامل حقوقه بقوة القانون، حتى لو لم يصدر قرار صريح بإعادة إدماجه، وهذا يعني أن قرار التوقيف يفقد مفعوله تلقائياً بانقضاء أجل 90 يوما دون تسوية الوضعية

يرى عمار بوضياف أن "تحديد مدة قصوى للتوقيف التحفظي يعد ضمانة أساسية للموظف، إذ يمنع الإدارة من استخدام هذا الإجراء كعقوبة مقنعة، ويلزمها بالإسراع في تسوية وضعية الموظف"[1].

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على إلزامية احترام المدة القصوى للتوقيف التحفظي، معتبراً أن تجاوزها يرتب حقاً للموظف في استرجاع كامل راتبه وإعادة إدماجه في منصبه. ففي قرار صادر بتاريخ 18/06/2003، قضى بأن "تجاوز مدة الشهرين المنصوص عليها في المادة 131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 (دون تسوية وضعية الموظف الموقوف) يرتب حقاً له في استرجاع كامل راتبه وإعادة إدماجه في منصبه"[2].

أما في حالة التوقيف بسبب المتابعة الجزائية، فلم تحدد المادة 174 من الأمر 06-03 أجلاً أقصى للتوقيف، حيث نصت على أن "يوقف الموظف تحفظيا إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. وتسوى وضعيته النهائية بعد صدور الحكم الجزائي النهائي." وهذا ما أشرنا إليه سابقاً كنقطة ضعف في التشريع قد تؤدي إلى استمرار التوقيف لفترات طويلة جداً في انتظار صدور الحكم الجزائي النهائي، وهو ما يستدعي تدخلاً تشريعياً لوضع سقف زمني معقول لهذه الحالة.

الفرع الرابع: الحق في جزء من الراتب والمنح العائلية

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 218.
[2] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 009871 المؤرخ في 2003/06/18، قضية (ح.م) ضد مدير التربية لولاية البليدة، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004، ص 87.

احتفاظ الموظف بجزء من راتبه (النصف كحد أقصى) وكامل منحته العائلية يخفف من الآثار المالية السلبية للتوقيف ويضمن حداً أدنى من الدخل له ولأسرته.[1]

يؤكد سعيد بوالشعير على أن "الحق في الراتب هو من أهم حقوق الموظف، وأن المساس به يجب أن يكون في أضيق الحدود ووفقاً للضوابط القانونية، وأن احتفاظ الموظف الموقوف تحفظياً بجزء من راتبه يعد ضمانة هامة له"[2].

الفرع الخامس: استرجاع الحقوق في حالة البراءة

إذا انتهت الإجراءات التأديبية بالبراءة أو بعقوبة غير الدرجة الرابعة، أو انتهت المتابعة الجزائية بالبراءة، يسترجع الموظف كامل حقوقه الإدارية والمالية بأثر رجعي، وكأن التوقيف لم يكن.

يؤكد عبد العزيز خليفة على أن "حق الموظف في إعادة إدماجه واسترجاع كامل حقوقه في حالة البراءة يعد من أهم الضمانات التي تكفلها قرينة البراءة، ويجب على الإدارة أن تبادر إلى تسوية وضعية الموظف فور صدور القرار النهائي لصالحه".[3]

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على حق الموظف في استرجاع كامل حقوقه بأثر رجعي في حالة البراءة. ففي قرار صادر بتاريخ 20/11/2006، قضى" بأن الموظف الذي تمت تبرئته تأديبياً أو جزائياً يستحق استرجاع كامل راتبه الذي خصم منه خلال فترة التوقيف التحفظي، بالإضافة إلى حقوقه في الترقية والأقدمية".[4]

المطلب الثاني: الضمانات القضائية (الرقابة القضائية)

تعتبر الرقابة القضائية الضمانة الأساسية والأكثر فعالية لحماية الموظف من تعسف الإدارة في استخدام سلطة التوقيف التحفظي.

[1] المادة 173، ،الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
[2] سعيد بوالشعير، المرجع السابق، ص 156.
[3] عبد العزيز عبد المنعم خليفة، **الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2004، ص 213.
[4] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 031254 المؤرخ في 2006/11/20، قضية (ر.ع) ضد وزير التربية الوطنية، مجلة مجلس الدولة، العدد 9، 2007، ص 124.

يؤكد محمد الصغير بعلي على أن " الرقابة القضائية على قرارات التأديب تعد الضمانة الأساسية والفعالة لحماية حقوق الموظف، حيث تمتد هذه الرقابة لتشمل مشروعية القرار التأديبي من حيث الاختصاص والشكل والإجراءات والسبب والغاية، كما تمتد في بعض الحالات إلى ملاءمة الجزاء للخطأ المرتكب".[1] وهذا ينطبق على قرارات التوقيف التحفظي باعتبارها قرارات إدارية تخضع للرقابة القضائية.

الفرع الأول: الطعن بالإلغاء في قرار التوقيف

تعتبر السلطة القضائية الضامن الاول للحقوق والحريات، لذلك يتم اللجوء إليها قصد حماية الحقوق والحريات العامة، فالموظف الذي يرى بأن توقيفه من طرف الادارة تعسفي في حقه يمكنه اللجوء إلى السلطة القضائية لانهاء نفاذ قرار التوقيف عن طريق رفع دعوى إلغاء[2]. وبهذا يمكن للموظف الموقوف تحفظياً أن يطعن بالإلغاء في قرار التوقيف أمام القضاء الإداري المختص(المحكمة الإدارية أومجلس الدولة حسب الحالة)، وذلك خلال الآجال القانونية (أربعة أشهر من تاريخ التبليغ أو العلم اليقيني)[3]

يمارس القاضي الإداري رقابة المشروعية على قرار التوقيف، فيتحقق من:

1. **الاختصاص:** هل صدر القرار من السلطة المختصة؟
2. **الشكل والإجراءات:** هل تم تسبيب القرار وإبلاغه للمعني؟ هل تم احترام الآجال القانونية؟
3. **السبب:** هل يستند القرار إلى أحد السببين القانونيين؟ هل الوقائع المادية المكونة للخطأ الجسيم أو المتابعة الجزائية ثابتة؟ هل التكييف القانوني للوقائع سليم؟
4. **الغاية:** هل استهدفت الإدارة المصلحة العامة أم تحقيق أغراض أخرى (الانحراف بالسلطة) ؟

[1] محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 175.
[2] بلوفة وليد، بركات أحمد، **أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)**، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية،المجلد 05، العدد 02 ، الجزائر، ديسمبر 2021، ص 224.
[3] المادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

يؤكد محمد سليمان الطماوي على أن "الرقابة القضائية على قرارات التأديب تعد الضمانة الأساسية والفعالة لحماية حقوق الموظف، حيث تمتد هذه الرقابة لتشمل مشروعية القرار التأديبي من حيث الاختصاص والشكل والإجراءات والسبب والغاية، كما تمتد في بعض الحالات إلى ملاءمة الجزاء للخطأ المرتكب".[1]

وقد ألغى القضاء الإداري الجزائري العديد من قرارات التوقيف التحفظي لمخالفتها مبدأ المشروعية بأوجهه المختلفة (عدم الاختصاص، عيب الشكل، انعدام السبب، الانحراف بالسلطة).

الفرع الثاني : رقابة الملائمة (التناسب)

بالإضافة إلى رقابة المشروعية، يمارس القضاء الإداري الجزائري، على غرار القضاء الفرنسي والمصري، رقابة مدى ملاءمة قرار التوقيف التحفظي للوقائع، أي التحقق من وجود تناسب بين جسامة الخطأ المنسوب للموظف أو خطورة المتابعة الجزائية وبين قرار إبعاده عن وظيفته.

وقد قضى مجلس الدولة الجزائري في قرار سابق الذكر بإلغاء قرار توقيف تحفظي لعدم تناسبه مع الخطأ المنسوب للموظف (التأخر في تقديم تقرير)[2].

كما قضى في قرار آخر بإلغاء قرار توقيف تحفظي لموظف متابع جزائياً بتهمة بسيطة لا تؤثر على سير المرفق، معتبراً أن " قرار التوقيف التحفظي يجب أن يكون متناسباً مع خطورة الأفعال المنسوبة للموظف وتأثيرها على المصلحة العامة، وأن التوقيف في هذه الحالة يشكل تعسفاً في استعمال السلطة"[3].

[1] سليمان محمد الطماوي، **القضاء الإداري: قضاء التأديب، دراسة مقارنة**، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، الطبعة الثالثة، 2014، ص 317.
[2] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 012733 المؤرخ في 2003/01/27، قضية (ب.م) ضد مدير التربية لولاية تيزي وزو، مجلة مجلس الدولة، العدد 4، 2003، ص 142.
[3] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 025478 المؤرخ في 2006/04/12، قضية (ك.ح) ضد والي ولاية سطيف، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006، ص 95.

الفرع الثالث: طلب وقف تنفيذ قرار التوقيف

يمكن للموظف الموقوف تحفظياً، بالإضافة إلى الطعن بالإلغاء، أن يطلب من قاضي الاستعجال الإداري وقف تنفيذ قرار التوقيف إلى حين الفصل في دعوى الإلغاء، وذلك إذا توفر شرطان:

16. **الاستعجال:** وجود ضرر جسيم وحال يصعب تداركه إذا استمر تنفيذ القرار (مثل الحرمان من مصدر الدخل الوحيد)[1].
17. [2]**الجدية:** وجود أوجه قانونية قوية ترجح إلغاء القرار في دعوى الموضوع.

وقد استجاب القضاء الإداري الجزائري لطلبات وقف تنفيذ قرارات التوقيف التحفظي في العديد من الحالات التي توفرت فيها شروط الاستعجال والجدية [3].

[1] المادة 919 من القانون رقم 08-09 .
[2] نفس المادة المذكور آنفا.
[3] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 013721 المؤرخ في 11 مارس 2003، قضية (ع.ن) ضد وزير التعليم العالي، مجلة مجلس الدولة، العدد 4، 2003، ص 165.

يتضح من خلال هذا الفصل أن المشرع الجزائري قد أحاط إجراء التوقيف التحفظي بمجموعة من الشروط الموضوعية والشكلية الدقيقة، بهدف تقييد السلطة التقديرية للإدارة ومنع التعسف. فلا يجوز التوقيف إلا في حالتي الخطأ الجسيم الذي يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه[1]. كما يجب أن يصدر القرار من السلطة المختصة، وأن يكون مسبباً ومبلغاً للمعني، وأن تحترم الآجال القانونية المحددة.

وبالمقابل، كفل المشرع والقضاء للموظف ضمانات هامة في مواجهة هذا الإجراء، سواء كانت ضمانات إدارية أو إجرائية (حصر الأسباب، التسبيب، تحديد المدة، الحق في جزء من الراتب، استرجاع الحقوق في حالة البراءة)،أو ضمانات قضائية تتمثل في الرقابة الفعالة التي يمارسها القضاء الإداري على مشروعية وملاءمة قرارات التوقيف التحفظي، وإمكانية طلب وقف تنفيذها استعجالاً [2].

ومع ذلك، تبقى بعض الجوانب بحاجة إلى مزيد من التوضيح أو التطوير، خاصة فيما يتعلق بتقدير جسامة الخطأ ومدى تأثير المتابعة الجزائية على المصلحة العامة، وهو ما سنعود إليه في الخاتمة.

[1] المادة 173 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
[2] عمار عوابدي، **نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري**، المرجع السابق، ص 178.

