وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق و العلوم السياسية

# اقتران المسؤولية التأديبية للموظف بالمسؤولية الجزائيـــة في نطاق قانون الوظيفة العموميـــة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: دولة و مؤسسات

إعداد الطالب:

نجاوي زكريا

إشراف:

أ.د: اعمر الشريف آسية

لجنة المناقشة :

| | | |
|---|---|---|
| الدكتور | بلقاسم بلعربي | رئيسا |
| الأستاذة الدكتورة | اعمر الشريف آسية | مشرفا ومقررا |
| الأستاذ | جمعون محمد | عضوا مناقشا |

السنة الجامعية: 2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم

# شكر

انطلاقا من قوله تعالى: ﴿ **لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ** ۖ ﴾ ومصداقا لقوله ﷺ: «مَنْ لمْ يشْكُر النَّاسَ لَمْ يشْكُر الله« فإنني أحمد الله سبحانه وتعالى، أن وفقني لحمده وشكره، شكرا جالبا للمزيد من النعم، فهو المتكفل بالزيادة للشاكرين، والعذاب للكافرين،

ولما كان شكر الناس من أهل الفضل والخير شكرا لله عز وجل، كان لزاما علي ابتداء أن أتقدم بخالص شكري وامتناني إلى أستاذتي الفاضلة، الأستاذة الدكتورة" **اعمر الشريف آسية**" أستاذة بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة المدية، مشرفتي على هذا المذكرة، والتي كان لها الفضل بعد الله تعالى في إتمامي لرسالتي، بتوجيهاتها وطول صبرها، واستنهاضها لما فتر من همتي وضعف عزيمتي، فأسال الله تعالى أن يتولاها بحفظه، ويبارك في عملها وعلمها، وأن يجزيها عني خير الجزاء، ويحفظ لها زوجها وأبنائها، ومن تمام الواجب تقديم الشكر للأساتذة المناقشين الأفاضل، كل باسمه ومقامه، الذين تفضلوا بمناقشة هذه المذكرة، مرجوة بالمنفعة العلمية، مسخرا توجيهاتهم النافعة القيمة لإخراجها في أمثل حال، سائلين الله أن يبارك لهم في أعمارهم وأن يرفع من درجاتهم في الدنيا والآخرة.

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أشكر كل أساتذتي الكرام في كلية الحقوق والعلوم السياسية بالمدية، الذين تكرموا علينا بالعون والنصح وشحذ الهمة.

كما لا يفوتني في هذا المقام أيضا أن أعترف بالجميل لكل من ساهم من قريب أو بعيد في كتابة أي حرف من هذا العمل وكل من ساعد على انجازه، ولو بكلمة أو دعوة صادقة في ظهر الغيب .

**- إلى كل هؤلاء شكرا لكم-**

وفي الختام أسال الله تعالى أن يجعل عملي خالصا لوجهه الكريم، وأن ينفع به، فقد حرصت على اخراجه في أكمل صورة وأبهى حلة، فإن كان كذاك فبفضل من الله وحده، وإن كانت الأخرى فمن نفسي ومن الشيطان، وما توفيقي الا بالله عليه توكلت وإليه أنيب .

# إهـــداء

إلى الرحمة المهداة، و النعمة المسداة، و السراج المنير، سيد الخلق أجمعين، محمد ﷺ .

إلى أعز ما أملك في هذا الوجود والديَّ الكريمين.

إلى صاحبة القلب الحنون، إلى من أرى الدنيا بعينيها ولا تزال أذناي تسمع رنين دعائها، إلى من أطلب رضا الله برضاها عني ... **أمي الحبيبة.**

إلى مهجة القلب الذي كان وما يزال تاجا على الرؤوس، الذي لا أستطيع أن أقول له شكرا لأنها لا تقال إلا في نهاية الأحداث بينما أرى نفسي في البداية أنهل من خير عطائه الذي لا ينضب... **سعادة أبي الحبيب .**

إلى من تحملت كثرة الأشغال والأعباء ورعاية الأولاد الصابرة المعينة والمرأة الصالحة الوفية رفيقة دربي زوجتي الغالية...**أم محمد آيان** .

إلى فلذات كبدي وقرة عيني... **ميرال، ميار** و **محمد آيان .**

إلى أخواتي الحبيبات... **سمية، نورة، صابرين، شيماء** و**أبنائهم** جميعا حفظهم الله.

إلى الصديق العزيز شقيق الروح والوجدان الدكتور ...**بن دريسي نذير .**

إلى أصدقائي وأقربائي الفضلاء وأساتذتي الأجلاء وزملائي الشرفاء .

إلى الذين يذودون عن حياض الأمة في فلسطين تحت الأرض وفوقها **مجاهدينا الأطهار**.

# مقدمة

## مقدمة

يعد الموظف أولى قنوات تنفيذ وتطبيق النصوص القوانين التي تصدر عن السلطة التشريعية وكذا التنظيمية في كل الانظمة القانونية المعمول بها، وعلى كل المستويات والأصعدة منذ أن عرفت الدولة القانونية، فهو يعتبر من أهم الوسائل لمباشرة الإدارة مهامها في تسيير وتنظيم المرافق العامة في الدولة، ولهذا وضع المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة نظاما قانونيا خاصا بالموظف، يتولى تنظيم شؤونه من حيث الحقوق والواجبات والحماية القانونية المقررة لهم، وكل اخلال بواجباته والتزاماته يعرضه لعقوبات تأديبية.

إذ يعتبر موضوع تأديب الموظف في الجزائر من الموضوعات الهامة الجديرة بالبحث والدراسة، نظرا لحساسية هذا الموضوع، لذلك تعد المساءلة وسيلة حاسمة في تأديب الموظف، قد تؤدي في بعض الأحيان إلى قطع العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة، ولا شك أن ما يصدر من الموظف من أخطاء سواء ارتكبها أثناء اداء الوظيفة أو بمناسبتها ، أو خلال الحياة الخاصة (خارج الوظيفة ) يولد مسؤولية قانونية تختلف في بعض مسائلها عن تلك الأعمال الصادرة من الشخص العادي.

قد تكون هذه المسؤولية تأديبية إذا ارتكب الموظف خطأ تأديبي يمس بحسن سير المرفق العام وانتظامه، وقد تكون مسؤولية جزائية تمس المجتمع وضمان أمنه واستقراره، كما يمكن أن تكون مسؤولية مزدوجة، ذلك عندما يرتكب الموظف أثناء حياته المهنية خطأ تأديبيا، يعرضه للمساءلة التأديبية، وتوقيع الجزاء المناسب من قبل السلطة التأديبية المؤهلة ويشكل في آن واحد مخالفة جزائية تعرضه للمتابعة الجزائية والعقاب طبقا للتشريع الجنائي، في حال ارتكابها أثناء أداء الوظيفة أو بمناسبتها هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد يرتكب هذا الموظف أخطاء جزائية خلال حياته الخاصة( خارج الوظيفة )يمكنها أن تحمل في آن واحد وصف الخطأ التأديبي، وهي الأخطاء التي يكون لها أثر عل سمعة المرفق وأخلاقيات الوظيفة وتنشأ معها المسؤولية التأديبية للموظف الى جانب المسؤولية الجزائية.

تهدف دراسة موضوع المسؤولية القانونية للموظف خاصة حالة اقتران المسؤولية التأديبية بالمسؤولية الجزائية إلى إظهار مدى الاستقلالية القائمة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية، ومدى تأثير الإجراءات المتبعة أثناء ممارسة المتابعة الجزائية ضد الموظف على المساءلة التأديبية ، وكذا معرفة الحجية التي يكتسبها الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية، هذا من أجل تبصير فئة الموظفين الخاضعين إلى

قانون الوظيفة العمومية تجاه ما يتخذ من اجراءات تأديبية ضدهم في حال أخطاء قد يترتب عنها مسؤولية جزائية وأخرى تأديبية.

وعليه فإن موضوع اقتران المسؤولية التأديبية للموظف بالمسؤولية الجزائية له أهمية حيوية، ومزايا علمية تطبيقية، تتجلى في بلورة النظام القانوني لهذا الموضوع في صورة واضحة تجعل عملية الكشف عن العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية من حيث التأثير والتأثر تحقق أهدافها، لحماية الوظيفة العمومية وضمان سير المرافق والمؤسسات العامة بانتظام واطراد.

ولعل أهم الدوافع التي شجعتنا على اختيار موضوعنا هذا هو الميل الشخصي للبحث في مواضيع قانون الوظيفة العمومية ومدى ارتباطه بالقوانين الأخرى( القانون الجنائي ) في مجال التأديب، بالإضافة إلى الرغبة في توسيع معارفنا وفك الإبهام والغموض بخصوص الموضوع الذي يثير اهتمامنا بحكم عملنا في الوظيفة العمومية لمدة ثلاثة عشر (13)سنة .

إضافة إلى أنه من صلب اختصاصنا، فمقياس الوظيفة العمومية من أهم المقاييس في تخصص "دولة ومؤسسات "، أيضا من الاسباب القيمة العلمية للموضوع لارتباطه بالموظف واستقراره الوظيفي .

و لدراسة هذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية :

**الى أي مدى يمكن ان يؤثر اقتران المسؤولية التأديبية للموظف بالمسؤولية الجزائية على مركزه القانوني ؟**

للإجابة عن هذه الإشكالية، اعتمدنا المنهج الوصفي وذلك بوصف واقع المشكلات والظواهر من خلال بيان معالم وعناصر النصوص القانونية التي نظمت الأخطاء التأديبية و الجرائم الجزائية، كما استخدمنا المنهج التحليلي وذلك بتحليل النصوص القانونية ذات العلاقة بالموضوع محل الدراسة .

ومن أجل الإجابة على هذه اشكالية حاولنا الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع لذلك سيتم التقسيم وفق خطة ثنائية من فصلين ، يخصص الفصل الأول لمسؤولية الموظف، وهو فصل نظري تحليلي يتعرض لمختلف الآراء الفقهية مع الإشارة والاستشهاد بالنصوص القانونية المتعلقة بموضوع البحث، مبرزا فيه الموظف وعلاقته بالإدارة في قانون الوظيفة العامة، وكذا التمييز بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزئية، أما الفصل الثاني فيخصص لتأثير المسؤولية الجزائية على المركز القانوني للموظف، وهو فصل تطبيقي عملي يتم من خلاله الوقوف على أثر التحقيق الجزائي على سير الإجراء التأديبي، وكذلك حجية الحكم الجزائي أمام الجهات التأديبية .