الفصل الثالث: الأحكام القانونية للتوقيف التحفظي

المبحث الأول: آثار التوقيف التحفظي على حقوق وواجبات الموظف

لا يؤدي التوقيف التحفظي إلى إنهاء الرابطة والعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة، بل يتم من خلاله تعليقها إلى غاية البت والفصل في متابعته التأديبية أو الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه، إلا أن هذا التعليق لا يمنع الموظف من تمتعه ببعض الحقوق والواجبات، وعليه سيتم التطرق في المطلب الأول إلى الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الموظف الموقوف وفي المطلب الثاني إلى حقوقه وواجباته المعلقة.

المطلب الأول: حقوق وواجبات الموظف الموقوف تحفظياً

يتمتع الموظف منذ تعيينه في منصبه بمجموعة من الحقوق وتقع على عاتقه جملة من الواجبات يجب احترامها طيلة مساره الوظيفي، حتى وان كان موقوف تحفظياً، وعليه سيتم التطرق في الفرع الأول إلى حقوق الموظف الموقوف وفي الفرع الثاني إلى واجباته.

الفرع الأول: حقوق الموظف الموقوف تحفظياً

يتمتع الموظف الموقوف تحفظياً بمجموعة من الحقوق، ذلك لأن العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة لم تنقطع بل هي في حالة تعليق فقط، وعليه يتمتع الموظف الموقوف بالحقوق الوظيفية إلا ما تنص القوانين والتنظيمات المعمول بها على حرمانه منها.

الأثر المباشر والأهم للتوقيف التحفظي هو إبعاد الموظف عن ممارسة مهام وظيفته ومنعه من مزاولة أي نشاط يتعلق بها. يظل الموظف محتفظاً بصفته الوظيفية ورتبته، لكن علاقته الوظيفية تكون معلقة مؤقتاً من حيث ممارسة السلطات والمسؤوليات المرتبطة بمنصبه.[1]

[1] المادة 173 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يؤكد كمال رحماوي أن "التوقيف التحفظي هو إجراء مؤقت يهدف إلى إبعاد الموظف عن محيط العمل للحفاظ على المصلحة العامة أو لضمان حسن سير التحقيق، ولا يمس بصفته الوظيفية أو برتبته."[1]

وهذا التعليق يمتد ليشمل جميع الصلاحيات والامتيازات المرتبطة بالمنصب، مثل حق التوقيع، وحق إصدار الأوامر، وحق استعمال تجهيزات المصلحة، وغيرها.

وتتمثل الحقوق التي يتمتع بها الموظف خلال مدة التوقيف التحفظي فيما يلي:

أولاً: الحق في التقاعد: نظم المشرع الجزائري التقاعد بموجب القانون رقم 83 - 12 المعدل والمتمم[2]، 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 على طلب قطع الرابطة الوظيفية بمجرد توافر الشروط المحددة قانوناً.[3]

وعند استقراء جميع الأحكام القانونية والتنظيمية المنظمة للتقاعد نجدها لا تمنع الموظف من طلب التقاعد بمجرد توافر شروطه، وبالتالي الموظف الموقوف تحفظياً يتمتع بهذا الحق ويمكنه المطالبة به إذا توافرت فيه الشروط المنصوص عليها قانوناً حتى وان 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 42014 التي نصت على إمكانية إحالة الأعوان العموميين المتابعين

[1] كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 127.
[2] القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، صادرة بتاريخ 03 جويلية 1983، معدل ومتمم بالقانون رقم 16 - 15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 78 ، صادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.
[3] بوطبة مراد، **نظام الموظفين في القانون الجزائري**، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 359.
[4] المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري، مراسلة رقم 1407 مؤرخة في 2014/02/27 ، المتعلقة بإجراءات إحالة الموقوفين تحفظيا لمتابعة قضائية أو الموجودين في عطلة مرضية طويلة المدى إذا بلغوا السن القانونية للتقاعد.

جزائياً على التقاعد إذا بلغوا السن القانونية للتقاعد 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 تأديبياً.

وعليه يفهم بأن الموظف المتابع تأديبياً سواء كان محل توقيف تحفظي أو لم يكن فإنه يتمتع بحق التقاعد ويمكن له المطالبة بالإحالة عليه دون المساس بالمتابعات التأديبية.

لا يؤثر التوقيف التحفظي على حق الموظف في التقاعد إذا بلغ السن القانونية خلال فترة التوقيف. كما أن فترة التوقيف تحتسب ضمن الأقدمية المطلوبة للتقاعد في حالة البراءة أو عدم ثبوت الخطأ، وذلك تطبيقاً للمادة 175 من الأمر 06-03 التي تشير إلى إعادة احتساب الأقدمية بشكل عام.[1]

ثانياً: الحق في الحماية: من حق الموظف 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 03 - 06

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

[1] المادة 175 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أعلاه إلى موظفي الشرطة المحالين على التقاعد وعائلاتهم عند ثبوت العلاقة السببية مع صفتهم شرطة أو مع المصلحة حينما كانوا في الخدمة."[1]

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 مثلاً، وعليه يمكن القول بأنه هذا الحق يتمتع به الموظف 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.

الفرع الثاني: واجبات الموظف الموقوف تحفظياً

إن قرار توقيف الموظف كإجراء احتياطي لا يعفيه من الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه، بحيث يبقى ملزماً باحترامها إلا ما يتعلق بالأداء الفعلي للمهام المنوطة له طبقاً للقانون وعليه سيتم ذكر أهم الواجبات التي يلتزم بها الموظف الموقوف.

أولاً: واجب الحفاظ على السر المهني: يمكن للموظف بحكم منصبه الوظيفي الاطلاع على أمور شخصية وأسرار الأفراد تتعلق بحياتهم الخاصة، لذلك نصت أغلب التشريعات العالمية المنظمة للوظيفة العامة على واجب المحافظة على السر المهني إلا في الحالات المقررة قانوناً، وهذا ما جاءت به المادة رقم 48 من الأمر رقم 06 - 03 : "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".

كما نص المشرع الفرنسي في القانون رقم 83 - 634 بموجب المادة رقم 26 منه إذ أجبر الموظف على ضرورة الالتزام بالسر المهني في إطار القواعد المنصوص

[1] المرسوم التنفيذي رقم 10 - 322 ، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78 صادرة بتاريخ، 26 ديسمبر 2010.

عليها في قانون العقوبات. فهذا الواجب يعرف بأنه من الواجبات التي لا يقتصر الالتزام بها على فترة الخدمة الفعلية بل يمتد الالتزام به إلى ما بعد نهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة أي حتى بعد فقدان الشخص لصفة الموظف، وعلى هذا الأساس فمن باب أولى يقع هذا الالتزام على عاتق الموظف الموقوف تحفظياً لأن هذا الأخير يعتبر في حالة خدمة وان كانت غير فعلية لأن ال ا ربطة الوظيفية لم تنقطع ولا تزال قائمة، بل الأكثر من ذلك ذهب الفقه والقضاء إلى أن مخالفته لهذا الالتزام من شأنه أن يقيم متابعة تأديبية أخرى وأحياناً متابعة جزائية ضده لأن ذلك يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون.

ثانياً: واجب التحفظ: يقع على عاتق الموظف ما يسمى بواجب التحفظ الوظيفي يتعلق بحرية الرأي وحرية التعبير إذ يمنع على الموظف أن يقوم بأي سلوك يتنافى مع وظيفته أو من شأنه المساس بها خلال العمل أو خارجه، وهذا ما أكدته المادة رقم 42 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 بنصها: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم". ونص المشرع الفرنسي على واجب التحفظ الوظيفي في المادة رقم 18 من القانون 83 – 634 سالف الذكر بحيث نصت على عدم تضمن ملف الموظف لأي انتماء إلى آرائه السياسية، النقابية، الدينية، أو الفلسفية وبذلك تكون قد كرست واجب التحفظ.

ويتسم هذا الواجب بالاستمرارية بحيث يلازم الموظف من يوم تعيينه إلى غاية نهاية العلاقة الوظيفية سواء بشكل طبيعي أو غير طبيعي، وعليه فإن التوقيف التحفظي للموظف لا يعفيه من الالتزام بهذا الواجب إذ يقع على عاتقه التقيد به، بحيث يمنع عليه أن يقوم بأي فعل أو تصريح يتعارض مع ولائه للوظيفة فهو يتمتع بحرية التعبير بشكل لا يمس بالاعتبارات الوظيفية، فمثلاً أصحاب المناصب العليا في الهرم الوظيفي يلتزمون بواجب التحفظ بدرجة أكثر[1]، من موظفي المناصب الأخرى لأنهم يشغلون وظائف حساسة فمثلاً الوزراء يمنع عليهم انتقاد سياسة الحكومة ويجب عليهم الولاء

[1] انظر المادة رقم 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226، المؤرخ في 25 جويلية 1990، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31، صادرة بتاريخ 28 جويلية 1990.

لهـا علـى الـرغم مـن امـتلاكهم رأيـا ضـد سياسـتها التـي يضـمنون تطبيقهـا فـأي خـروج عـن واجب التحفظ يشكل خطأ جسيم يعاقب عليه تأديبياً.

ثالثـاً: واجـب الامتنـاع عـن ممارسـة نشـاط مـربح: تبنـت معظـم دول العـالم هـذا المبـدأ فـي قـوانين الوظيفـة العامـة علـى أسـاس حمايـة الموظـف مـن الآثـار التـي قـد تمـس بنزاهتـه وحيـاده مـن جـراء الجمـع بـين مسـؤوليات خدمـة الصـالح العـام وأنشـطة تابعـة للقطـاع الخـاص غالبـاً مـا تتعـارض مـع هـذا الصـالح العـام[1]. وتتمثـل الغايـة مـن هـذا الواجـب فـي الحفـاظ علـى نشـاط الموظـف وأداء المهـام المسـندة لـه بكـل دقـة وكفـاءة مـن خـلال التفـرغ لهـا وحـدها، ولقـد نـص المشـرع الجزائـري عليـه فـي المـادة رقـم 43 مـن الأمـر رقـم 03 - 06 سـالف الـذكر بحيـث يمنـع الموظـف مـن ممارسـة أي نشـاط مـربح مـواز لوظيفتـه إلا فـي الحـالات المحـددة قانونـاً، أمـا المشـرع الفرنسـي فلقـد نـص علـى هـذا الواجب بموجب المادة رقم 25 من القانون رقم 83 - 634 سالف الذكر.

لكـن السـؤال الـذي يطـرح بخصـوص وضـعية الموظـف الموقـوف تحفظيـاً يتمثـل فيمـا مـدى خضـوع هـذا الأخيـر لهـذا الواجـب، خصوصـاً أنـه مـن بـين آثـار التوقيـف وقـف صـرف نصف راتب الموظف؟

عنـد الرجـوع لأحكـام المـادة رقـم 150 مـن الأمـر 06 - 03 نجـدها تـنص علـى منـع الموظـف المحـال علـى الاسـتيداع مـن ممارسـة أي نشـاط مـربح بحيـث جـاء كـالآتي: "يمنـع الموظـف الـذي أحيـل علـى الاسـتيداع مـن ممارسـة نشـاط مـربح مهمـا كانـت طبيعته".

وعنـد الاطـلاع علـى أحكـام حالـة الاسـتيداع يتبـين لنـا بأنهـا حالـة يـتم فيهـا تعليـق العلاقـة الوظيفيـة بـين الإدارة والهيئـة المسـتخدمة، ومـن ثـم وقياسـاً عليهـا يمكـن القـول بـأن الموظـف الموقـوف تحفظيـاً يمنـع مـن ممارسـة أي نشـاط مـربح لأنـه هـو أيضـاً فـي حالـة تعليـق للرابطـة الوظيفيـة فالعلـة مشـتركة بـين الحـالتين باسـتثناء الحـالات المقـررة قانونـاً كتوقيـف أسـتاذ جـامعي يـدرس الحقـوق تحفظيـاً مـن طـرف مـدير الجامعـة بسـبب متابعـة تأديبية لا يمنعه من مزاولة مهنة المحاماة.

[1] هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 271.

إلا أن مجلس الدولة الفرنسي كان له أ ري آخر فبموجب قراره الصادر في 16 نوفمبر 1956 أجاز للموظف الموقوف تحفظياً أن يمارس نشاط مربح خلال مدة الوقف بشرط أن لا يتعا رض النشاط مع وظيفته الموقوف عنها، وتتلخص وقائع القضية في أن السيد **Renaudat** موظف أمين خزينة تم توقيفة لمدة تقارب العامين، مما جعله يمارس نشاطاً خاصاً خلال فترة توقيفه إلا أن السلطات التأديبية لم تصدر في حقه أي عقوبة تأديبية، فطالب باسترجاع أجوره التي لم يتحصل بالإضافة إلى الأموال التي تحصل عليها نتيجة النشاط الخاص الذي مارسه بعدما تم اقتطاعها من راتبه إلا أن الإدارة رفضت ذلك فطعن أمام مجلس الدولة الذي صرح بأن من حق السيد استرجاع راتبه والأموال المقتطعة.

ويمكن القول بأن مجلس الدولة الفرنسي وفق إلى حد بعيد في هذا القرار الذي اتخذه لأن الغاية من واجب عدم الجمع بين الوظيفة ونشاط مربح تتمثل في تفرغ الموظف لأداء المهام الموكلة له، وبما أن الموظف لا ي ا زول هذه المهام فهو عنده ممارسته لنشاط آخر لا يضر بالوظيفة على أساس إهمالها، كما أن المادة رقم 43 سالفة الذكر تسمح بمزاولة بعض النشاطات حتى في الحالات التي لا تكون فيها العلاقة الوظيفية معلقة، وعليه فمن باب أولى ومن الجانب الإنساني يجب السماح للموظف الموقوف تحفظياً بممارسة نشاط مربح لا يتعارض ووظيفته وأحكام قانون العقوبات حتى يتمكن من تلبية حاجاته الأساسية نظراً لتوقيف نصف راتبه أو راتبه كله أحياناً.

المطلب الثاني: الحقوق والواجبات المعلقة بسبب التوقيف التحفظي

بما أن التوقيف التحفظي للموظف يمس بالمركز القانوني له فإن حقوقه المادية والمعنوية، وكذا واجباته الملقاة على عاتقه تتأثر بهذا المساس مما يلي إلى تعليق بعضها إلى غاية الفصل في وضعيته، وعلى هذا الأساس سيتم التطرق في هذا المطلب إلى الحقوق المعلقة بسبب التوقيف التحفظي في الفرع الأول وواجباته المعلقة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الحقوق المعلقة بسبب التوقيف التحفظي

من بين الآثار المترتبة على صدور قرار التوقيف التحفظي للموظف تعليق بعض الحقوق متمثلة تجميد الحق في الراتب، الترقية والاستقالة.

أولاً: تعليق الحق في الراتب: 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".

فباستقراء مضمون هذه المادة يتضح لنا بأن الراتب هو أبرز الحقوق المقررة لموظف لأنه حق ذو طابع اقتصادي لا يمكن الاستغناء عنه، ويخضع الحق في الراتب لشرط مهم يتمثل في ضرورة أداء الموظف للعمل فعلياً، ومن ثم كل فترة غياب أو فترة لا يقوم فيها الموظف بأداء مهامه لا يستحق عليها راتب كأصل عام[1]، وعليه تتفق أغلب التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على توقيف جزء من الراتب الخاص بالموظف الموقوف تحفظياً من تاريخ صدور القرار القاضي بذلك لأن الموظف يتولى القيام بمهامه خلال فترة التوقيف.

وانتقد جانب من الفقه توقيف جزء من الراتب على أساس أنه يغير من طبيعة التوقيف التحفظي من إجراء احت ا رزي واحتياطي إلى عقوبة تأديبية، كما أنه يخالف الغاية المتوخاة من قرار التوقيف المتمثلة في إبعاد الموظف عن عمله لحسن سير التحقيق أو لأن التوقيف يكون خارج إرادة الموظف بقوة القانون كالحبس الاحتياطي، لذلك لا يوجد مبرر يحرم الموظف من جزء من راتبه لأنه من العدل أن يتم صرفه.

وبالرجوع لأحكام الفقرة الثانية من المادة رقم 173 من الأمر رقم 06 - 03 نجدها تنص على ما يلي: "يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي." وعليه يتضح لنا بأن المشرع الجزائري قد ألزم السلطة التي تملك صلاحية التعيين بضرورة اقتطاع جزء من راتب الموظف الموقوف، بحيث يتقاضى نصف راتبه الرئيسي والذي يقصد به الراتب الأساسي بالإضافة إلى تعويض الخبرة المهنية وكذا مجمل المنح العائلية التي يقصد بها المنح التي يستفيد منها الموظف لأنه مسؤول عن عائلة وتنقسم إلى منحة

[1] المادة رقم 207 من الأمر رقم 06 – 03.

الوضع العائلي **ISF** ، المنحة العائلية الإضافية **MAIIFR** ، منحة الأجر الوحيد **SU** ، المنحة العائلية المستقرة للأطفال **IFR** ومنحة التمدرس **PS** في حالة المتابعة التأديبية بسبب ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

وعليه يستفيد الموظف من نصف الراتب بقوة القانون لأن المادة جاءت بصيغة الأمر فهي ملزمة لسلطة التعيين، وأكدت على الصفة الإلزامية التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16 جانفي 2019[1] من خلال عبارة "وعلى ضوء ذلك فإنه لا يمكن للإدارة مهما كان الأمر حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق، وأكد هذا مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 070207، الصادر في 12 يناير 2012، بخصوص قضية (م.ب) ضد وزير التكوين والتعليم المهنيين حيث اعتبر أن ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تلزم الإدارة بدفع نصف راتبه[2].

أما في حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه فنصت المادة رقم 174 في فقرتها الثانية تؤكد على ضرورة تعليق الحق في راتب الموظف الموقوف كأصل عام ولكن استثناءا وبناءاً على السلطة التقديرية للإدارة المستخدمة يمكن له الاستفادة من جزء من الراتب لا يتعدى النصف خلال (06) أشهر الموالية لصدور قرار التوقيف، وعليه فالإدارة المستخدمة تكون مخيرة بين حالتين هما:

-الامتناع عن صرف الراتب كلياً من تاريخ صدور قرار التوقيف.

-القيام بصرف جزء من الراتب لا يتعدى النصف خلال (06) أشهر الموالية لتاريخ صدور القرار.

وبما أن صرف جزء من راتب الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له بالبقاء في المنصب يخضع للسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة بحيث إذا ارتأت صرفته وإذا امتنعت كان ذلك خصوصاً أن مصطلح الراتب جاء فضفاض وغير واضح، ومن هنا يتبادر للطرح السؤال التالي: فيما يتمثل الجزء من الراتب الذي

[1] المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري، التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16 جانفي 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.
[2] قرار منشور بمجلة مجلس الدولة، العدد 12، 2014، ص 150.

لا يتعدى النصف الذي يمكن للإدارة صرفه؟ وما هو المعيار المعتمد لصرفها إياه أو امتناعها عن ذلك؟

وعليه يمكن القول أن منح سلطة تقديرية للإدارة في صرف جزء من الراتب لا يتعدى النصف لا يحتكم لأي معيار مما يشكل في بعض الأحيان تعسفاً من جانب الإدارة، أما الجزء من الراتب فيمكن القول بأن احتسابه لا يكون بالاعتماد على الراتب الرئيسي المنصوص عليه في المادة رقم 122 من الأمر رقم 06 - 03 قياساً على الحكم الوارد في المادة رقم 173 في فقرتها الثانية سالفة الذكر ذلك لأن مدة التوقيف في هذه الحالة قد تطول نظرا لتعقيد الإجراءات القضائية وطولها، أما المنح العائلية بمختلف أنواعها فإنها لا تخضع للاقتطاع على أساس اعتبارات إنسانية واجتماعية لأن أف ا رد عائلته ليسوا مسؤولين عن الأخطاء التي يرتكبها الموظف.

أما المشرع الفرنسي فينص بالمادة رقم 30 من القانون رقم 83-634 المذكور، على أن الموظف العمومي الموقوف تحفظياً يبقى يتمتع بكامل راتبة بالإضافة إلى المنح العائلية ومنحة السكن، أما الموظف المتابع جزائياً الذي لم تسوى وضعيته بعد مضي أربعة أشهر فإنه طبقا للمادة رقم 30 فقرة 5 يخضع لاقتطاع من راتبه لا يتجاوز النصف ويتمتع بكافة المنح العائلية. ويمكن القول بأن المشرع الفرنسي التزم المنطق القانوني عندما أقر بعدم اقتطاع جزء من الراتب الموظف طيلة مدة الوقف لأن الاقتطاع في حد ذاته عقوبة.

ثانياً: الحق في الترقية: يسعى الموظف 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 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[1]، وكرس المشرع الجزائري الحق

[1] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 365.

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".

ما تجب الإشارة إليه أن الحق في الترقية لا يعتبر حقاً مطلقاً وانما 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 "...وذلك بتمكينه من استرجاع كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي كالترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى..."

ومما سبق يتضح لنا بأن التوقيف التحفظي من شأنه تعليق عديد الحقوق التي يتمتع بها الموظف والتي من بينها الترقية بنوعيها (الدرجة والرتبة) إلى غاية تسوية وضعيته، بحيث لا يتم النظر فيها أثناء فترة التوقيف وهذا ما نصت عليه صراحة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في المراسلة سالفة الذكر.

وبخصوص الموظف المتابع جزائياً فيأخذ نفس الحكم بحيث لا يتمتع بالحق في الترقية إلى غاية صدور الحكم النهائي وتسوية وضعيته الإدارية، وهذا ما أكدته مصالح الوظيفية العمومية بموجب المراسلة رقم 5619 المؤرخة في 27 جويلية 2016 والتي تتعلق بالترقية في الدرجة، حيث أن موظف في الإدارة الإقليمية لبلدية زرالدة بولاية الجزائر العاصمة استفاد من الترقية خلال فترة توقيفه بسبب المتابعة الجزائية، إلا أن مصالح الرقابة المالية رفضت التأشير على قرار الترقية لأنها مخالفة للقانون وهو الطرح الذي تبنته مصالح الوظيفة العمومية بحيث صرحت في هذه المراسلة بأن

اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء ودراسة أحد ملفات ترقية موظف محل توقيف تحفظي يعتبر إجراء مخالف للتنظيم المعمول به.[1]

ثالثا: الحق في الترقية والأقدمية

يثير التوقيف التحفظي تساؤلاً حول مدى تأثيره على حق الموظف في الترقية في الدرجة أو الرتبة وحساب الأقدمية المطلوبة لذلك. المادة 175 من الأمر 06-03 حسمت الأمر بالنسبة لحالة البراءة أو عدم ثبوت الخطأ، حيث نصت على إعادة احتساب الأقدمية،[2] أما خلال فترة التوقيف وقبل التسوية النهائية، يبدو أن الموظف يظل محتفظاً بحقه في الأقدمية، لكن ترقيته قد تتأثر عملياً بانتظار نتيجة الإجراءات .

يرى عمار بوضياف أن" فترة التوقيف التحفظي لا تحتسب ضمن الأقدمية المطلوبة للترقية إلا في حالة براءة الموظف أو عدم ثبوت الخطأ المنسوب إليه"[3].