# الفصل الأول:
# مسؤولية الموظف

# الفصل الأول : مسؤولية الموظف .

تعد المرافق العامة أحد مظاهر الدولة في ممارسة نشاطها لتحقيق أهدافها وسياستها العامة في مختلف الميادين والمجالات، ولا يمكن لهذه المرافق أن تؤدي وظيفتها باستمرار وانتظام إلا إذا تقلد إدارة وتسيير هذه المرافق موظفون ، إذ يعتبرون الركيزة الأساسية في الوظيفة العمومية بل من أهم الموارد التي تمتلكها الإدارات المركزية واللامركزية، يظهر ذلك من خلال الكم الهائل لهم ومن خلال تواجدهم في كل المستويات وعلى جميع الأصعدة سوآءا كانت مركزية أو محلية أو مرفقية . ولما كانت بهذه الاهمية كان لابد لهذه الفئة أن تتمتع بالكفاءة والأهلية العالية لممارسة مهامها في إطار ما تمليه القوانين والتنظيمات دون الإخلال بالتزاماتها.

إن الإخلال بهذه الالتزامات يؤدي بالموظف للمساءلة القانونية متى ارتكب خطأ يجرمه ويعاقب عليه القانون، سوآءا كانت مسؤولية تأديبية أو مسؤولية جزائية، وتعتبر كل من هذه المسؤوليتين وسيلتين قانونيتين تتخذ ضد الموظف الذي قام بالفعل المجرم، فتقوم عليه مسؤولية تأديبية إذا ارتكب خطأ تأديبي يمس بالسير الحسن للمرفق، كما تقوم عليه مسؤولية جزائية متى ارتكب خطا مجرم في قانون العقوبات وتلك الماسة بأمن المجتمع . وعليه سنتناول في هذا الفصل مبحثين حيث نتناول الموظف وعلاقته بالإدارة في قانون الوظيفة العمومية ( مبحث أول) ونتطرق للعلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية للموظف (مبحث ثان ).

## المبحث الأول: الموظف وعلاقته بالإدارة في قانون الوظيفة العمومية.

يعتبر الموظف أداة للدولة لتحقيق أهدافها كما يعتبر أهم عنصر في الوظيفة العمومية، بل هو العنصر الأساسي والفعال فيها، فمفهوم الموظف عموما مرتبط بمفهوم الوظيفة العمومية، لكن بالرغم من هذا الترابط فإن تحديد مفهوم الموظف يشوبه شيء من الغموض، كان ذلك نتيجة عدم وجود معايير واضحة ومحددة، فمفهوم الموظف يختلف من دولة إلى أخرى ومن وقت لآخر وهذا لاختلاف النظام السياسي السائد في كل دولة، والعوامل المؤثرة فيه، فأكثر الأنظمة ثباتا في هذا المفهوم النظام الفرنسي الذي تبنته الجزائر والنظام الأمريكي .

إذا من كل ما ذكر سنحاول في مبحثنا هذا التطرق إلى مفهوم الموظف (مطلب أول )ثم نتعرض لمفهومه في قوانين الوظيفة العمومية (مطلب ثان) كما نتناول الفروقات بينه وبين باقي مستخدمي الدولة (مطلب ثالث )و كذا علاقة الموظف بالإدارة (مطلب رابع ).

**المطلب الأول :مفهوم الموظف:**

إن المتأمل للتشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية والموظف على كثرتها لا يجد تشريعا واحد يتضمن تعريفا جامعا مانعا للموظف ، حيث اقتصرت التشريعات على تحديد المقصود بالموظف في مجال تطبيق أحكامه فقط، ويعد اختلاف الأنظمة الإدارية والسياسية داخل الدولة الواحدة سببا في صعوبة تحديد مفهوم الموظف ، بحيث يصعب ايراد تعريف واحد ينطبق على الموظفين في جميع الدول أو على جميع الموظفين في الدولة الواحدة، .[1] وعليه سنتناول في هذا المطلب التعريف اللغوي في (فرع اول) والتعريف الاصطلاحي في( فرع ثان)

**الفرع الأول: التعريف اللغوي للموظف:**

بداية كان لزاما علينا التطرق إلى تعريف الموظف لغة من خلال المعاجم والقواميس وذلك من خلال تحديد الفعل واسم المفعول.

و ال**مُوظَّف** [مفرد]:

اسم مفعول من وظَّفَ، يوظف توظيفا، مَنْ يُسْند إليه عمل ليؤدّيه حسب اختصاصه في إحدى المصالح الحكومية أو غيرها "موظَّف بوزارة الصِّحَّة-موظَّف حكوميّ- الموظَّف في خدمة المواطن- للموظَّف مواعيد ثابتة للحضور والانصراف" مُوظَّف مدنيّ: موظّف يعمل في الخدمة المدنيَّة[2].

(وظفه) عين لَهُ فِي كل يَوْم وَظِيفَة وَعَلِيهِ الْعَمَل وَالْخَرَاج وَنَحْو ذَلِك قدره يُقَال وظف لَهُ الرزق ولدابته الْعلف ووظف على الصَّبِي كل يَوْم حفظ آيَات من الْقُرْآن عين لَهُ آيَات لتحفظها[3]

[1]نواف كنعان القانون الإداري، (الوظيفة العامة .القرارات الإدارية .العقود الإدارية .الأموال العامة )، الجزء الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشروالتوزيع، عمان 2009 ص28.
[2]أحمد مختار عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج3، عالم الكتب، القاهرة، ص 2464
[3]المعجم الوسيط، مجموعة من المؤلفين، ج2، ط2، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1972، ص 1042.

**الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للموظف.**

نتناول في هذا الفرع التعريف الاصطلاحي من خلال التعريف الفقهي للموظف ( أولا) يليه التعريف القضائي للموظف ( ثانيا ) وصولا للتعريف التشريعي للموظف (ثالثا ).

**أولا: التعريف الفقهي للموظف.**

نتناوله من خلال الفقه الفرنسي والفقه المصري ثم الفقه الجزائري.

**1. الفقه الفرنسي:**

يعرف الفقه الإداري الفرنسي الموظف بأنه" :الشخص الذي يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال المباشر وفقا لتولية صحيحة، تتجسد في قرار فردي أو جماعي من السلطة العامة، تولية يقبلها صاحب الشأن، ويضع بمقتضاها في وظيفة دائمة يتضمنها كادر إداري منظم" [1]

كما عرف بأنه :"كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر، ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل درجة في نطاق كادر الإدارة العمومية ". [2]

**2. الفقه المصري:**

يعرفه الفقيه سليمان الطماوي على أنه " الشخص الذي يسند إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تشرف على ادارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ." [3]

أيضا عرفه الأستاذين مصطفى الشريف والأستاذ محمد رفعت الوهاب بأنه: "كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة "[4]

وعرفه الأستاذ مصطفى أبو زيد بأنه "ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام معنوي، وبصفة دائمة في وظيفة دائمة، دخلها عن طريق تعيينه فيها، وقبوله لهذا التعيين " [5]

---

[1] بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري .دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.، الجزائر، 2018، ص31

[2] بوطبة مراد المرجع نفسه،ص31

[3] سليمان الطماوي، مبادىء القانون الاداري، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة مصر، ص 442

[4] صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض .المجلد 1، العدد1،جوان 2015، ص 119.

[5] بوطبة مراد، مرجع السابق .ص32.

**3. الفقه الجزائري:**

لم يركن الفقه الجزائري بعيدا عن الفقهاء الفرنسيين والمصريين حيث عرف الأستاذ عمار عوابدي الموظف بأنه "هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل في وظيفة دائمة داخلة ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه " [1] .

كما عرف الأستاذ ميسوم صبيح الموظفين بقوله: "يضمن سير الإدارة العمومية أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف هذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة، وثبتوا فيه ا نهائيا" [2]

وخلاصة القول أن الموظف هو كل شخص يتم تعيينه بمنصب دائم ويتم ترسيمه به، لأداء خدمة بمرفق عام تتولى الدولة أو أحد أشخاص القانون العام إدارته.

**ثانيا: التعريف القضائي للموظف.**

نتناول التعريف القضائي للموظف من خلال القضاء الفرنسي (1) ثم القضاء المصري(2) ثم القضاء الجزائري (3)

**1- القضاء الفرنسي :**

لعب مجلس الدولة الفرنسي دورا هاما في تحديد تعريف الموظف ، فقد حرص على إعطاء معيار للتمييز بين الموظف وغيره من العاملين في القطاعات المختلفة للدولة، حيث عرف الموظف في عدة مناسبات بأنه : "الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة" وهو نفس التعريف الذي تبناه قانون الوظيف العمومي الفرنسي سواء الصادر سنة 1945 أو1959 ، وركز مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه على عنصرين حتى يمكن اعتبار الشخص موظفا:

**أ-** استمرارية الوظيفة ودوامها.

**ب-** الاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة أو أحد المرافق العامة الإدارية [3]

---

[1] عمارعوابدي الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1982، ص 39

[2] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص119.

[3] محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، _دراسة مقارنة_أطروحة دكتوراه، .كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015.2016.ص20_21

**2- القضاء المصري**

أما عن القضاء المصري فقد عرف الموظف في العديد من أحكامه وقراراته، حيث جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا ما يلي :"لكي يعتبر الشخص موظفا عاما خاضعا لأحكام القانون الوظيفة العامة يجب أن يعين بصفة مستقرة غير عارضة للمساهمة بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر" وفي قرار لها اعتبرت الموظف بأنه: "هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق" [1]

وأكدت محكمة القضاء الإداري التعريف السابق، حيث جاء في قراراها المؤرخ في 8 فيفري 1973 "يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما أن يكون قائما بعمل دائم، وأن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة، ولكي يكتسب عمال المرافق العامة صفة الموظف العمومي يجب أن يدار بطريق الاستغلال المباشر." ويلاحظ على هذه الأحكام القضائية أنها وضعت المعايير التالية في تعريف الموظف العام:

**أ-** التعيين في وظيفة عمومية.

**ب-** ديمومة التعيين في الوظيفة العمومية.

**ج-** أن يكون التعيين في مرفق عام يدار بالطريق المباشر.

**د-** أن تكون الوظيفة المعين فيها داخلة في النظام الإداري للمرفق .[2]

**3- القضاء الجزائري**

إن القضاء الجزائري لم يهتم كثيرا بتحديد تعريف للموظف ، وإنما أعتمد في بعض الأحيان على التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير المنصوص عليها في الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006، حيث ميز بين الموظف الدائم والعون المتعاقد، وعلى العموم فإن كل العاملين في جهاز الدولة والإدارة المركزية أو الهيئات المحلية (بلديات، ولايات) أو هيئات عمومية ذات طابع إداري يعتبرون موظفين في القضاء الجزائري، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني [3].