بينما يرى جانب آخر من الفقه أن الأقدمية تستمر في السريان خلال فترة التوقيف، ولكن الترقية الفعلية تتوقف على نتيجة الإجراءات. وقد استقر القضاء الإداري المقارن (مثل الفرنسي والمصري) على أن فترة التوقيف لا تحرم الموظف من حقه في الأقدمية، ولكنها قد تؤجل ترقيته[4].

في الجزائر، لم يحسم الاجتهاد القضائي هذه المسألة بشكل قاطع، ولكن المنطق القانوني يميل إلى اعتبار أن الأقدمية تستمر في السريان، خاصة وأن الموظف لم تثبت إدانته بعد، وأن التوقيف إجراء تحفظي وليس عقوبة.

رابعا: الحق في الترسيم

بالنسبة للموظف المتربص (غير المرسم) الذي يتم توقيفه تحفظياً، فإن فترة التوقيف لا تحتسب ضمن فترة التربص المطلوبة للترسيم[5]. كما أن قرار الترسيم يتوقف على

---

[1] المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. مراسلة رقم 5619، المؤرخة في 27 جويلية 2016، المتعلقة بالترقية في الدرجة.
[2] المادة 175 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
[3] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 221..
[4] محمد ماجد ياقوت، **شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة**، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 543.
[5] المرسوم التنفيذي رقم 15-124 المؤرخ في 14 مايو 2015، المتعلق بكيفيات تنظيم التربص التجريبي وتقييمه وترسيم الموظفين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 20 مايو 2015.

نتيجة الإجراءات التأديبية أو الجزائية. إذا انتهت الإجراءات بالبراءة أو عدم ثبوت الخطأ، تستأنف فترة التربص وتحتسب المدة السابقة للتوقيف. أما إذا انتهت بالإدانة، فقد يؤدي ذلك إلى إنهاء فترة التربص وعدم الترسيم.

خامسا: 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 السن القانونية للتقاعد بصدور قرار من السلطة المختصة.

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 إداري من جانب الموظف يعبر فيه عن رغبته في ترك الخدمة لأسباب معينة".

وعرفت أيضاً بأنها: "انفصام العلاقة الوظيفية التي كان يرتبط بها الموظف مع الإدارة بعمل إرادي من جانبه صادف قبولاً من جانب الإدارة."[1]

وبالرجوع للأمر 06 - 03 سالف الذكر نجد المشرع قد اعتبر في صلب المادة رقم 216 بأن الاستقالة المقبولة طبقاً للقانون تعتبر شكل من أشكال إنهاء الخدمة التي تؤذي إلى فقدان صفة الموظف، وأكدت ذلك المادة رقم 217 من ذات الأمر بقولها: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

إلا أن هذا الحق لا يمكن ممارسته بشكل مطلق بل يمارس طبقاً لشروط محددة من بينها عدم متابعة الموظف تأديبياً أو جزائياً، فالمشرع الجزائري لم ينص صراحة على عدم جواز قبول استقالة الموظف الموقوف بشكل صريح في قانون الوظيفة العمومية، لكن بالرجوع للأحكام التطبيقية له نجد المنشور رقم 1351 المؤرخ في 31 ديسمبر 2017 ، المتعلق بحكم طلب الموظف أو العون المتابع قضائياً للاستقالة، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وضح الأمر بخصوص ذلك، إذ أنه لا يتم قبول طلب الاستقالة من طرف الإدارة قبل صدور حكم نهائي يفصل في قضيته ويستشف ذلك من خلال عبارة "نظرًا لتواجد المعني في وضعية التوقيف

[1] عبد العزيز خليفة، المرجع السابق، ص 244.

التحفظي بسبب المتابعة الجزائية فإنه لا يمكن النظر في طلب استقالته لكون هذه الأخيرة تقتضي أن يكون الموظف في حالة نشاط".

أما المشرع المصري نص صراحة على ذلك إذ يعتبر المتابعة التأديبية للموظف العمومي تحول دون قبول طلب الموظف للاستقالة في المادة رقم 97 في فقرتها الثالثة من القانون الخاص بالعمال المدنيين بالدولة حيث جاء فيها: "فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير ج ا زء الفصل أو الإحالة إلى المعاش."[1]

وباستقراء نص هذه الفقرة يتضح لنا بأن العامل المدني الموقوف بسبب المتابعة التأديبية لا تقبل استقالته من طرف السلطة المختصة قبل الفصل في قضيته، والأكثر من ذلك ذهب المشرع المصري إلى أن قبول الاستقالة يتوقف على عدم صدور حكم تأديبي يقضي بفصل العامل المدني أو إحالته على المعاش لأنه قبول الاستقالة ثم صدور حكم يقضي بأحد هاتين العقوبتين من شأنه التقليل منهما وكذا ما يتعلق بالآثار المترتبة عنهما.

وعلى الرغم من عدم صدور أي نص أو مراسلة توضح الأمر بشأن استقالة الموظف المتابع تأديبياً، إلا أنه يمكن تطبيق الحكم الوارد في المراسلة السابقة بحيث يرفض طلب الاستقالة المقدم من طرفه لاشتراك العلة بين الحالتين والمتمثلة في عدم وجود الموظف في حالة نشاط.

الفرع الثاني: الواجبات المعلقة بسبب التوقيف التحفظي

بما أن شخصية الموظف العمومي الموقوف محل اعتبار في قرار التوقيف فإنه يمنع من أداء مهامه ومباشرة وظائفه عن طريق إبعاده عن منصبه وكذا عن ممارسة كافة أعماله الوظيفية بشكل شخصي، إذ تسقط ولايته في ممارسة اختصاصاته من تاريخ صدور قرار التوقيف إلى غاية تسوية وضعيته، ويعتبر هذا الأثر نتيجة منطقية

[1] القانون رقم 47 لسنة 1987، المؤرخ في 18 جويلية 1987، المتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 ، تابع ب لسنة 1987 ، المؤرخة في 20 جويلية 1987

تتوافق والغاية المرجوة من التوقيف التحفظي فيعفى الموظف من واجب الطاعة الرئاسية وكذا الحضور اليومي إلى مقر العمل.[1]

وما يؤكد هذا الطرح مضمون المراسلة رقم 10 سالفة الذكر التي تقتضي بأن الفترة الممتدة من صدور قرار التوقيف إلى غاية الفصل في القضية الخاصة بالموظف تعتبر فترة عمل غير مؤداة، وعلى هذا الأساس فإن إبعاد الموظف عن مزاولة مهامه يقتضي:

-استرجاع كافة الوسائل التي منحت بسبب الوظيفة كالأوراق الرسمية، الأختام، السيارة، الزي الرسمي والسلاح الناري بالنسبة لأسلاك الأمن.[2]

-بطلان كل التصرفات الصادرة عن الموظف الموقوف نظراً لسقوط ركن الاختصاص في تلك الأعمال كونها صادرة عن شخص ليس مختص كأصل عام، إلا ما تعلق منها بنظرية الموظف الفعلي.

لكن طبقاً لقاعدة لكل أصل استثناء يمكن أن يتم إبعاد الموظف عن مزاولة مهامه بشكل جزئي إذ يسمح له بمزاولة بعض الاختصاصات نظراً للضرورة الملحة التي تقتضيها مصلحة المرفق العام والمصلحة العامة، إذ يتولى القيام بعمله دون الحضور إلى مكان العمل.

ونظراً لأن مصلحة المرفق التي تتطلب قيام الموظف الموقوف ببعض الأعمال قد تثار في أي لحظة يشترط عليه عدم مغادرة المدينة التي يقع فيها مقر عمله إلا بترخيص من السلطة الرئاسية التي يخضع لها والا اعتبر تاركاً لمنصبه، أما في حالة مغادرته المدينة التي يقع فيها مقر العمل بناءاً على ترخيص فإنه مجبر على تلبية أي استدعاء من طرف الهيئة المستخدمة للالتحاق بالمنصب تحت طائلة العقوبات التأديبية.

[1] عبد العزيز خليفة، **الإجراءات التأديبية**، مرجع سابق، ص 219.
[2] خلف فاروق، **منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة**، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 246.

المبحث الثاني: نهاية التوقيف التحفظي للموظف

تعبر السلطة التي تملك صلاحية التعيين عن إرادتها في توقيف الموظف المتابع تأديبياً بسبب خطأ جسيم من شأنه أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو بسبب متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه بواسطة عمل قانوني فردي يأخذ شكل قرار إداري، وينتمي هذا الأخير لفئة القرارات الإدارية محددة المدة، التي تنتهي ويوضع حداً لآثارها القانونية بعد مضي مدة معينة لنفادها، وعليه نقول بأن نهايتها تكون بطريقتين إما نهاية بعيدة عن إرادة الإدارة المطلب الأول أو بإرادة صادرة عنها في المطلب الثاني.

المطلب الأول: نهاية قرار التوقيف التحفظي بدون تدخل الإدارة

يقصد بنهاية قرار التوقيف التحفظي بدون تدخل من الإدارة زوال آثاره القانونية بعيداً عن إرادتها، أو بإرادة جهة أخرى، بحيث يكون هذا الإنهاء لأسباب تتعلق بقرار التوقيف التحفظي ذاته أو يكون الإنهاء عن طريق السلطة القضائية.

الفرع الأول: نهاية قرار التوقيف التحفظي لأسباب تتعلق بذاته

يمكن إرجاع الأسباب الذاتية لنهاية قرار التوقيف التحفظي إما لنهاية المدة المقررة له أو الفصل في ملفه التأديبي أو في الدعوى الجزائية أو بسبب انعدام محله.

أولاً: نهاية قرار التوقيف التحفظي بانقضاء مدته: سبق القول بأن قرار التوقيف التحفظي يعتبر من قبيل القرارات الإدارية محددة المدة، لذلك فهو ينتهي بانقضاء المدة المقررة له، وكما تمت الإشارة إليه في النقطة المتعلقة بمدة التوقيف التحفظي والتي حددها المشرع الجزائري بـ(90) يوماً كاملة من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي لما يتعلق الأمر بمتابعة الموظف تأديبياً، فالتعليمة رقم 10 لسنة 2019 أكدت ضرورة احترام آجال الإخطار والبث في القضية إذ يستوجب الفصل في قضية الملف التأديبي خلال هذا الأجل إما بتبرئة الموظف أو إدانته واصدار عقوبة تأديبية مما ينتج

عنه نهاية طبيعية للتوقيف، أما إذا انقضى هذا الأجل بدون الفصل في الملف التأديبي من طرف السلطة المختصة يسترجع الموظف كامل حقوقه وينتهي التوقيف بقوة القانون.[1]

أما الموظف المتابع جزائياً فلقد جاء في التعليمة رقم 10 سالفة الذكر بأن مدة توقيفه تمتد من تاريخ إخطار الإدارة من طرف النيابة العامة إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي وتسوية الوضعية الإدارية للموظف فبمضي هذه المدة ينتهي قرار التوقيف التحفظي للموظف إما بإعادة إدماج الموظف الموقوف في منصبه في حالة براءته أو فصله في حالة إذا اقتضى الأمر ذلك.[2]

أما المشرع الفرنسي فنص في صلب الفقرة الثالثة من المادة رقم 30 من القانون رقم 83 – 634 سالف الذكر على أنه في حالة عدم اتخاذ السلطة المختصة لأي إجراء خلال أربعة أشهر من تاريخ إصدار قرار التوقيف التحفظي يعاد الموظف إلى منصبه، ومن ثم يفهم بأن نهاية أربعة أشهر المقررة للتوقيف تعني نهاية قرار التوقيف.

كذلك نص المشرع المصري في الفقرة الأولى من المادة رقم 63 سالفة الذكر على أن مدة التوقيف لا يمكن أن تزيد على ثلاثة أشهر إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة، وبذلك ينتهي قرار التوقيف بانقضاء ثلاثة أشهر ما لم يصدر قرار من المحكمة التأديبية المختصة يقضي بتمديد مدة التوقيف، وهو اتجاه صائب اتخذه المشرع المصري لتفادي تعسف الإدارة في استعمال سلطاتها لأن منح سلطة تمديد التوقيف للمحكمة التأديبية يعتبر ضمانة للموظف.

وعليه يمكن القول بأن انقضاء الآجال المقررة في النصوص التشريعية يترتب عليها نهاية القرار القاضي بتوقيف الموظف بصورة آلية مما يتطلب تسوية وضعيته المالية والإدارية.

ثانياً: صدور قرار السلطة التأديبية المختصة: بعد اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية المقررة قانوناً بشكل لا يخالف المشروعية كاحترام الآجال، تكريس الضمانات المقررة...إلخ، فإن المتابعة التأديبية تكون جاهزة للفصل فيها، مما يقتضي اجتماع

[1] التعليمة رقم 10 لسنة 2019، مرجع سابق.
[2] التعليمة رقم 10 لسنة 2019، مرجع سابق.

المجلس التأديبي للنظر والفصل فيها بحيث يمكن أن يصدر قرار قاضي بالإدانة أو بالبراءة حسب ما ورد في المادة رقم 170 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وعليه مهما كان القرار الصادر عن السلطة التأديبية المختصة فإنه يؤدي إلى زوال الآثار القانونية المتعلقة بقرار التوقيف التحفظي، لذلك يمكن القول بأن صدور قرار السلطة التأديبية المختصة يعتبر بمثابة شرط فاسخ لنهاية قرار الإجراء الاحتياطي.

تلتزم الإدارة بتسوية الوضعية النهائية للموظف الموقوف تحفظياً بمجرد انتهاء الإجراءات التأديبية أو الجزائية وصدور قرار أو حكم نهائي بشأنه. وتختلف التسوية حسب نتيجة هذه الإجراءات[1]:

إذا انتهت الإجراءات التأديبية بعدم ثبوت الخطأ المهني المنسوب للموظف، أو إذا صدر قرار عن المجلس التأديبي بعدم وجود خطأ أصلاً، أو إذا انتهت المتابعة الجزائية بصدور حكم نهائي بالبراءة أو أمر بألا وجه للمتابعة، فإن المادة 175 من الأمر 06-03 تقضي بما يلي:[2]

1- حالة البراءة أو عدم ثبوت الخطأ المهني أو صدور أمر بألا وجه للمتابعة

أ- إعادة الإدماج الفوري

يجب على الإدارة إعادة إدماج الموظف في منصب عمله الأصلي أو في منصب مماثل يتوافق مع رتبته. ويعتبر هذا الإدماج حقاً للموظف، ولا يجوز للإدارة الامتناع عنه أو تأخيره دون مبرر قانوني.

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على إلزامية إعادة الإدماج الفوري، ففي قرار صادر بتاريخ 2005/11/14، قضى بإلزام الإدارة بإعادة إدماج موظف موقوف تحفظياً بعد

[1] نجاة بن ديدة، علي موصدق، **السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وأثار ذلك على المصلحة العامة**، دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 13، العدد 01، 2021، ص 215.
[2] المادة 175 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

براءته، معتبراً أن "امتناع الإدارة عن إعادة إدماج المدعي في منصبه بعد براءته يشكل خرقاً للقانون."[1]

ب- استرجاع كامل الجزء المخصوم من الراتب

يلتزم القانون الإدارة بأن تدفع للموظف كامل الجزء الذي تم خصمه من راتبه خلال فترة التوقيف. ويعتبر هذا الاسترجاع بمثابة تعويض للموظف عن الضرر المالي الذي لحقه جراء التوقيف الذي ثبت عدم مشروعيته[2].

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على حق الموظف في استرجاع كامل الجزء المخصوم من راتبه، ففي نفس القرار الصادر بتاريخ 2005/11/14، قضى بإلزام الإدارة باسترجاع كامل الجزء المخصوم من راتب المدعي.[3]

ج- إعادة احتساب الأقدمية

يجب إعادة احتساب أقدمية الموظف في الدرجة والرتبة وكأن التوقيف لم يحدث قط، بما في ذلك لأغراض الترقية والتقاعد. ويعتبر هذا الإجراء ضرورياً لجبر الضرر الذي لحق بالمسار المهني للموظف.

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على حق الموظف في إعادة احتساب أقدميته، ففي نفس القرار الصادر بتاريخ 2005/11/14، قضى بإلزام الإدارة بإعادة احتساب أقدمية المدعي.

تعتبر هذه الأحكام بمثابة إعادة اعتبار كاملة للموظف الذي ثبتت براءته، وتعويضاً له عن الضرر الذي لحقه جراء التوقيف التحفظي.

2- حالة الإدانة التأديبية بعقوبة غير التسريح أو العزل

إذا انتهت الإجراءات التأديبية بثبوت الخطأ المهني، ولكن المجلس التأديبي أو السلطة المختصة قررت فرض عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة (مثل التنبيه، الإنذار، التوبيخ، الإنزال في الدرجة...)، فإن الموظف:

---

[1] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 027845 المؤرخ في 2005/11/14، قضية (م.ب) ضد مدير الصحة والسكان لولاية تلمسان، مجلة مجلس الدولة، العدد 7، 2006، ص 135.

[2] المادة 175 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3] نفس القرار السابق.

أ- إعادة الإدماج في المنصب

ي عاد إدماج الموظف في منصبه بعد قضاء العقوبة إذا كانت تتضمن إيقافاً مؤقتاً (مثل الإنزال في الدرجة). أما إذا كانت العقوبة لا تتضمن إيقافاً (مثل التنبيه أو الإنذار)، فيعاد إدماجه فوراً.

ب- عدم استرجاع الجزء المخصوم من الراتب

لا يسترجع الموظف الجزء المخصوم من راتبه خلال فترة التوقيف. يعتبر الجزء المخصوم من الراتب في هذه الحالة بمثابة جزء من العقوبة أو أثر ملازم للتوقيف الذي كان مبرراً (لأن الخطأ ثبت وإن لم يؤد للتسريح). لا يوجد نص صريح في الأمر 06-03 ينظم هذه الحالة بدقة، ولكن هذا هو التفسير المنطقي والمستقر عليه في الفقه والممارسة المقارنة.[1]

وقد أيد القضاء الإداري المقارن (مثل المصري) هذا الاتجاه، معتبراً أن الموظف الذي تثبت إدانته تأديبياً لا يستحق استرجاع ما خصم من راتبه خلال فترة الوقف الاحتياطي.[2]

ج- احتساب الأقدمية

تحتسب فترة التوقيف ضمن الأقدمية، ما لم تكن العقوبة التأديبية نفسها تتضمن حرماناً من الأقدمية (مثل عقوبة الإنزال في الدرجة التي قد تؤدي إلى تأخير الترقية).[3]

3- حالة الإدانة التأديبية بعقوبة التسريح أو العزل

إذا انتهت الإجراءات التأديبية بثبوت الخطأ المهني الجسيم وقررت السلطة المختصة، بعد أخذ رأي المجلس التأديبي، فرض عقوبة التسريح أو العزل على الموظف،[4] فإن:

أ- انتهاء الرابطة الوظيفية

[1] محمد الصغير بعلي، **الوسيط في المنازعات الإدارية، الجزء الثاني: دعوى الإلغاء**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص 412.
[2] حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، الطعن رقم 1542 لسنة 34 ق، جلسة 1995/2/25، (مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة 40، الجزء الأول، ص 789).
[3] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 223.
[4] المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يعتبر الموظف مفصولاً عن العمل وتنقضي علاقته الوظيفية بالإدارة اعتباراً من تاريخ صدور قرار التسريح أو العزل.

ب- عدم استحقاق أي راتب عن فترة التوقيف

لا يسترجع الموظف الجزء المخصوم من راتبه. أما بالنسبة للجزء الذي تقاضاه (النصف الآخر والمنح العائلية)، فقد تطالبه الإدارة بإرجاعه، وإن كان هذا محل نقاش فقهي وقضائي حول مدى جواز استرداد ما تم دفعه بحسن نية. لا يوجد نص صريح في الأمر 06-03 حول استرداد ما دفع.[1] الممارسة المقارنة تميل إلى عدم الاسترداد غالباً، خاصة إذا كان الموظف قد قام بتقديم خدمات فعلية قبل التوقيف.

ج- فقدان الحقوق المرتبطة بالوظيفة

يفقد الموظف حقوقه في الأقدمية والترقية والتقاعد المرتبطة بالوظيفة التي تم عزله منها.[2]

ثالثاً: صدور حكم الجهة القضائية المختصة: في حالة التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له بالبقاء في المنصب فإن قرار التوقيف ينتهي من تاريخ صدور الحكم النهائي عن السلطة القضائية المختصة وتسوية الوضعية الإدارية له حسب لأحكام التعليمة رقم 10 لسنة 2019 سالف الذكر.

يخضع الموظف المدان جزائياً لتسوية وضعيته التأديبية بناءً على الحكم الجزائي. وتختلف التسوية حسب طبيعة الجريمة والعقوبة المقررة:

1. **إذا كانت العقوبة سالبة للحرية:** يتم التعامل مع الموظف وفقاً لأحكام العقوبة الجزائية وتبعاتها على الوظيفة. قد تؤدي العقوبة السالبة للحرية إلى العزل بقوة القانون إذا كانت الجريمة مخلة بالشرف أو تتعارض مع ممارسة الوظيفة، وذلك تطبيقاً للمادة 176 من الأمر 06-03 التي تنص على أن "يفقد صفة الموظف كل من تعرض لعقوبة سالبة للحرية لمدة تساوي أو تفوق ستة (6) أشهر نافذة".[3]

[1] أنظر عبد القادر مساعد، **الوجيز في القانون الإداري الجزائري**، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، الجزائر، 2010، ص 255.
[2] المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
[3] المادة 176 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2. **إذا كانت العقوبة غير سالبة للحرية(مثل الغرامة):** تقوم الإدارة بتسوية وضعية الموظف تأديبياً بناءً على الحكم الجزائي. قد تقرر الإدارة إعادة إدماجه مع فرض عقوبة تأديبية مناسبة (غير العزل أو التسريح)، أو قد تقرر عزله أو تسريحه إذا كانت الأفعال المدان بها تشكل خطأ مهنياً جسيماً يستوجب ذلك، حتى لو لم تكن العقوبة الجزائية سالبة للحرية. تخضع الإدارة في هذه الحالة لرقابة القضاء الإداري للتأكد من تناسب العقوبة التأديبية مع الأفعال المدان بها جزائياً.[1]

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري فعل حسناً لما أقرن تسوية وضعية الموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية لا تسمح بالبقاء في المنصب بصدور حكم نهائي، لأن الدعوى العمومية تنقضي بمجرد صدوره فهو حائز لقوة الشيء المقضي فيه.

العلاقة بين الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية

تخضع العلاقة بين الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية لمبدأ استقلالية الدعويين، مع حجية الحكم الجزائي البات فيما يتعلق بثبوت الوقائع. هذا يعني أن الإدارة لا تتقيد بالحكم الجزائي في تكييف الوقائع من الناحية التأديبية، ولكنها تتقيد به في إثبات وقوع الفعل المادي ونسبته إلى الموظف.[2]

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري على هذا المبدأ في العديد من قراراته، ففي قرار صادر بتاريخ 2006/01/16، قضى بأن "الحكم الجزائي البات بالبراءة لا يمنع الإدارة من متابعة الموظف تأديبياً إذا كانت الوقائع المنسوبة إليه تشكل خطأ مهنياً مستقلاً عن الجريمة الجزائية"[3].