[1] محمد فؤاد مهنا، مبادئ القانون الإداري، مؤسسة شباب الجامعة، مصر 1973، ص 153 ومابعدها
[2] بوطبة مراد، المرجع السابق ، ص30_31
[3] محمد الاحسن، المرجع السابق، ص21

حيث جاء في قرار للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 16 أكتوبر 1995 في الملف رقم 122458 "علاقة العمل مع الهيئات والإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة ."

وهذا ما أكده مجلس الدولة في القرار رقم 7843 الصادر في 15 أفريل 2003 في قضية السيد (خ.ب.ع)ضد والي ولاية معسكر"المتعاقد مع الإدارة لا يخضع في علاقته مع الإدارة للمرسوم رقم59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية "[1] .

**المطلب الثاني: الموظف في قوانين الوظيفة العمومية.**

أصدرت الجزائر على مر تاريخها أربعة قوانين خاصة بالوظيفة و لعامة وسنتطرق لمفهوم الموظف في كل من هذه القوانين الأربعة بداية بالأمر 66/ 133الملغى ( فرع أول ) ثم القانون 12/78 الملغى (فرع ثان ) يليه مفهوم الموظف في المرسوم 59/85 الملغى ( فرع ثالث) وصولا إلى مفهوم الموظف في الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي (فرع رابع) .

**الفرع الاول : تعريف الموظف في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى).**

تم الإشارة إلى تعريف الموظف في المادة الأولى من هذا الأمر التي نصت على أنه " :يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة في التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم[2]".

حسب هذه المادة يعتبر موظفا كل شخص عين في منصب دائم ورسم في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابع لها، كما أن هذا الأمر قد ميز بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين وهم الموظفون الذين تربطهم بالدولة علاقة قانونية تنظيمية، الأعوان المتعاقدين وهم الذين يخضعون للقانون العام والأعوان المؤقتين الذين يخضعون للقانون الخاص [3] .

---

[1] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص29

[2] الامر 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد46،الصادرة بتاريخ 8جوان 1966،

[3] صالحي عبد الناصر، المرجع السابق، ص122

**الفرع الثاني : تعريف الموظف في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ( الملغى).**

الملاحظ على هذا القانون هو عدم استعماله لمصطلح الموظفين وتعويضه بمصطلح العمال، حيث نص في مادته الأولى على كونه "وفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"[1]

فالملاحظ على هذا النص أنه أطلق مصطلح العامل على كل مستخدم للدولة مهما كان قطاع الشغل الذي يمارس فيه نشاطه، وبذلك فإنه قد قضى على كل تفرقة بين المستخدمين، وقضى على المفهوم الخاص للموظفين– أي المفهوم الضيق - الذي كرسه الأمر 133/66[2] .

**الفرع الثالث : تعريف الموظف في المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية( الملغى ).**

أشارت إلى تعريف الموظف المادة 5 من هذا المرسوم التي نصت على أنه :"يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف"[3] .

إن هذا النص وإن كان استعمل مصطلح الموظف، إلا أنه لم يضع تعريفا للموظفين بالمعنى الضيق بما يتفق مع المفهوم التقليدي للوظيفة العمومية، لأن إجراء التثبيت بعد انتهاء فترة التجربة يمس أيضا العمال العموميين ومستخدمي القطاع العام الاقتصادي.

**الفرع الرابع : تعريف الموظف في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية(ساري المفعول).**

لقد استعمل الأمر 03/06 مصطلح الموظف بشكل واضح، مع وضع تعريف له تضمنه نص المادة 4 التي نصت على أنه "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم

[1] القانون رقم 12،/78 المؤرخ في 5 اوت 1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد32، الصادر بتاريخ 8 اوت 1978.
[2] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص27
[3] المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد13، الصادرة بتاريخ24 مارس 1985.

الإداري ."وأشار المشرع الجزائري قبل ذلك في نص المادة 02 إلى مجال تطبيق هذا القانون حيث نصت على أنه" :يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية"[1] .

وبالرجوع إلى نص هاتين المادتين، فإننا لا نكون أمام موظف إلا بعد توفر الشروط الآتية:

1. **التعيين في الوظيفة من السلطة العامة** :

من شروط اكتساب الشخص صفة الموظف أن يصدر قرار تعيينه من السلطة المختصة، وأن يتم بطريقة قانونية، أي وفقا للشروط المقررة قانونا لشغل الوظيفة وليس بطريقة مخالفة للقانون، وعليه كل من يتولى وظيفة عمومية دون أن يكون قد عين فيها بطريقة سليمة لا يعتبر موظفا عاما كالمنتحل للوظيفة أو المعين فيها تعيينا معيبا.

2. **ديمومة الوظيفة :**

يعتبر هذا الشرط من أهم الشروط التي يتعين توافرها في الشخص لكي يكون موظفا ، ويقتضي ذلك أن يمارس الموظف وظيفته بصفة دائمة، فإن كان عمل الشخص بالمرفق العام عارضا متقطعا أو محددا بمدة معينة أو موسميا فلا ينطبق عليه هذا الشرط، كما لا يكفي أن تكون الوظيفة دائمة بل يشترط أن يتم شغلها بصفة دائمة.

3. **الخدمة في مرفق عام :**

يشترط في الشخص لكي يعتبر موظفا أن يعمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ومفهوم الدولة هنا يؤخذ بالمفهوم الواسع، فيشمل السلطة المركزية كالوزارات والمصالح الحكومية والسلطة اللامركزية أي المحلية كالولاية والبلدية، وأيضا المرافق الأخرى كالهيئات والمؤسسات العمومية والادارية.

4. **الترسيم:**

أي تثبيت الموظف في رتبة في السلم الإداري، وهذا بعد استيفائه الشروط المطلوبة، وبعد خضوعه لفترة تكوينية تربصية مدتها سنة والنجاح فيها، يعد الشخص موظفا ، ويخضع بالتالي لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1].

[1] الامر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ..

بهذا التعريف يكون الامر 03/06 قد أعاد المفهوم التقليدي للموظف الذي كرسه الأمر 133/66 بما يتفق مع النظام المغلق للوظيفة العمومية الذي يميز بين الموظفين وباقي مستخدمي الدولة، فالشروط المذكورة تميز الموظفين عن باقي الفئات .كما يتفق هذا التعريف مع ما أخذ به القضاء المقارن وتحديدا القضاء الفرنسي والمصري، في حين لوحظ غياب الاجتهاد القضائي الجزائري في المسألة .

**المطلب الثالث: التمييز بين الموظف وباقي مستخدمي الدولة.**

إن لتنوع نشاط الدولة وتشعب أجهزتها الإدارية عوامل أدت الى تباين أوضاع العاملين بها، وإن كانت فئة الموظفين تمثل الفئة الأكثر أهمية لارتباطها الشديد بالمرافق العامة، وبالتالي خضوعها للحد الأقصى من مقتضياتها، إلا أنها ليست الفئة الوحيدة في خدمة الدولة، إذ يوجد بجانب الموظفين فئات متعددة من المستخدمين، يخضع بعضها للقانون العام ولاختصاص القضاء الإداري، بينما يطبق على البعض الآخر القانون الخاص ويخضع للقضاء العادي بالفصل في منازعاته، وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى التمييز بين الموظف والعون المتعاقد ( فرع أول) يليه التمييز بين الموظف والعون المتربص (فرع ثان) وكذا التمييز بين الموظف والعامل العمومي ( فرع ثالث) وأخيرا التمييز بين الموظف والموظف الفعلي (فرع رابع ).

**الفرع الأول: التمييز بين الموظف والعون المتعاقد:**

للتمييز بين الموظف والعون المتعاقد نقوم بالتعريف بالعون المتعاقد(أولا ) ثم نتناول الفرق بين الموظف والعون المتعاقد (ثانيا).

**أولا: تعريف العون المتعاقد.**

لم يعرف الأمر03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية العون المتعاقد بل اكتفى فقط بالإشارة إلى مناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد، والحالات التي تلجأ فيها المؤسسات والإدارات العمومية إلى هذا الأسلوب[2].

[1] سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 15، العدد،01(2022)، ص989

[2] المواد 19.20.21 من الامر 03/06 المرجع السابق

كما لم تعرف النصوص القانونية العون المتعاقد. وأمام غياب التعريف القانوني حاول الفقه الإداري تعريف العون المتعاقد، فعرفه الأستاذ محمد بدران بأنه : " هو الذي تعهد إليه الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات وخبرات في شاغليها، أو عندما تنشأ الدولة مرفقا عاما جديدا، ولا تعرف مدى نجاحه واستمراريته ."

كما عرف الأستاذ صالح دجال الأعوان المتعاقدين- تحت عنوان الأعوان الإداريين- بأنهم "الذين تلجأ إليهم الإدارة العامة مركزيا أو محليا لخبرتهم في تأدية خدمات لا تتوفر لدى موظف الإدارة العمومية أو لسد فراغ تقتضيه الظروف والمصلحة العامة للمرفق العمومي، فيعتبر هؤلاء مجرد متعاقدين مؤقتين." [1]

بناء على ما تقدم يمكن تعريف العون المتعاقد بأنه الشخص الذي يعمل بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام إداري بصفة مؤقتة .و من خلال هذا التعريف يشترط في العون المتعاقد الشروط الآتية:

1- العمل في خدمة مرفق عام إداري، أي ممارسة عمل من الأعمال المذكورة في المواد19 من الامر 03/06.
2- تولي العمل بواسطة عقد، أي أن يكون التحاق العون المتعاقد بمنصب الشغل بموجب عقد بين هذا الأخير والمؤسسة.
3- أن يكون العمل مؤقتا، أي غير دائم، ويدخل في أحد المجالات المنصوص عليها في المواد المذكورة آنفا [2] .

**ثانيا : الفرق بين الموظف والعون المتعاقد.**

من خلال تعريف الموظف والعون المتعاقد يمكن استخلاص الفروق الآتية:

**1-** الموظف يلتحق بالوظيفة العمومية بأداة قانونية هي التعيين الصحيح الصادر عن السلطة المختصة قانونا، أما العون المتعاقد فيتم توظيفه وتسيير مساره المهني في إطار تنظيمي تعاقدي، حيث يتم توظيفه عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة، واختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة [3] .