[1] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 045123 المؤرخ في 2008/06/19، قضية (ص.ع) ضد مديرية التربية لولاية وهران، مجلة مجلس الدولة، العدد 11، 2009، ص 101.
[2] عمار عوابدي، **القانون الإداري: النشاط الإداري**، المرجع السابق ، ص 345.
[3] قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 028765 المؤرخ في 2006/01/16، قضية (ف.س) ضد مديرية الضرائب لولاية الجزائر، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006، ص 115.

يتبع مصير الراتب والأقدمية نتيجة التسوية التأديبية النهائية التي تقررها الإدارة بناءً على الحكم الجزائي، وفقاً للحالات المشروحة أعلاه .

رابعاً: وفاة لموظف الموقوف: بما أن الوفاة هي وضع حد لحياة الإنسان ينتج عنها انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون لانعدام المحل، إذ تُعدم كل القرارات الناتجة عن العلاقة الوظيفية ومن بينها قرار التوقيف التحفظي الذي ينتهي بمجرد وفاة الموظف الموقوف لتخلف أحد أركانه والمتمثل في ركن المحل.

الفرع الثاني: نهاية قرار التوقيف التحفظي للموظف عن طريق القضاء

يرى مجلس الدولة الفرنسي بأن قرار التوقيف التحفظي يعتبر من بين القرارات التي يمكن فصلها عن الدعوى التأديبية وتخضع لرقابة المشروعية، بحيث يتولى القاضي الإداري البحث عن مدى التزام السلطة مصدرة التوقيف للإجراءات الشكلية والموضوعية، وهذا ما أكده المجلس بموجب قرار صادر عنه في 26 ماي 1950 بخصوص قضية **Dupuis** إذ قام بإلغاء قرار التوقيف لأنه مخالف للمشروعية في صورة عدم الاختصاص كونه صادر عن سلطة لا تملك صلاحية الاختصاص، وهو نفس التوجه الذي تبناه في قرار آخر له صدر في 15 جويلية 1955 يتعلق بقضية **Chrestia-Blanchine** ، وبموجب قراره الصادر في 18 فبراير 1970 بخصوص قضية **Payet et belon, Hoareau** وسع مجلس الدولة الفرنسي من مجال الرقابة على قرارات التوقيف التحفظي إذ أصبحت تمتد إلى رقابة الملائمة عن طريق التأكد من إذا ما كانت الوقائع المنسوبة للموظف تستلزم إبعاد الموظف عن عمله وتفعيل إجراء التوقيف.[1]

أما القضاء الإداري الجزائري فلا يقر بانفصال قرار التوقيف التحفظي عن المتابعة التأديبية إذ يعتبره مجرد إجراء احتياطي غير قابل للطعن أمام القضاء، وهذا ما تؤكده صراحة الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقاً من خلال أحد قراراتها الصادر في 09 يناير 1982 المتعلق بقضية (ج.م) ضد وزير التربية إذ صرحت الغرفة بأن التوقيف

[1] فاروق خلف، مرجع سابق، ص 396.

يعتبر أحد إجراءات الدعوى التأديبية فهو لا يخضع في استصداره للضمانات السابقة على إصدار العقوبة التأديبية كإبلاغ الملف وأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.[1]

كذلك أكدت نفس الغرفة على عدم شرعية الطعن بإلغاء قرار التوقيف التحفظي أمام القضاء عندما أصدرت قرار آخر يتعلق بقضية (ل.م) ضد وزير العمران والبناء إذ جاء فيه بأن التوقيف لا يشكل عقوبة تأديبية حسب قانون الوظيفة العمومية بل يعتبر تدبير يتم بموجبه إبعاد الموظف عن المصلحة فرضه سلوك هذا الأخير وعليه لا يمكن الطعن بالإلغاء ضد قرار التوقيف أمام القضاء الإداري.

و في قرار آخر اعتبرت الغرفة الادارية بأن التوقيف التحفظي إجراء يدخل ضمن صلاحيات الادارة ومن ثم فهو لا يرتقي إلى درجة القرار التأديبي، إذ لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء وذلك في قرارها الصادر في01 جوان 1985[2]، و جاء فيه بأن التوقيف التحفظي هو اجراء يدخل ضمن صلاحيات الادارة المرفقية بهدف الابعاد المؤقت عن الوظيفة و من ثم فهو لا يرقى إلى درجة القرار التأديبي إذ لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء و لكن للموظف الحق في طلب لتعويض عند ثبوت عدم تبرير اللجوء إليه وبالتالي فهو إجراء ورد ذكره في نص مستقل بعيدًا عن النصوص المتعلقة بالعقوبات التأديبية فلا يعدو أن يكون عقوبة تأديبية لأن القول بذلك يجعلنا أمام خرق واضح لمبدأ شرعية العقوبات التأديبية والذي مقتضاه عدم إمكانية توقيع عقوبة تأديبية غير منصوص عليها في قائمة العقوبات الواردة على سبيل الحصر، إضافة إلى أن اعتباره من العقوبات التأديبية يجعلنا أمام تعدد العقوبات عن فعل واحد.[3]

إلا أن هذا التوجه الذي تبناه القضاء الإداري الجزائري يعتبر غير سليم لأنه يمنح قرار التوقيف التحفظي حصانة كاملة ويسلم بصحة هذا العمل الإداري، لذلك من المستحسن أن يتبنى القضاء الإداري الجزائري نفس التوجه الذي تبناه نظيره الفرنسي الذي يجيز طلب إلغاء قرار التوقيف خصوصاً إذا لم تتوافر شروطه وضوابطه التي تمت الإشارة إليها في المبحث الأول، فالواقع العملي في الإدارة أثبت بأنه في كثير من الأحيان ما

[1] الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى، قرار رقم 23650، سالف الذكر، مشار إليه في جمال سايس، المرجع السابق، ص 95.
[2] الغرفة الادارية، المجلس الاعلى، قرار رقم 39742 مؤرخ في 01 جوان 1985 قضية (ب.ر) ضد مدير التربية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1989 ص 200 -201.
[3] بلعربي بلقاسم، رحماني وليد، **دراسة في الاطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف**، مجلة البحوث و الدراسات العلمية، المجلد 17، العدد1، الجزائر، 2023، ص 1360

يكـــون التوقيـــف التحفظـــي تعســـفياً بحيـــث يرتكـــب الموظـــف خطـــأ مـــن الدرجـــة الأولـــى أو أن المتابعـــة الجزائيـــة لا تقتضـــي التوقيـــف لكـــن يصـــدر فـــي حقـــه قـــرار قاضـــي بتوقيفـــه وأحيانـــاً قـــد يطول هذا التوقيف[1].

ويبـــدو أن القضـــاء الإداري الجزائـــري قـــد تراجـــع عـــن هـــذا التوجـــه متـــأثرا بالقضـــاء الفرنســـي و ذلـــك فـــي قـــرار مجلـــس الدولـــة الصـــادر فـــي 2020/12/10 عـــن الغرفـــة الإداريـــة[2]، حيـــث جـــاء فيـــه بـــأن " القـــرار التحفظـــي الصـــادر عـــن المســـتأنف عليهـــا جـــاء مخالفـــا للقـــانون وتجـــاوز للســـلطة لان التوقيـــف التحفظـــي لا يكـــون إلا فـــي حالـــة ارتكـــاب الموظـــف لخطـــأ مهنـــي جســـيم يترتـــب عنـــه توقيـــع عـــن الموظـــف عقوبـــة مـــن الدرجـــة الرابعـــة" طبقـــا لـــنص المـــادتين 173 و 181 مـــن الأمـــر 03-06 المتضـــمن القـــانون الاساســـي للوظيفـــة العمومية.

واســـتطرد مجلـــس الدولـــة انـــه "كـــان علـــى الســـلطة التـــي لهـــا صـــلاحية التعيـــين توقيـــف الموظـــف تحفظيـــا بموجـــب مقـــرر مســـبب إلا أن هـــذا الإجـــراء لا يمكـــن اتخـــاذه آليـــا عنـــد كـــل متابعـــة جزائيـــة ويعـــود ذلـــك إلـــى طبيعـــة الأفعـــال وخطورتهـــا ومـــدى صـــلتها بالوظيفـــة أو تأثيرهـــا عليهـــا، وهـــذه الحالـــة غيـــر متـــوافرة فـــي قضـــية الحـــال ممـــا يجعـــل القـــرار المطعـــون فيـــه جـــاء مشـــوبا بعيـــب مخالفـــة القـــانون وتجـــاوز الســـلطة وهـــو غيـــر مســـبب تســـبيبا كافيا...حيـــث أن الحكـــم المســـتأنف جانـــب الصـــواب فـــي قضـــائه للأســـباب المـــذكورة أعـــلاه ممـــا يتعـــين إلغـــاءه والقضـــاء مـــن جديـــد بإلغـــاء المقـــرر رقـــم 18/379 الصـــادر بتـــاريخ 2018/12/13 وأدمـــاج المســـتأنف فـــي منصـــب عملـــه الأصـــلي...مع إلـــزام المســـتأنف عليها بأن تدفع له مبلغ 500.000.00 دج تعويضا عن الضرر المادي والمعنوي"

فقـــد اســـتخدم مجلـــس الدولـــة فـــي هـــذه القضـــية معـــايير محـــددة مـــن أجـــل بســـط رقابتـــه علـــى السلطة التقديرية لإدارة الجامعة في التوقيف التحفظي وهي:

-1طبيعة الأفعال.

-2خطورة الأفعال.

-3مدى صلتها بالوظيفة أو تأثيرها عليها.

[1] بلوفة وليد، بركات أحمد، نفس المرجع السابق، ص 225.

[2] الغرفة الإدارية، مجلس الدولة، قرار رقم 180800 المؤرخ في 10 ديسمبر 2020، قضية (ب ت) ضد جامعة الوادي، غير منشور

واستبعد مجلس الدولة معايير أخرى لا تمكنه من بسط رقابته كقاضي ملائمة وردت في بعض التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ومنها التعليمة رقم 2019/10 الصادرة بتاريخ 16 جانفي 2019[1] وهي:

1- المتابعة لا تسمح للموظف بالبقاء في منصب عمله وهو معيار غير محدد ويتراوح حالاته ما بين الحبس المؤقت والرقابة القضائية.

2- المساس بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل الذي يعتبر معيار فضفاض وغير محدد لما فيه الكفاية ويخالف المادة 160 من الأمر 06-03.

المطلب الثاني: نهاية قرار التوقيف التحفظي بتدخل من الإدارة

يمكن للإدارة أن تتدخل وتغير إرادتها تجاه بعض القرارات المتعلقة بالتوقيف التحفظي التي تصدرها وتقرر إنهاء آثارها القانونية تجنباً لمتابعتها قضائياً نتيجة مخالفتها للمشروعية أو لعدم تحقيقها الأهداف المرجوة منها، ويمكن أن تمارس الإدارة الإنهاء بطريقتين هما الإلغاء والسحب.

الفرع الأول: الإلغاء الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف

يقصد بالإلغاء الإداري للقرارات الإدارية إنهاء الآثار القانونية لها بأثر فوري أي بالنسبة للمستقبل فقط من تاريخ الإلغاء ما لم تنشئ حقوقاً مكتسبة، لأن القاعدة العامة تقضي بعدم جواز إلغاء القرارات السليمة الصادرة طبقاً للقانون ضماناً لاستقرار المراكز القانونية، أما القرارات الإدارية غير المرتبة للحقوق المكتسبة يمكن إلغاؤها لأنها لا تمس بالمراكز القانونية للأفراد حتى ولو كانت سليمة.

ويعرف الإلغاء الإداري القرارات الإدارية بأنه عمل قانوني يصدر عن الإدارة يتضمن إنهاء القرار الإداري بالنسبة للمستقبل مع ترك آثاره التي رتبها منذ لحظة صدوره وحتى إلغاؤه. وعليه نقول بأن قرار التوقيف التحفظي للموظف يمكن أن يكون محل إلغاء قبل نهاية مدة التوقيف، إذ يجوز أن تتدخل الجهة الإدارية المصدرة له أو الأعلى

[1] المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مراسلة رقم 13 المؤرخة في 16 جانفي2019 المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

منهـا فـي الهـرم الإداري خصوصـاً أنـه يعتبـر مـن قبيـل القـرارات الإداريـة التـي لا ترتـب حقوقاً مكتسبة كونه يتعلق وضعية مؤقتة.

ففـي حالـة التوقيـف التحفظـي بسـبب المتابعـة التأديبيـة يمكـن أن يـتم إلغـاء القـرار خـلال 90 يومـاً مـن صـدوره، خصوصـاً إذا تفطنـت الإدارة أنـه معيبـاً بأحـد عيـوب المشـروعية كعيـب الاختصـاص، السـبب، الشـكل، الإجـراءات، المحـل وعيـب الغايـة، فـيمكن للسـلطة الرئاسـية التـدخل والغـاء قـرار مـدير المتوسـطة القاضـي بتوقيـف أسـتاذ تعلـيم متوسـط لارتكابـه خطـأ تـأديبي لأن الأول لا يملـك صـلاحية التعيـين بـل هـي مـن اختصـاص مـدير التربيـة بتفـويض من وزير التربية والتعليم.

كـذلك فـي حالـة التوقيـف التحفظـي بسـبب المتابعـة الجزائيـة مـن صـلاحيات الهيئـة المسـتخدمة القيـام بإلغـاء القـرار لأي سـبب مـن الأسـباب التـي تسـتدعي ذلـك، كـأن يـتم توقيف الموظف بسبب ثبوت متابعة جزائية ضده لا تستدعي التوقيف.

الفرع الثاني: السحب الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف

يقصـد بسـحب القـرارات الإداريـة إعـدام آثارهـا القانونيـة بـأثر رجعـي أي يمتـد إلـى الماضـي والمسـتقبل، ونظـراً لخطـورة هـذا الإجـراء يـرى القضـاء الإداري بعـدم جـواز سحب القرارات الإدارية السليمة كأصل عام .

وعلـى هـذا الأسـاس فـإن السـحب يقتصـر علـى القـرارات الإداريـة المعيبـة كأصـل وينصرف إلى القرارات الإدارية المشروعة وهي:

-المتعلقة بفصل الموظفين.

-التي لا ترتب هذه القرارات حقوقاً مكتسبة.

وبمـا أن قـرار التوقيـف التحفظـي لا يرتـب حقوقـاً مكتسـبة فـيمكن لـلإدارة أن تتـدخل وتقـوم بسـحبه حتـى وان كـان مشـروعاً متـى كانـت الأسـباب التـي تسـتدعي السـحب جديـة ومقنعـة. أمـا إذا كـان قـرار التوقيـف غيـر مشـروع ومخـالف للمشـروعية كـأن يكـون التوقيـف بسـبب المتابعـة التأديبيـة تعسـفياً فـي حـق الموظـف نظـراً لسـوء تكييـف الإدارة للخطـأ المنسـوب

إليه، إذ تصدر قرار توقيف موظف بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الثالثة وهو ما يخالف أحكام المادة رقم 173 سالفة الذكر التي تشترط أن يكون الخطأ الجسيم من شأنه أن يؤذي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو أن المتابعة الجزائية لا تستدعي التوقيف، يمكن للجهة مصدرة القرار أن تقوم بسحبه.

ما تجدر الإشارة إليه أن الإلغاء والسحب الإداريين لقرار التوقيف التحفظي لابد أن يكونا قبل نهاية المدة المقررة لنفاده أي قبل الفصل في المتابعة التأديبية وصدور قرار السلطة المختصة أو الفصل في المتابعة الجزائية وصدور الحكم النهائي عن الجهة القضائية المختصة وتسوية الوضعية الإدارية للموظف، لأن مضي هذه المدة يجعل القرار نافذاً كونه من قبيل القرارات محددة المدة فإذا كان مخالفاً للمشروعية من شأنه أن يقيم مسؤولية الإدارة.

خاتمة

لقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الآثار القانونية المترتبة على التوقيف التحفظي للموظف في القانون الجزائري، وتقييم مدى التوازن بين مقتضيات حماية المرفق العام وضمان حقوق الموظف، وذلك للإجابة على الإشكالية المحورية التي طرحت في مقدمة البحث. وقد توصلت الدراسة، بناءً على المنهجية المتبعة والتحليل المعمق للنصوص التشريعية والاجتهادات القضائية والآراء الفقهية، إلى مجموعة من النتائج الجوهرية، وأكدت أن التوقيف التحفظي يمثل إجراءً إدارياً احترازياً بطبيعته، يهدف إلى حماية المصلحة العامة للمرفق وضمان سير التحقيقات بفعالية، ولا يرقى إلى مصاف العقوبة التأديبية. هذا التمييز الجوهري يفرض معالجة قانونية مختلفة من حيث الشروط والإجراءات والآثار المترتبة عليه مقارنة بالعقوبات التأديبية، ويترتب على هذا الإجراء آثار مباشرة على الوضعية الإدارية والمالية للموظف؛ فإدارياً، يتم تعليق ممارسة المهام مع الاحتفاظ بالصفة والرتبة، بينما مالياً، يواجه الموظف حرماناً جزئياً من راتبه. هذه الآثار تستمر طوال فترة التوقيف وتتطلب تسوية لاحقة بناءً على مآل التحقيق أو المتابعة القضائية.

كما أن تسوية وضعية الموظف بعد انتهاء التوقيف التحفظي تتوقف على نتيجة الإجراءات المتخذة ضده؛ ففي حال البراءة أو عدم ثبوت الخطأ، يستعيد الموظف كامل حقوقه، بينما في حال الإدانة، تطبق عليه العقوبات التأديبية المناسبة. وفي سبيل تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف، أقر المشرع الجزائري ضمانات قانونية للموظف، مثل ضرورة تسبيب القرار وتحديد مدة قصوى للتوقيف، وحق الطعن القضائي، بهدف حماية حقوقه الأساسية، وفي هذا السياق، تلعب الرقابة القضائية دوراً محورياً في ضمان مشروعية قرارات التوقيف التحفظي وتناسبها مع الأسباب الموجبة لها، مما يحد من أي تعسف محتمل في استخدام هذا الإجراء ويعزز مبدأ سيادة القانون.

بناءً على ما تقدم، يتضح أن الآثار القانونية المترتبة على التوقيف التحفظي للموظف في القانون الجزائري تتمثل في تعليق مؤقت للمهام وحرمان جزئي من الراتب، وهي آثار تهدف في جوهرها إلى حماية المرفق العام وضمان حسن سيره. وقد أظهرت الدراسة أن المشرع الجزائري قد سعى إلى تحقيق توازن دقيق بين هذه المصلحة العامة وحقوق الموظف من خلال إقرار مجموعة من الضمانات القانونية

والإجرائيـــة، وتعزيـــز دور الرقابـــة القضـــائية. ورغـــم أن هـــذا التـــوازن قـــد لا يكـــون مثاليـــاً فـــي جميـــع الحـــالات التطبيقيـــة، إلا أن الإطـــار القـــانوني يـــوفر الآليـــات اللازمـــة للحـــد مـــن التعســـف وضـــمان حمايـــة حقـــوق الموظـــف، ممـــا يؤكـــد علـــى الطبيعـــة الاحترازيـــة لهـــذا الإجراء وعدم تحوله إلى عقوبة مقنعة

في الختام، تؤكد هذه الدراسة على أن التوقيف التحفظي، رغم ضرورته كإجراء وقائي، يجب أن يخضع لضوابط صارمة تضمن عدم تحوله إلى أداة للتعسف أو الإضرار بالمصلحة المشروعة للموظف.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً :النصوص الرسمية

1- النصوص التشريعية

أ- النصوص التشريعية الجزائرية

1. **الأمر رقم 66-133 الأمر رقم 66-133** المؤرخ في **02جوان 1966**، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نُشر بـ**الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46**، الصادر بتاريخ **08 جوان 1966**.

2. **القانون رقم 83-12** المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983، معدل ومتمم بالقانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

3. **الأمر رقم 06-03** المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

4. **القانون رقم 08-09** المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

5. **القانون رقم 11-10** المؤرخ في 22 يونيو 2011، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 03 يوليو 2011.

6. **القانون رقم 12-07** المؤرخ في 21 فبراير 2012، المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12، الصادرة بتاريخ 29 فبراير 2012

ب- النصوص التشريعية المقارنة

1. **Code général de la fonction publique**, Partie législative, Livre V, Titre III, Chapitre Ier, Article L.531-1, France.

2. **قانون العاملين المدنيين بالدولة،** القانون رقم 47 لسنة 1987، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 29 (تابع ب)، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 1987.

3. **قانون الخدمة المدنية المصري،** القانون رقم 81 لسنة 2016، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 43 مكرر (أ)، الصادرة بتاريخ 1 نوفمبر 2016.

2- النصوص التنظيمية

1. المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، صادرة في 24 مارس 1985.
2. المرسوم التنفيذي رقم 90-226، المؤرخ في 25 جويلية 1990، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، ج ر عدد 31، صادرة بتاريخ 28 جويلية 1990.
3. المرسوم التنفيذي رقم 10-322، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر عدد 78 صادرة بتاريخ، 26 ديسمبر 2010.
4. المرسوم التنفيذي رقم 15-124 المؤرخ في 14 مايو 2015، المتعلق بكيفيات تنظيم التربص التجريبي وتقييمه وترسيم الموظفين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 20 مايو 2015.

3- الاجتهادات القضائية

أ- الاجتهادات القضائية الجزائرية

1. قرار المجلس الأعلى، قرار رقم 39742، مؤرخ في 01 جوان 1985، قضية (ب.ر) ضد مدير التربية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 3، الجزائر، 1989.

2. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 002145، مؤرخ في 23 أفريل 2001، قضية (ب.ع) ضد مدير التربية لولاية تيزي وزو، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، 2002.

2. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 012733، مؤرخ في 27 جانفي 2003، قضية (ب.م) ضد مدير التربية لولاية تيزي وزو، مجلة مجلس الدولة، العدد 4.
3. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 013721، مؤرخ في 11 مارس 2003، قضية (م.ع) ضد مديرية التربية لولاية البليدة، مجلة مجلس الدولة، العدد 4، 2003.
4. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 009871، مؤرخ في 18 جوان 2003، قضية (ب.م) ضد مديرية الصحة لولاية قسنطينة، مجلة مجلس الدولة، العدد 4، 2003.
5. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 015432، مؤرخ في 12 ماي 2004، قضية (ح.ر) ضد وزير التربية الوطنية، مجلة مجلس الدولة، العدد 6، 2005.
6. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 024567، مؤرخ في 18 أكتوبر 2004، قضية (ك.ر) ضد مديرية الشؤون الاجتماعية لولاية الجزائر، مجلة مجلس الدولة، العدد 6، 2005.
7. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 016542، مؤرخ في 15 مارس 2005، قضية (س.ع) ضد وزير التعليم العالي، مجلة مجلس الدولة، العدد 7، 2005.
8. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 019876، مؤرخ في 12 أفريل 2005، قضية (ع.ب) ضد مديرية الصحة لولاية سطيف، مجلة مجلس الدولة، العدد 7، 2005.
9. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 027845، مؤرخ في 14 نوفمبر 2005، قضية (م.ب) ضد مدير الصحة والسكان لولاية تلمسان، مجلة مجلس الدولة، العدد 7، 2006.
10. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 028765، مؤرخ في 16 جانفي 2006، قضية (ف.س) ضد مديرية الضرائب لولاية الجزائر، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006.
11. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 025478، مؤرخ في 12 أفريل 2006، قضية (ك.ح) ضد والي ولاية سطيف، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006.
12. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 027286، مؤرخ في 15 أفريل 2006، قضية (ع.ب) ضد مدير التربية لولاية تيزي وزو، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006.
13. قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 031254، مؤرخ في 20 نوفمبر 2006، قضية (ر.ع) ضد وزير التربية الوطنية، مجلة مجلس الدولة، العدد 9، 2007.