[1] سوداني نورالدين المرجع السابق ص 991
[2] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص33
[3] حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية، في ظل احكام الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، المجلد3، العدد2،ديسمبر 2014،ص 173

**2-** يتولى الموظف مهام وظيفة عمومية دائمة، وبمقتضى مبدأ الفصل بين الرتبة والوظيفة المنصوص عليها في المادة5 من الامر 03/06 يحتفظ برتبته ولو تم تغيير وظيفته أو تم إلغاؤها، أما العون المتعاقد فيعهد إليه بمنصب شغل أو عمل أو نشاط مؤقت، مع ملاحظة استعمال القانون مصطلح الوظيفة بالنسبة للموظف العام، ومصطلح منصب شغل، نشاط بالنسبة للعون المتعاقد، أي أن تعيينه مؤقت حيث يمكن تسريحه بفسخ عقده بسبب إلغاء وظيفته أو لأسباب أخرى.

**3-** بعد اجتياز فترة التربص يرسم الموظف في الوظيفة التي عين فيها، فيصبح شغله لها يتسم بالدوام والاستمرار، بينما يخضع العون المتعاقد بعد فترة الاختبار إلى إجراء التثبيت في حدود مدة العقد المبرم بينه وبين الإدارة العمومية.

لكن بالرغم من التباعد بين الموظف والعون المتعاقد إلا أن العلاقة بين الفئتين تظل قائمة، ويكفي الإشارة أن كل من الموظف والعون المتعاقد يعملان لدى إدارة مستخدمة واحدة، وكلاهما يحصل على دخل شهري، ويساهم في نشاط المرفق العمومي، من أجل ذلك دأب مجلس الدولة الفرنسي على تسمية هذه العقود بعقود القانون العام .[1]

**الفرع الثاني: التمييز بين الموظف والعون المتربص :**

للتمييز بين الموظف والعون المتربص نقوم بالتعريف بالعون المتربص (أولا) ثم نتناول اوجه الفرق بينه وبين الموظف (ثانيا).

**أولا: تعريف العون المتربص**

لم يعرف الأمر06 /03 الصفة القانونية التي على أساسها يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية، بل نص على وجوب قضاء فترة تربص قبل الترسيم مدتها سنة، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل الوظيفة.[2]

من خلال ما تقدم يمكن تعريف العون المتربص لشغل وظيفة عمومية بأنه هو الذي عين في رتبة لوظيفة عمومية دائمة تابعة لمرفق عام إداري، ولم يرسم بعد، ويتبين من هذا التعريف أنه يشترط في العون المتربص:

[1] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015، ص26
[2] انظر المادتين 83.84 من الامر 03/06،

1. التعيين في وظيفة عمومية تابعة لمرفق عام إداري.
2. أن تكون الوظيفة العمومية المعين فيها دائمة.
3. إجراء تربص للتحقق من مدى صلاحية المترشح لشغل الوظيفة العمومية.

**ثانيا: الفرق بين الموظف والعون المتربص.**

بمعرفتنا تعريف كل من الموظف والعون المتربص يمكن التمييز بين الموظف العام والعون المتربص من خلال:

1. شغل الموظف للوظيفة العمومية دائم ما لم يوجد سبب من أسباب إنهائه، عكس العون المتربص، فشغله لها مؤقت ومعلق على نتيجة التربص، فإذا كان التربص إيجابيا أصبح شغله لها دائما، أما إذا كان سلبيا فيمكن للإدارة إما تمديد فترة التربص، أو تسريح العون المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.
2. إذا كان العون المتربص عين في وظيفة عمومية دائمة، إلا أنه لم يتم بعد تثبيته فيها بالترسيم، وهذا هو الفرق الأساسي بينه وبين الموظف الذي يجمع بين التعيين الترسيم .
3. العون المتربص لا يتمتع بصفة الموظف، لأنه غير مرسم، والترسيم يعتبر شرطا أساسيا لاكتساب صفة الموظف.
4. لا يتمتع العون المتربص بكافة الحقوق التي يتمتع بها الموظف ، فلقد حرمه الأمر06 /03 من حق التنقل أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع، كما لا يمكنه الترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية .[1]

**الفرع الثالث: التمييز بين الموظف والعامل الاجير :**

نخطو نفس الخطوات من حيث التمييز بين الموظف والعامل الاجير، من خلال تعريف العامل الاجير (أولا) ثم نتطرق للفرق بين الموظف والعامل الاجير (ثانيا) .

**أولا: تعريف العامل الاجير:**

عرفت المادة 02 من القانون رقم90 /11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل العمال الأجراء بأنهم "الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص أخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعي المستخدم ."[1]

[1] انظر المادتين 88.89 من الامر

يتضح من خلال هذا التعريف أنه أعطى مدلولا واسعا للعمال الأجراء، حيث يشمل الأجراء التابعين للقطاع العام والخاص، وعليه يمكن تعريف العامل العمومي باعتباره من مستخدمي الدولة حسب ما جاء في المادة السالفة الذكر بأنه"الشخص الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا، مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص معنوي عام، يدعى المستخدم."

**ثانيا: الفرق بين الموظف والعامل الاجير.**

بناء على تعريف كل من الموظف والعامل الاجير يكمن الفرق بينهما في:

1- يلتحق الموظف بالوظيفة بموجب قرار إداري صحيح صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، أما العامل الاجير فيلتحق بمنصب عمله بموجب عقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

2- الوظيفة التي يعين فيها الموظف تتسم بالدوام، بينما تعيين العامل الاجير يرتبط بالعقد، فتنتهي خدمته كقاعدة عامة بانتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة أو بإرادة المستخدم إذا كان العقد غير محدد المدة.

3- مجال توظيف الموظف هو قطاع الوظيف العمومي أي في المؤسسات والإدارات العمومية المنصوص عليها في الأمر 03/06، بينما توظيف العامل الاجير يكون في قطاع المؤسسات العمومية الاقتصادية [2] .

**الفرع الرابع: التمييز بين الموظف والموظف الفعلي.**

للإحاطة بالفروقات بين الموظف والموظف الفعلي نتطرق لتعريف هذا الأخير(أولا) ثم للفرق بين الموظف والموظف الفعلي (ثانيا).

**أولا: تعريف الموظف الفعلي .**

إن المشرع الجزائري لم يعرف الموظف الفعلي كبقية التشريعات الأخرى لكنه أشار اليه أول مرة في المادة 28-1 من الأمر 24/67 المؤرخ في 1967/1/18 والمتمم المتضمن قانون البلدية، والذي تم إلغاءه

[1]القانون رقم 90.11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17،الصادر بتاريخ 25 افريل 1990.
[2]بوطبة مراد، المرجع السابق، ص34.35

بموجب القانون 90-08 المتعلق بالبلدية [1] والتي نصت على أن "كل شخص غير القابض البلدي يتدخل بدون اذن قانوني في ادارة نفوذ البلدية يعتبر بهذه الادارة محاسبا " .

كما يجوز علاوة على ذلك ملاحقته بموجب القوانين والأنظمة الجاري العمل بها كمنتحل بدون صفة في المهمات العمومية، وللإشارة فقانون البلدية الجديد لا يعترف بفكرة الموظف الفعلي، إذا نظرية الموظف الفعلي نظرية قضائية يمكن تعريفها تعريفا عاما بأنه :" العون الذي تولى مهام وظيفة عمومية بناء على تعيين غير صحيح، أو لم يصدر قرار بتعيينه من قبل السلطة المختصة بسبب ظروف استثنائية، تكون أعماله صحيحة على أساس حماية مصالح المنتفعين الذين تعاملوا معه أو لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد تحقيقا للمصلحة العامة".

من التعريف يتضح أن الموظف الفعلي ينقسم إلى قسمين الموظف الفعلي في الظروف العادية والموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية .

**1. الموظف الفعلي في الظروف العادية:**

إذ يعتبر الموظف الفعلي في الظروف العادية العون الذي يباشر مهام وظيفة عمومية بناء على إجراء قانوني غير صحيح، فيعتقد الغير أنه يشغل هذه الوظيفة بطريقة قانونية .من خلال هذا التعريف يمكن استخلاص شروط الموظف الفعلي في الظروف العادية وهي:

– وجود سند قانوني غير صحيح لتولي مهام وظيفة عمومية، كقرار تعيين باطل أو قرار ترقية معيب، وهذا الشرط هو الذي يميز الموظف الفعلي في الظروف العادية عن منتحل الوظيفة، فهذا الأخير يتولى مهام الوظيفة دون تعيين من السلطة المختصة بخلاف الموظف الفعلي الذي يتولاها بقرار تعيين لكنه غير صحيح.

– اعتقاد الغير بشرعية تولي الموظف الفعلي للوظيفة العمومية اعتمادا على الظاهر.

**2. الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية.**

أما في الظروف الاستثنائية فيقصد بالموظف الفعلي العون الذي يتولى مهام وظيفة عمومية بإرادته المنفردة دون تعيين من السلطة المختصة بسبب ظروف معينة تجعل هذه السلطة عاجزة عن القيام بهذه

[1] القانون رقم08/90 المؤرخ في 07 افريل 1990 المتعلق بالبلدية الجريدة الرسمية عدد 15 الصادر في 11 أفريل سنة 1990 (الملغى )

المهام قصد تحقيق المصلحة العامة .وعليه يشترط في الموظف الفعلي في الشروط الاستثنائية الشروط الآتية:

- أن يكون تدخل الشخص من أجل تحقيق المصلحة العامة.
- أن يكون التدخل بموافقة الإدارة، وإلا اعتبر اغتصابا للسلطة.
- أن تكون هناك ظروف استثنائية تجعل الإدارة تتخلف عن ممارسة مهامها، كحالة الحرب أو الطوارئ.

**ثانيا: الفرق بين الموظف والموظف الفعلي.**

لا يعتبر الموظف الفعلي موظفا لعدم توافر بعض شروط الموظف المتمثلة في:

1- الموظف الفعلي لم يتم تعيينه من قبل السلطة المختصة، حيث يتولى مهام الوظيفة العمومية بمبادرة شخصية منه في الظروف الاستثنائية، أو كان تعيينه معيبا في الظروف العادية كأن يصدر قرار من غير صاحب الاختصاص.

2- عدم ديمومة الوظيفة العمومية التي يشغلها الموظف الفعلي، فهو يتخلى عنها إما باكتشاف عدم شرعية تعيينه أو بزوال الظروف الاستثنائية التي اقتضت تدخله.

وعليه يمكن القول أن مصطلح الموظف الفعلي الذي درج الفقه والقضاء على استعماله يعتبر غير سليم بمفهوم الامر 03/06 لاستخدامه لفظ الموظف، ولا يتمتع بهذه الصفة إلا من توافرت فيه الشروط والمعايير التي اتفق عليها القانون والقضاء المذكورة سابقا، فالأصح أن يسمى العون الفعلي بدل الموظف الفعلي[1] .

**المطلب الرابع : طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة المستخدمة.**

يعتبر الموظف ذلك الشخص المؤمن على حقوق الأفراد وتحقيق مصالحهم وحماية أمنهم وحرياتهم، ولكي يؤدي وظيفته على المستوى المطلوب، كان لابد له من نظام قانوني يحكم علاقته بالإدارة وينص فيها على حقوقه والتزاماته، وعليه اختلف الفقهاء في تحديد العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة المستخدمة، ولهذا سنتناول في هذا المطلب النظريات الفقهية المتعلقة بتكييف العلاقة القانونية بين الموظف

[1] بوطبة مراد، المرجع السابق، 43.44

والإدارة (فرع أول) ثم نتطرق لموقف المشرع الجزائري من العلاقة القانونية بين الموظف والادارة (فرع ثان).

**الفرع الأول: النظريات الفقهية المتعلقة بتكييف العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة.**

عرف موضوع تكييف العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة نقاشا وجدلا واسعا بين فقهاء القانون الإداري، حيث برزت لنا في هذا المجال نظريتان أساسيتان وهما النظرية التعاقدية التي سنتعرض إليها (أولا)، والنظرية التنظيمية أو اللائحية التي سنتناولها( ثانيا).

**أولا: النظرية التعاقدية:**

تجدر الإشارة إلى أن أصحاب هذه النظرية قد انقسموا في تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة إلى اتجاهين هما:

**1- علاقة تعاقدية في إطار القانون الخاص:**

قد ساد في الماضي اتجاه اعتبر العلاقة بين الموظف والإدارة رابطة تعاقدية، حيث كان الرأي في الفقه الفرنسي يرى بأن الرابطة ما بين الموظف والإدارة هي رابطة تعاقدية أساسها إيجاب من جانب الموظف وقبول من قبل الإدارة، فمناط هذه الرابطة إذن توافق إرادتي كل من الموظف والإدارة، وهذا التوافق ينطوي على عقد من عقود القانون المدني، يوصف أحيانا بأنه عقد إجازة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي، وعقد وكالة إذا كان العمل المنوط به هو عمل قانوني، وأحيانا أخر بوصف هذا العقد بأنه من العقود غير المسماة، والعقد في جميع الحالات هو من عقود القانون المدني، والموظف في مركز ذاتي يخضع لأحكامه .[1]ولكن مع ظهور المبادئ والنظريات التي تقوم عليها مبادئ القانون الإداري (نظرية المرفق العام ونظرية السلطة العامة) أدى ذلك بالفقه والقضاء إلى العدول عن التكييف السابق للأسباب الآتية:

**أ- من الناحية الشكلية**

إن العقود تحتاج إلى مناقشات ومفاوضات لتحديد شروطها، ومثل هذه المفاوضات لا وجود لها في تعيين الموظفين ، ذلك أن تعيين الموظف يتم وينتج أثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا قبول الموظف.

[1] فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، جامعة الوادي، العدد 2، جانفي 2011، ص 88

**ب- من الناحية الموضوعية :**

إن الرابطة التعاقدية في نطاق القانون الخاص، يحكمها مبدأ أساسي هو مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، أما رابطة الموظف بالإدارة فلا وجود لهذا المبدأ فيها، بحيث تستطيع الإدارة بما لها من سلطات أن تمس بمركز الموظف، وتعدل فيه دون شرط موافقة أو رضا الموظف نفسه.[1]

كما إن منطق النظرية التعاقدية يؤدي إلى احتمال اختلاف مراكز الموظفين باختلاف نصوص عقودهم حتى لو كانوا يؤدون عملا واحد، الأمر الذي يؤدي إلى عدم المساواة بين الموظفين ، وهو ما يضر بالمصالح الخاصة للموظفين من جهة، وبالصالح العام من جهة أخرى، حيث تتأثر عملية التوظيف بالاعتبارات السياسية والعلاقات الشخصية، بما يفتح المجال واسعا للمحاباة والمحسوبية.

يضاف إلى هذا أن النظرية التعاقدية تتجاهل قاعدة أساسية في القانون الإداري مفادها أن الموظف وجد من أجل الوظيفة وليس العكس، فالوظيفة أسبق في وجودها من الموظف، ولولاها لما كانت الدولة في حاجة إليه، وهذا يقتضي أن يكون للدولة وحدها- ودون توقف على رضا الموظف - أن تضع الأحكام المنظمة للوظيفة العمومية، وأن يكون لها كذلك ارادة منفردة في تعديل هذه الأحكام في أي وقت إذا اقتضت المصلحة ذلك[2] .

**2- علاقة تعاقدية في إطار القانون العام.**

نظرا لقصور نظرية العقد المدني بمختلف صوره لتفسير العلاقة بين الموظف والإدارة، اتجه الفقه مستأنسا بموقف القضاء إلى تكييف هذه العلاقة لتتلاءم وتنسجم مع طبيعة المرافق العامة ومقتضيات سيرها، فاعتبر أن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام، حيث تقوم هذه العلاقة حسب هذا الاتجاه على أساس علاقة عقد يمزج بين الطبيعة العقدية والطبيعة التنظيمية في نفس الوقت، إذ تتداخل هاتان الطبيعتان غير المستقلتان عن بعضهما وتتشابكان لتكوين وضعية مختلطة، تسمى أحيانا عقد إداريا وأحيانا أخرى تسمى عقدا من عقود الوظيفة العمومية أو عقدا من عقود القانون العام، وترتكز هذه النظرية على دعامتين أساسيتين:

[1] صالحي عبد الناصر، المرجع السابق، ص127.128
[2] نواف كنعان، المرجع السابق، ص39.40

**أ- الدعامة الاولى :**

تتمثل في ارتباط الموظف بالإدارة بموجب علاقة ذات طبيعة عقدية، حيث أن قرار تعيين الموظف لا يختلف عن العقد من حيث الموضوع، فمن جهة تتمتع الإدارة بسلطة مطلقة في إبرام العقود التي تخضع لقواعد القانون العام مثل عقود الأشغال والامتياز، وعليه فلا يوجد ما يمنعها من إبرام عقود مع الأفراد من أجل القيام هذه الوظيفة.، كما يتضمن قرار التعيين حقوق وواجبات الطرفين، فيلتزم الموظف بأداء واجباته كاملة واحترام أوامر رؤسائه، وتلتزم الإدارة في المقابل بتوفير راتب الموظف وضمان حمايته من الإهانة، أما من حيث الشكل فإنه لا يشترط شكل العقد، بحيث يعتبر القرار الصادر بالإرادة المنفردة للإرادة عقدا متى كان ناتجا عن اتفاق بين الأطراف المعنية، كما لا يشترط وجود اتفاق صريح ما دام هناك اتفاق ضمني، ويمكن أن يتشكل العقد بناء على الإرادة المنفردة لأحد الطرفين شريطة عدم اعتراض الطرف الآخر، ويستمر الطابع التعاقدي بين الإدارة والموظف العام أثناء ممارسة الوظيفة، بحيث يحتفظ الأخير بإمكانية تقديم استقالته، وللإدارة أن ترفضها إذا قدرت ضرورة بقائه في الوظيفة.

**ب- الدعامة الثانية :**

تعتبر العقد بين الموظف والإدارة له خصائص مميزة، حيث تكمن خصوصية هذا العقد في حدية الالتزامات المفترضة من قبل الدولة، فمن جهة يمكن للإدارة أن تقلل من المزايا المقدمة للموظف، ومن جهة أخرى يمكنها تكليفه بالتزامات أكثر دون أن يكون له الحق في فسخ العقد، وقد أشار إلى هذه الخصوصيات بدقة محافظ الدولة في قضية winkel بمناسبة مرافعته ضد حق الموظف في ممارسة الإضراب بقوله" :لا ريب أن الأمر يختلف عن عقد العمل الذي يخضع لقواعد القانون الخاص، وعلى خلاف ما يجري في القانون الخاص فإن الأطراف ليست متساوية، لأن الدولة تضع بمحض إرادتها بنود العقد المختلفة بغية ضمان السير الحسن للمرافق العامة، فتحدد بمفردها دون مناقشة من المترشحين للوظيفة ودون موافقتهم المسبقة الالتزامات التي تقع على عاتق كل موظف، وتحدد المزايا التي تعترف لهم بها، قيمة الراتب وشروط وكيفيات الاستفادة من المنح والعلاوات ...والعقوبات التأديبية التي توقع عليهم، وإجراءات توقيعها، وضمانات حمايتهم من التعسف، فالإدارة لا تكتفي بتحديد هذه الشروط بمفردها، لكنها تحتفظ بحق تعديلها أثناء التنفيذ، وأخيرا تبقى الإدارة حرة في إلغاء الوظائف...، إذا فتطابق الإرادتين الذي ينشأ بمناسبة قرار التعيين هو مصدر الالتزامات المتبادلة بين الموظف والإدارة، وهو الذي يسمى عقد الوظيفة العمومية [1]

[1] حميد شاوش، طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة، مجلة التواصل، جامعة عنابة، العدد42، جوان 2015، ص 71.72

إلا أن هذه النظرية انتقدت هي الأخرى وبين المعارضون لها عدم دقتها من الجانب الموضوعي، باعتبار أن أصحابها قد بالغو كثيرا في اعتبار قرار التعيين عقدا إداريا، وبنوه على أساس تطابق إرادتي الموظف والإدارة، فإذا كان تطابق الإرادتين شرطا جوهريا لانعقاد العقد، فإنه لا يكفي لاعتبار التصرف عقدا ما لم ينص صراحة على التزامات الطرفين المتبادلة، فقرار تعيين الموظف لا يتضمن تحديد واجباته ولا ما يتمتع به من حقوق، لأن التزامات الطرفين تحددها مسبقا نصوص تشريعية وتنظيمية، ولا يعتبر قرار التعيين مصدرا لها، مما يستدعي حتما استبعاد صفة العقد عن قرار التعيين نظرا لغياب هذا العنصر الجوهري .كما ينتقد المعارضون لهذه النظرية قصور جانبها الشكلي بشدة، على أساس أن الأصل في العقد الإداري أنه يتطلب دائما إجراء شكلي، وبناء العقد على مجرد اتفاق ضمني بين الأطراف وعدم اشتراط اتفاق صريح بينهم لا يؤدي في الحقيقة إلى أي نتيجة مما ذهبوا إليه هؤلاء .[1]