14.قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 045123، مؤرخ في 19 جوان 2008، قضية (ص.ع) ضد مديرية التربية لولاية وهران، مجلة مجلس الدولة، العدد 11، 2009.
15.قرار مجلس الدولة الجزائري رقم 180800، مؤرخ في 10 ديسمبر 2020، قضية (ب.ت) ضد جامعة الوادي، غير منشور

ب- الاجتهادات المقارنة

1. حكم محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 2156 لسنة 58 ق، جلسة 15 ماي 1993، مجموعة أحكام محكمة النقض، السنة 44، الجزء الثاني، ص 1023.
2. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، الطعن رقم 1542 لسنة 34 ق، جلسة 25 فبراير 1995، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة 40، الجزء الأول، ص 789.
3. Conseil d'État, 26 mai 1950, *Dupuis*, Recueil Lebon, n° 92069.
4. Conseil d'État, 15 juillet 1955, *Chrestia-Blanchine*, Recueil Lebon, n° 103457.
5. Conseil d'État, 16 novembre 1956, *Renaudat*, Recueil Lebon, n° 107321.
6. Conseil d'État, 18 février 1970, *Payet et Belon, Hoareau*, Recueil Lebon, n° 13648.

ثانيا: الكتب

1. بوالشعير، سعيد .النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133: دراسة مقارنة .القاهرة: دار الفكر العربي، 1981.
2. خليفة، عبد العزيز .الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة .القاهرة: دار النهضة العربية، 1998.
3. طنطاوي، ممدوح .النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة .القاهرة: دار النهضة العربية، 2001.
4. طنطاوي، ممدوح .الجرائم التأديبية .الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2003.

5. بعلي، محمد الصغير .القضاء الإداري: مجلس الدولة .عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004.
6. خليفة، عبد العزيز .الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة .القاهرة: دار الكتب القانونية، 2004.
7. رحماوي، كمال .النظام التأديبي في الوظيفة العامة في القانون الجزائري .الجزائر: دار هومة، الطبعة الأولى، 2004.
8. ياقوت، محمد ماجد .شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة .الإسكندرية: منشأة المعارف، 2004.
9. بعلي، محمد الصغير .الوسيط في المنازعات الإدارية، الجزء الثاني: دعوى الإلغاء .عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2005.
10. عوابدي، عمار .القانون الإداري: النشاط الإداري، الجزء الثاني .الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
11. رحماوي، كمال .تأديب الموظف العمومي في القانون الجزائري .الجزائر: دار هومة، 2006.
12. بوالشعير، سعيد .القانون الإداري: التنظيم الإداري، النشاط الإداري، الجزء الثاني .الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، 2007.
13. خليفة، عبد العزيز .الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة .مصر: دار الكتب القانونية، 2008.
14. عوابدي، عمار .نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري .الجزائر: دار هومة، الطبعة الخامسة، 2009.
15. بوالشعير، سعيد .النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر .الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
16. بوالشعير، سعيد .القانون الإداري: التنظيم الإداري، النشاط الإداري، الجزء الثاني .الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2010.
17. مساعد، عبد القادر .الوجيز في القانون الإداري الجزائري .تيزي وزو: دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، 2010.
18. الطماوي، محمد سليمان .القضاء الإداري: قضاء التأديب – دراسة مقارنة .القاهرة: دار الفكر العربي، الطبعة الثالثة، 2014.
19. بوضياف، عمار .الوظيفة العامة في التشريع الجزائري: دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة .المحمدية: جسور للنشر والتوزيع، 2015.
20. بوطبة، مراد .نظام الموظفين في القانون الجزائري .الجزائر: دار هومة، 2018.

21. بوطبة، مراد .الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري .حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 33، الجزء الرابع، ديسمبر 2019.
22. خلف، فاروق .منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة .الجزائر: دار هومة، 2019.

ثالثا: المراسلات الإدارية الرسمية

1. المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مراسلة رقم 1407 مؤرخة في 27 فبراير 2014، متعلقة بإجراءات إحالة الموقوفين تحفظيًا لمتابعة قضائية أو الموجودين في عطلة مرضية طويلة المدى إذا بلغوا السن القانونية للتقاعد.
2. المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، التعليمة رقم 10 المؤرخة في 16 جانفي 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.
3. المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مراسلة رقم 5619 المؤرخة في 27 جويلية 2016، متعلقة بالترقية في الدرجة.
4. المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مراسلة رقم 13 المؤرخة في 16 جانفي 2019، متعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

رابعا: ا لمقالات العلمية

1. بلعربي، بلقاسم، ورحماني، وليد، "دراسة في الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف"، مجلة البحوث والدراسات العلمية، الجزائر، المجلد 17، العدد 1، 2023، ص 1352،1365
2. بن ديدة، نجاة، وموصدق، علي، "السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وآثار ذلك على المصلحة العامة"، دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 13، العدد 01، 2021،ص 76،92
3. بلوفة، وليد، وبركات، أحمد، "أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، الجزائر، المجلد 05، العدد 02، ديسمبر 2021، ص 194،231.

الفهرس

مقدمة.....01

الفصل الأول: مفهوم التوقيف التحفظي.....05

المبحث الأول: تعريف التوقيف التحفظي وطبيعته القانونية.....05

المطلب الأول: تعريف التوقيف التحفظي 05

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي 08

المطلب الثالث: تمييز التوقيف التحفظي عن الأنظمة المشابهة.....09

الفرع الأول: التمييز بين التوقيف التحفظي والعقوبات التأديبية.....09

الفرع الثاني: التمييز بين التوقيف التحفظي والإيقاف المؤقت لأسباب صحية.....10

الفرع الثالث: التمييز بين التوقيف التحفظي والإحالة على الاستيداع.....11

الفرع الرابع: التمييز بين التوقيف التحفظي ووقف تنفيذ القرار الإداري قضائيًا.....11

المبحث الثاني: الأساس القانوني والتطور التاريخي للتوقيف التحفظي.....13

المطلب الأول: الأساس القانوني الحالي للتوقيف التحفظي 13

الفرع الأول: تحليل النصوص القانونية المنظمة للتوقيف التحفظي.....13

الفرع الثاني: الأساس الدستوري والإداري للتوقيف التحفظي.....15

المطلب الثاني: التطور التاريخي للتوقيف التحفظي في التشريع الجزائري.....17

الفصل الثاني: شروط تطبيق التوقيف التحفظي والضمانات المقررة للموظف.21

المبحث الأول: شروط تطبيق التوقيف التحفظي.....22

المطلب الأول: الشروط الموضوعية (أسباب التوقيف) 22

الفرع الأول: ارتكاب الموظف خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.....22

أولاً: مفهوم الخطأ المهني الجسيم 22

ثانياً: تقدير جسامة الخطأ.....23

ثالثاً: احتمالية عقوبة من الدرجة الرابعة 24

الفرع الثاني: كون الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.....25

أولاً: وجود متابعة جزائية فعلية..... 25

ثانياً: عدم السماح بالبقاء في المنصب.....25

ثالثاً: السلطة التقديرية للإدارة ورقابة القضاء.....26

الفرع الثالث: مقارنة مع التشريعات العربية و الأجنبية.....27

أولا: التشريع المصري.....27

ثانيا: التشريع الفرنسي.....27

المطلب الثاني: الشروط الشكلية والإجرائية 27

الفرع الأول: صدور القرار من السلطة المختصة.....28

الفرع الثاني: تسبيب القرار.....28

الفرع الثالث: إبلاغ القرار للمعني.....29

الفرع الرابع: احترام المدة القانونية.....29

الفرع الخامس: استدعاء المجلس التأديبي.....30

الفرع السادس: مقارنة مع التشريعات العربية و الأجنبية 30

أولا: التشريع المصري.....30

ثانيا: التشريع الفرنسي.....31

المبحث الثاني: ضمانات الموظف في مواجهة التوقيف التحفظي.....32

المطلب الأول: الضمانات الإدارية والإجرائية.....32

الفرع الأول: حصر أسباب التوقيف.....32

الفرع الثاني: ضرورة التسبيب.....32

الفرع الثالث: تحديد مدة التوقيف 34

الفرع الرابع: الحق في جزء من الراتب والمنح العائلية.....35

الفرع الخامس: استرجاع الحقوق في حالة البراءة.....36

المطلب الثاني: الضمانات القضائية (الرقابة القضائية) 36

الفرع الأول: الطعن بالإلغاء في قرار التوقيف.....37

الفرع الثاني: رقابة الملاءمة (التناسب) 38

الفرع الثالث: طلب وقف تنفيذ القرار.....39

الفصل الثالث: الأحكام القانونية للتوقيف التحفظي.....41

المبحث الأول: آثار التوقيف التحفظي على حقوق وواجبات الموظف.....41

المطلب الأول: حقوق وواجبات الموظف الموقوف تحفظيا.....**41**

الفرع الأول: حقوق الموظف الموقوف تحفظيا.....41

أولا: الحق في التقاعد.....42

ثانيا: الحق في الحماية.....43

الفرع الثاني: واجبات الموظف الموقوف تحفظيا.....44

أولا: واجب الحفاظ على السر المهني.....44

ثانيا: واجب التحفظ.....45

ثالثا: واجب الامتناع عن نشاط مربح.....46

المطلب الثاني: الحقوق والواجبات المعلقة بسبب التوقيف التحفظي.....47

الفرع الأول: الحقوق المعلقة بسبب التوقيف التحفظي.....47

أولا: تعليق الحق في الراتب.....48

ثانيا : الحق في الترقية.....50

ثالثا: الحق في الترقية و الأقدمية.....52

رابعا: الحق في الترسيم.....52

خامسا: الحق في الاستقالة.....53

الفرع الثاني: الواجبات المعلقة بسبب التوقيف التحفظي.....54

المبحث الثاني: نهاية التوقيف التحفظي للموظف.....56

الفهرس

المطلب الأول: نهاية قرار التوقيف التحفظي بدون تدخل الإدارة.....56

الفرع الأول: نهاية قرار التوقيف التحفظي لأسباب تتعلق بذاته.....56

أولا: نهاية قرار التوقيف التحفظي بانقضاء مدته.....56

ثانيا: صدور قرار السلطة التاديبية المختصة.....57

ثالثا: صدور حكم الجهة القضائية المختصة.....61

رابعا: وفاة الموظف.....63

الفرع الثاني: نهاية قرار التوقيف التحفظي للموظف عن طريق القضاء.....62

المطلب الثاني: نهاية قرار التوقيف التحفظي بتدخل من الإدارة.....66

الفرع الأول: الإلغاء الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف 66

الفرع الثاني: السحب الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف.....67

الخاتمة.....69

قائمة المصادر و المراجع.....71

الفهرس.....78