**ثانيا: النظرية التنظيمية (اللائحية)** :

على إثر الانتقادات التي وجهت إلى النظريات التعاقدية عدل الفقه والقضاء عن هذا الاتجاه، فالموظف في علاقته بالإدارة لا يخضع لأحكام العقد، سواء أكان العقد من عقود القانون الخاص أو العام، إنما لأحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات مستمدة مباشرة من النصوص القانونية المنظمة لها، فالموظف في مركز تنظيمي، وقرار تعيينه لا ينشئ له مركزا ذاتيا خاصا، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين واللوائح وكذا من نصوص تنظيمية على قرار التعيين، والقانون حين ينشئ الوظيفة ينشئ معها مركز من يشغلها، بحيث أن المزايا والتكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها شخص الموظف أو مصلحته، بل مصلحة المرفق العام [2]

وتعتبر هذه النظرية قرار تعيين شخص ما في الوظيفة العمومية وقبوله لهذا التعيين ليس إيجابا وقبولا، وأن الأمر لا يعدو أن يكون قرارا فرديا صادرا بالإدارة المنفردة للإدارة قصد إسناد الوظيفة، وقبول الشخص المخاطب بالقرار هو بمثابة إعلان عن الموافقة على الخضوع لأحكام قانون الوظيفة العمومية، ومباشرة مهام الوظيفة بصفة فعلية.

ولهذا استقر مجلس الدولة الفرنسي على هذا التكييف، حيث اعتبر في حكمه الصادر بتاريخ 7 جويلية 1950في قضية Dehaene أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة قانونية تنظيمية، وعليه فإن عزل

[1] المرجع ذاته 73
[2] فاروق حلف، المرجع السابق، ص 93

الموظفين لا يكون إلا بسبب تأديبي .وقد تأثر المشرع الفرنسي بهذا الاجتهاد القضائي والفقهي، ونص في المادة 5 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1959 على أن الموظف تجاه الإدارة في علاقة قانونية تنظيمية، وأكد القانون رقم83 /364 المتعلق بحقوق وواجبات الموظفين في المادة 4 هذا التوجه [1]

ويترتب على اعتبار علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية ولائحية عديد النتائج المتمثلة في:

1- إن الوظائف تنشئها القوانين، فتحدد حقوقها وواجباتها بصرف النظر عن شاغلها، وما قبول الموظف إلا مجرد خضوع لأحكام الوظيفة بحقوقها وواجباتها، ويكون قرار التعيين عملا شرطيا يتضمن إسناد المركز الوظيفي كما حددته القوانين واللوائح إلى الموظف المعين.

2- إن القرارات التي تصدرها الإدارة في شأن الموظفين كقرارات التعيين والترقية والنقل وإنهاء الخدمة هي قرارات إدارية، فهي من ناحية تصدر بالإدارة المنفردة للإدارة ودون مشاركة أو قبول من الموظف المعني، ومن ناحية ثانية هي تخضع للطعن بالإلغاء كأي قرار إداري، فهي تنتمي لقضاء الإلغاء وليس من دعاوى العقد التي تنتمي للقضاء الكامل.

3- نظرا لكون مركز الموظف هو مركز تنظيمي يستند مباشرة إلى القوانين واللوائح ولا يستند إلى عقد، فإنه ينتج عن ذلك عدم جواز أي اتفاق مسبق بين الإدارة والموظف العام على خلاف القواعد التي قررتها القوانين واللوائح الوظيفية، فهذه الاتفاقات باطلة بطلانا مطلقا لمخالفتها قواعد آمرة متعلقة بالنظام العام[2] .

4- إذا كان مركز الموظفين يحدد بالنصوص القانونية والتنظيمية، فإن السلطة المختصة بوضعها تملك اختصاص تعديلها، ويسري هذا التعديل بقوة القانون ليس فقط على الذين يلتحقون بالوظيفة بعد صدوره، وإنما كذلك على الذين سبق تعيينهم فيها، ولا يستطيع هؤلاء الدفع بمبدأ عدم رجعية القوانين أو الحقوق المكتسبة لتفادي سريان أحكام التعديل عليهم، مع الأخذ بعين الاعتبار أن سلطة التعديل ليست مطلقة، بل ترد عليها جملة من القيود هي:

**أ-** وجوب احترام قواعد الشرعية الشكلية أو ما يسمى بقاعدة توازي الأشكال، فإذا كان مركز الموظف يحدد بأداة قانونية تشريعية، فلا يعدل إلا بأداة مثلها، أو لا تقل عنها من حيث القيمة القانونية.

**ب-** أن لا يكون للتعديل أثر رجعي، بل يجب حصر ميعاد دخوله حيز التنفيذ اعتبارا من تاريخ نفاذه.

[1] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص57
[2] صالحي عبد الناصر، المرجع السابق، ص128.129

**ج-** وجوب أن ارتكاز أي تعديل لأحكام الوظيفة العمومية على المصلحة العامة، بعيدا عن البواعث الشخصية، أو أية منافع تعود على فرد أو مجموعة أفراد.

**د-** يؤدي تكييف العلاقة بين الإدارة وموظفيها بأنها علاقة تنظيمية إلى التقليل من المسؤولية الشخصية للموظف بناء على الخطأ الشخصي، وتوسيع مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها على أساس الخطأ المرفقي .

**ه-** عدم انقطاع صلة الموظف بالإدارة بمجرد قيامه بتقديم استقالته بل يظل موظفا لحين قبول طلب الاستقالة، وهنا الاستقالة لا تعتبر نافذة إلا بعد قبولها من قبل الإدارة، وهذا يقتضي استمرار الموظف الذي قدم استقالته [1] في أداء أعمال وظيفته والقيام بواجباتها حتى يصدر القرار بقبول أو رفض هذه الاستقالة.

لكن رغم القبول الواسع الذي حظيت به هذه النظرية من جانب الفقه والقضاء والتشريع، إلا أنها تعرضت لبعض الانتقادات يمكن حصرها فيما يلي:

– اعتبرت هذه النظرية أن قرار التعيين يتم من جانب السلطة المختصة، وينتج أثاره من تاريخ صدوره، دون التوقف على موافقة الموظف، لكن الأمر على النقيض من ذلك، فالتعيين وإن كان يتم من جانب واحد، إلا أن صدور قرار التعيين لا يؤدي إلى شغل الوظيفة إلا بموافقة الشخص المخاطب بالقرار، كما أن اعتبار قرار التعيين ينتج أثاره من تاريخ صدوره وليس من تاريخ قبول الموظف يجعله أمر تكليف لا قرار تعيين.

– خولت دساتير بعض الدول السلطة التشريعية وضع القوانين التي تتعلق بحقوق وواجبات الموظفين، وسحبت هذا الاختصاص من يد السلطة التنفيذية، وبالتالي تصبح هذه القوانين ملزمة للموظفين والإدارة على حد سواء، ولا سبيل إلى تعديلها إلا بقانون أو ما يقوم مقامه من الأدوات القانونية طبقا لقاعدة توازي الأشكال.

إن التطور الحاصل في ميدان الوظيفة العمومية أدى إلى انتقال بعض العناصر المعروفة في علاقة العمل بين العمال وأرباب العمل إلى علاقة الإدارة بموظفيها، وبالتالي تراجعت بعض النتائج المترتبة على العلاقة التنظيمية من ذلك:

– الاعتراف بالحق النقابي وظهور النقابات في قطاع الوظيف العمومي، أثّر في سلطة الانفراد بتحديد أوضاع الموظفين وتعديل مراكزهم القانونية التي كانت بيد الدولة، فأصبحت هذه الأخيرة تتفاوض مع

[1] نواف كنعان، المرجع السابق، ص43

نقابات الموظفين للتوصل إلى الحلول التي ترضيها وترضيهم في آن واحد فيما يخص الكثير من المسائل كالقانون الأساسي الخاص، الرواتب والترقية...

– ظهور حق الإضراب الذي مكّن الموظفين من الدفاع عن حقوقهم، وبالتالي أصبحوا يمتلكون وسيلة ضغط يستعملونها للتأثير على السلطة العمومية للتراجع على بعض الأحكام التي وضعتها، أو على التعديلات التي أجرتها على مراكزهم القانونية.

– تقرير مبدأ المشاركة الذي أضعف من فكرة العلاقة التنظيمية، فبمقتضى هذا المبدأ أنشئت في الكثير من الدول مجالس للوظيفة العمومية ولجان مشتركة أو ما يسمى باللجان المتساوية الأعضاء، مهمتها النظر في المسائل المتعلقة بالموظفين وأنظمتهم القانونية وتسيير مسارهم المهني ومراقبة ظروف العمل .

**الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة.**

لم يخرج المشرع الجزائري عن القاعدة التي أخذت بها غالبية التشريعات، فقد تبنى النظرية القائلة بأن العلاقة القانونية بين الموظف العام والإدارة هي علاقة قانونية تنظيمية، حيث خضعت الوظيفة العمومية في الجزائر قبل صدور قانون 1966 في أغلبها إلى أحكام القانون الفرنسي لسنة 1959 الذي تم تمديد العمل بأحكامه في الجزائر بموجب المرسوم الصادر في 20 مارس1966 ، وبذلك كان الموظفون في الجزائر في علاقة تنظيمية لائحية مع الإدارة إلى غاية1966 ، حيث صدر قانون الوظيفة العمومية في الجزائر الذي حذا فيه المشرع حذو المشرع الفرنسي عندما تبنى في المادة 6 من الأمر66 /133 فكرة العلاقة التنظيمية التي نصت على أنه "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية"، وهو ترجمة واضحة لنص المادة 5 من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي [1].

لقد بين المشرع الجزائري في الأمر66 /133 أسباب الأخذ بالوضعية القانونية والتنظيمية للموظفين تجاه الإدارة، فما جاء في ذلك "إن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية الذي وقف عليه الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت الإطارات، وذلك بضمان استمرار الوظيفة، ويرمي التوظيف بهذه الطريقة إلى الاستجابة لتجديد كل من أصناف الموظفين، ويمكن لهؤلاء أن يمارسوا مبدئيا خلال حياتهم الإدارية أعمالا مختلفة، ولا يطلب منهم الحصول على معرفة لتقنية محدودة أكثر من حصولهم على كفاءة عامة. وهذه القاعدة إذ تقدم للموظفين ضمانة استقرار تجعلهم بعيدين عن الرشوة، تشكل عاملا صالحا لفرض نظام صارم داخل الإدارة ولإنشاء ظروف ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية التي لا توجد في الموظفين الشبان الذين يواجهون أعمالا جديدة، لم يكونوا مهيئين لها.

[1] محمد الاحسن، المرجع السابق، ص54.55

## المبحث الثاني: العلاقة بين الخطأ التأديبي والجريمة .

إن الموظف على اعتبار أنه عضو في المجتمع وعنصر في الهيئة الوظيفية يجد نفسه أمام مسؤوليتين إما مسؤولية جزائية أو مسؤولية تأديبية تهددانه، كما يعتبر موضوع الارتباط بين الخطأ التأديبي والجريمة من الموضوعات الهامة التي لا يمكن أن يتجاهلها أي باحث يعالج هذا الموضوع، وذلك للصلة الوثيقة بين الأخطاء وللتأثير المتبادل بينهما، إذ يبنى سلوك الموظف غير المشروع- سواء كان يشكل جريمة تأديبية فقط، أم كان يشكل خطأ تأديبي وجريمة جنائية في ذات الوقت- على أفعال قام بها، أو امتنع عن القيام بها، بحيث يعتبر هذا الفعل أو الامتناع انحرافا عن السلوك القويم الذي يتطلبه المجتمع أو الوظيفة العمومية التي يقوم بأعبائها. وتوضيحا لذلك فقد قمنا بتقسيم هذا المطلب الى فرعين يتناولان مفهوم الخطأ التأديبي والجريمة (فرع اول ) والعلاقة بين الجريمة الجزائية والخطأ التأديبي ( فرع ثان).

### المطلب الاول: مفهوم الجريمة والخطأ التأديبي.

لا تشير القوانين عادة إلى تعريف الجريمة تاركة ذلك للفقه وقد تعددت محاولات الفقهاء لتعريف الجريمة والتي يمكن حصرها في كثير من الاتجاهات ولهذا سوف نعرض في هذا المطلب مفهوم الخطأ التأديبي من خلال تعريفه وبيان اركانها (فرع أول )كما نتطرق الى مفهوم الجريمة ايضا من خلال تعريفها وبيان أركانها (فرع ثان).

#### الفرع الاول : مفهوم الخطأ التأديبي:

يعتبر الخطأ التأديبي الأساس الذي يقوم عليه نظام التأديب، فبارتكابه يتعرض الموظف للعقاب نتيجة لإخلاله بمقتضيات واجباته الوظيفية، أي أن الخطأ التأديبي هو نواة كل دراسة تتعلق بالتأديب.و عليه سنتناول في هذا الفرع تعريف الخطأ التأديبي (أولا) وكذا أركان الخطأ التأديبي( ثانيا ).

##### أولا : تعريف الخطأ التأديبي .

لقد تعددت وتباينت التعاريف المتعلقة بالخطأ التأديبي، وهو ما سنحاول تقديمه وذلك بإعطاء مختلف التعريفات التي وضعت للجريمة التأديبية بدءا بالتعاريف التشريعية ثم القضائية وأخيرا التعاريف الفقهية.

**1- التعريف التشريعي:**

لا يضع المشرع عادة تعريف محددا للجريمة التأديبية، ولا يورد الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، بل يكتفي بذكر الواجبات المناطة بالموظف إلى جانب الأعمال المحظورة عليه، حيث أن أي إخلال بهذه الالتزامات الوظيفية يجعله مرتكبا لمخالفة تأديبية أو خطأ تأديبي[1] .

ليس هناك تعريف شامل مانع في التشريعات العربية منها أو الفرنسية خاصة، ذلك لان الجريمة التأديبية لا تخضع لمبدأ " لا جريمة إلا بنص اقتداءا بشرعية التجريم في قانون العقوبات." ففي فرنسا أورد النظام العام للموظفين الصادر في 04 فبراير سنة 1959 في مادته 11 بعض الواجبات الوظيفية، ونص على مساءلة الموظف تأديبيا عن كل خطأ يرتكبه أثناء أداء وظيفته .أو بمناسبة أدائها[2] .

أما في الجزائر فنظام الوظيفة فيها لا يخضع لقاعدة" لا جريمة إلا بنص "لان الجرائم التأديبية خلافا للجرائم الجزائية غير محددة على سبيل الحصر، ومن ثم لم يعرف الجريمة التأديبية أو الخطأ التأديبي تعريفا دقيقا ولكنه استعمل عبارات مختلفة تدل على التقصير والمس بالطاعة وعدم الانتباه والإهمال وعدم مراعاة اللوائح وذلك في المواد من 14 إلى 17 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري الصادر في 1966/05/08 غير أنه في الأمر06-03 في الباب السابع تطرق المشرع الى تعريف الخطأ التأديبي في المادة 160 منه والتي جاء فيها " "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الانقضاء بالمتابعات الجزائية ".

كما تضمن المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، التعريف نفسه تقريبا من خلال نصه في المادة 20 الفقرة الأولى على ما يلي: " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي – إذا اقتضى الأمر -إذا صدرت منه أي إخلال بواجباته المدنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكاب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة" .

وما يلاحظ على هذه التعريفات اكتفاؤها بتبيان الأطر العامة المحددة للخطأ التأديبي.

---

[1] بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التاديبية الصادرة ضد الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، والعلوم السياسية جامعة تلمسان، الجزائر 2010.2011، ص 7

[2] محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي واجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، جسور النشر والتوزيع، الجزائر 2018، ص12

**2- التعريف القضائي:**

استقر القضاء على أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف أو العامل بواجبات وظيفته إيجابيا أو سلبيا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل تقوم هذه الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة، وتحفظ وتحل بالحياد، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة في قراره الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ 2001/04/09 بقوله ".....يلقى على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي والايديولوجي وهذا الالتزام حتى خارج العمل يمنعه بالقيام باي تصرف او سلوك لا يليق بوظيفته حيث ان عدم احترام هذا الالتزام يشكل خطا مهنيا جسيما يمكن ان يؤدي الى العزل " [1].

ومن ثم يتبين مدى التأثير المتبادل بين الحياة العامة الوظيفية والحياة الخاصة خارج الوظيفة هذا ما يمنع الموظف حتى خارج وظيفته أن يغفل عن صفته كعامل، ويقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامته وتمس بطريقة غير مباشرة كرامة المرفق الذي يعمل فيه، إذ لا ريب أن سلوك الموظف وسمعته خارج عمله ينعكس تماما على أدائه الوظيفي وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل فيه[2]

**3- التعريف الفقهي**

أما الفقه الإداري فقد تصدى للتعريف في محاولة لإيجاد تعريف جامع مانع شامل لكل صور الجرائم التأديبية نذكر منهم:

الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي يعرفها بأنها" : كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه."

كما عرف الدكتور عبد الفتاح حسن الخطأ التأديبي على أنه ": الخطأ التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو كل تصرف يصدر عن العامل أثناء وظيفته أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على وجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة" [3]

---

[1] قرار مجلس الدولة رقم 001192،الصادر في 09 افريل 2001، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، ص67-68، 2002

[2] محمد لخضر بن عمران المرجع السابق ص 18

[3] بن علي عبد الحميد المرجع السابق ص 11

**ثانيا: أركان الخطأ التأديبي.**

لكل جريمة من الجرائم- سوآء كانت تأديبية أم جنائية - أركانها ودعائمها التي لا تقوم بدونها، والرأي السائد في الفقه أن للجريمة الجنائية أو التأديبية ثلاثة أركان أساسية وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي.

**1. الركن المادي:**

الركن المادي للجريمة التأديبية هو فعلها الذي يغادر منطقة النوايا إلى حيز التنفيذ، فهو إذن" المظهر الخارجي أو الفعل المادي الذي تدركه الحواس " [1]

يتضح هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخالف به واجباته، غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنبا إداريا إلا إذا رتب آثارا فعلية في المجتمع الوظيفي، فعدم الكفاءة المهنية وكذلك المعتقدات الدينية والسياسية لا تشكل جرائم تأديبية، كما أنه لا يجوز للإدارة متابعة الموظف بحجة التصرف العام غير المرضي، كما أن التفكير وحده في ارتكاب جريمة تأديبية غير كاف لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته.

فالقرارات التأديبية غير المسببة أو المسببة تسبيبا غامضا لا يسمح بإجراء الرقابة القضائية، تكون قابلة للإلغاء[2]

ونلفت الانتباه إلى أن الخطأ التأديبي قد يكون فعلا إيجابيا أو سلبيا، كتغيب الموظف عن عمله أو عدم احترامه لرئيسه المباشر.

**2. الركن المعنوي .**

لا يكفي في الجريمة التأديبية الركن المادي فقط بل لابد أن يكون الركن المادي متبوعا بإرادة آثمة فلا يسأل الموظف عن غير خياره، ومن ثمة ترفع المسؤولية التأديبية في حالات الإكراه والقوة القاهرة والحادث المفاجئ ، فالموظف الذي يتلف عوامل الإنتاج بغفلة منه أو إهمال يختلف وضعه عن وضع الموظف الذي يتعمد إلحاق الضرر بمصالح المرفق، .

[1] محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية مصر 2005، ص 14

[2] كمال رحماوي تأديب الموظف العام، دار هومة، الجزائر 2004، ص28.29

كما لا يسأل الموظف عندما تكون إرادته معيبة وغير واعية كأن يكون مصابا بمرض عقلي ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصري الإرادة والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجريمة التأديبية لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها للخطأ، نية الموظف والدوافع التي أدت إلى اقتراف الذنب الإداري، وهذا مسلك حميد إذ يمنح للموظف ضمانة أكثر فاعلية عندما تقوم الإدارة بعملية تحريك الدعوى التأديبية[1].

### 3. الركن الشرعي (شرعية الخطأ التأديبي ).

ويراد به في المجال الجنائي النص القانوني الذي يجرم الفعل ويحدد له العقوبة، وما لم يوجد نص فلا جريمة ولا عقاب[2] .

يختلف الركن الشرعي في مجال الوظيفة العمومية عن المجال الجنائي كون المخالفات التأديبية لم ترد على سبيل الحصر، فالموظف يخضع للمسؤولية التأديبية في حالة وقوع الفعل الايجابي أو السلبي الذي يشكل اخلالا بواجبات الوظيفة، فالخطأ المهني يتضمن مخالفة القواعد القانونية المنظمة لسير الادارة وهذا ما يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأديب، هذا ما يعني أن تطبيق مبدا الشرعية ضيق مقارنة بالمجال الجنائي.

### الفرع الثاني: مفهوم الجريمة.

إن الجريمة قديمة قدم الانسانية فهي ظاهرة اجتماعية في أصلها لم يسلم أي مجتمع منها، وعليه ظهر الاهتمام بها باعتبارها مفهوما عاما وشاملا مرتبطا بصفة عامة بدراسة السلوك الاجرامي، وعليه وجب ان نتعرض في هذا الفرع إلى تعريفها (أولا) وأركانها (ثانيا ).

#### أولا: تعريف الجريمة

نتطرق لتعريف الجريمة بمدلوليها الفقهي (1) والقانوني ( 2)

[1] كمال رحماوي المرجع نفسه ص 30

[2] سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية مصر 2011 ص72

**1- المدلول الفقهي للجريمة**

لقد اختلف الفقهاء حول موضوع تعريف الجريمة، ومرد ذلك لاختلاف تخصصاتهم ومجال بحوثهم، فعرفها علماء النفس بأنها " تعارض سلوك الفرد مع المقومات والعادات الموجودة في اللاشعور فيعتبر مجرما الشخص الذي يقدم على ارتكاب فعل مخالف للمبادئ والمقومات الموجودة في الأنا الأعلى" [1]

وعند علماء الاجتماع فعرفها ايميل دوركيم" بأنها الفعل الذي يقع بالمخالفة للشعور الجماعي فهي كل فعل يخالف الشعور العام للجماعة مما يخدش بعض العواطف الاجتماعية التي تمتاز بشدة الوضوح والحساسية " [2]

أما علماء الإجرام فقد اختلفوا في تعريفها بين المدرستين التقليدية والوضعية فالأولى اعتبرتها " كل فعل أو امتناع عن فعل يجرمه المشرع بنص ويقرر له جزاء جنائيا "أما الثانية فقد عرفتها بأنها " كل فعل أو امتناع عن فعل يتعارض مع القيم الأخلاقية السائدة في المجتمع "[3].

في حين عرفت الجريمة من الناحية الشرعية بأنها " اتيان فعل محرم معاقب على فعله أو ترك فعل مأمور به معاقب على تركه وله في الشرع جزاء عاجل في الدنيا وجزاء آجل في الآخرة "[4]

أما فقهاء القانون الجنائي فعرفوها بأنها " كل عمل غير مشروع يقع على الإنسان في نفسه أو ماله أو عرضه أو على المجتمع ومؤسساته ونظمه السياسية والاقتصادية وقد يقع أيضا على الحيوان "[5]

**2- المدلول القانوني للجريمة.**

بالرجوع إلى قانون العقوبات فإن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا للجريمة شأنه في ذلك شأن التشريعات المقارنة، وحسنا ما فعل المشرع فوضع التعاريف من اختصاص الفقه وليس التشريع الا في حالات استثنائية وعليه نرجع إلى التعريف الذي أجمع فقهاء القانون علي أن الجريمة " هي كل فعل او امتناع عن فعل يحظره القانون ويقرر له جزاء جنائيا ما لم يقع هذا الفعل استعمالا لحق أو أداء لواجب "

---

[1] عبد الرحمان خلفي محاضرات في القانون الجنائي العام، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر 2010 ص 19

[2] عدلي السمري وامال عبد الحميد واخرون، علم الاجتماع الجريمة والانحراف، الطبعة الأولى دار الميسرة للنشر والتوزيع عمان 2010، ص18

[3] فوزية عبد الستار، مباديء علم الاجرام وعلم العقاب، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2007، ص13

[4] محمد ابو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الاسلامي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة دون سنة النشر ص 22

[5] أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، الطبعة الثامنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2009 ص 21

**ثانيا: أركان الجريمة الجنائية .**

يقصد بأركان الجريمة عناصرها الأساسية والجريمة الجزائية كغيرها من الجرائم لها أركان تقوم عليها وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي، وهذه الأركان تطبق على الجريمة المرتكبة من طرف أشخاص عاديين كما تنطبق على الجريمة المرتكبة من طرف الموظف العام.

**1- الركن المادي للجريمة الجنائية .**

عرف الفقهاء الركن المادي للجريمة بأنه فعل ظاهري يبرز الجريمة إلى حيز الوجود، ويعطيها وجودها وكيانها في الخارج أي أنه النشاط أو السلوك الإيجابي أو السلبي الذي تبرز به الجريمة إلى العالم الخارجي، فتكون بذلك اعتداء على الحقوق أو المصالح أو القيم التي يحرص الشارع على صيانتها أو حمايتها، ويترتب على هذا الأمر أن القانون لا يعاقب على مجرد النوايا والأفكار مادام أن هذه النوايا بقيت مختزنة في ذهن صاحبها، لأن القانون لا يستطيع أن يصل إلى ضمائر الناس وما يختلج في صدورهم، ولابد من قيام الجاني بنشاط مادي تترجم من خلاله النوايا والأفكار إلى أفعال وينفذ الجاني ما كان يخطط له حتى يسأل ويتم معاقبته [1] .

و يتألف الركن المادي من ثلاث عناصر أساسية هي التي تكون في العادة هيكل الجريمة، هذه العناصر هي السلوك الإجرامي والنتيجة والرابطة السببية بين السلوك والنتيجة، وإذا ثبت أن هناك علاقة نشاط الجاني والنتيجة يتأكد توفر الركن المادي للجريمة [2]، فعلى سبيل المثال يتمثل الركن المادي في جريمة القتل في الطلقة النارية أو الطعن بالخنجر، ويتمثل في الاستيلاء على مال الغير في جريمة السرقة.

**2- الركن المعنوي للجريمة الجنائية .**

لا يكفي لقيام الجريمة ارتكاب عمل مادي ينص ويعاقب عليه القانون الجزائي، بل لابد أن يصدر هذا العمل المادي عن إ رادة الجاني، وتشكل هذه العلاقة التي تربط العمل المادي بالفاعل ما يسمى بالركن المعنوي.[3]

[1] عيسى محمد يوسف كرمستجي، أثر الحكم الجزائي في المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بدون دار نشر 2018، ص 24

[2] عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجزائية، دار الفكر الجامعي الاسكندرية مصر 2007 ص 9

[3] احسن بوسقيعة، مرجع نفسه ص105

ويقصد بالركن المعنوي الجانب الشخصي والنفسي للجريمة، فلا تقوم الجريمة بمجرد قيام الواقعة المادية التي تخضع لنص التجريم ولا تخضع لسبب من أسباب الإباحة، فلا بد أن تصدر هذه الواقعة عن ارادة فاعلها وترتبط ارتباطا معنويا أو أدبيا، فالركن المعنوي هو الرابطة المعنوية أو الصلة النفسية التي تربط بين ماديات الجريمة ونفسية فاعلها، حيث نقول أن الفعل هو نتيجة لإرادة الفاعل.

**3- الركن الشرعي للجريمة الجنائية .**

الركن الشرعي للجريمة هو ما يعرف بأنه نص التجريم الواجب التطبيق على الفعل، أو بعبارة أخرى هو النص القانوني الذي يبين الفعل المكون للجريمة ويحدد العقاب الذي يفرضه على مرتكبها استنادا إلى أن العمل الضار بالمصالح الاجتماعية لا يعتبر جريمة إلا إذا وجد في قانون العقوبات نصا يتطابق معه ويعطيه صفة عدم المشروعية، وذلك طبقا لما جاء في نص المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري حيث أنه : "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" ، لهذا نستطيع القول أن الركن الشرعي يعتبر ركنا من أركان الجريمة وهو صفة عدم مشروعية للفعل [1] .

**المطلب الثاني : العلاقة بين الجريمتين الجزائية والتأديبية.**

لم يعد هناك خلاف حول استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجزائية حتّى وإن تم ارتكابهما في آن واحد من طرف الموظّف العمومي ، وبالتالي إذا ارتكب الموظف فعل وانطوى عن ذلك الفعل خطأ تأديبي وجريمة جزائية في آن واحد، فهذا الأمر لا يخل باستقلال كل منهما عن الآخر بالرغم من إمكانية ارتباط وتأثير كل منهما بالآخر، وعليه سنقوم بإبراز أوجه التشابه بين الجريمة الجزائية والجريمة التأديبية (فرع أول) ، ثم أوجه الاختلاف بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية(فرع ثان ).

**الفرع الأول : أوجه التشابه بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية .**

تتشابه الجريمة الجنائية مع الجريمة التأديبية في كثير من الجوانب، ولتوضيح ذلك سوف نقوم بتحديد أهم أوجه التشابه بين الجريمتين:

[1] عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر 1996، ص 68

**أولا : من حيث التعريف .**

لم يضع المشرع تعريفا محددا لكل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، وبالتالي فقد وقع على عاتق الفقه والقضاء التصدي لوضع تعريف لكل منهما، ويبرر البعض الموقف الذي انتهجه المشرع بعدم وضع تعريف محدد بقصوره في المستقبل بحيث لا يشمل بعض الأفعال، والتي تعد سلوكا غير مشروعا مما يترتب على ذلك مشكلات عملية بسبب هذا التحديد، وقد كان المشرع موفقا بعدم وضع تعريف محدد، حتى لا يفلت الجنات من العقاب إذا ارتكبوا أفعلا لم يشملها هذا التعريف.[1]

**ثانيا : من حيث الأركان.**

تتفق الجريمتان في أن أركانهما تكاد تكون واحدة، فيجب أن يتوافر لقيامهما أو ثبوتهما الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي، وهذا الاخير يبدو غير مطبق بالشكل الكامل في الجريمة التأديبية كما أسلفنا سابقا.

**ثالثا : من حيث جوهر المسؤولية.**

من المستقر عليه أن المسؤولية في أي مجال تتحقق استنادا إلى إحدى فكرتين هما : الضرر أو الإثم. وإذا كان الضرر هو السمة المميزة للجرائم المدنية، فإن الإثم هو جوهر الجريمة الجزائية والجريمة التأديبية على سواء، ذلك لأن الإثم في الجرائم الجزائية تقوم بتحديده نصوص قانون العقوبات وذلك عن طريق تحديد أركان التصرف المنحرف وأوصافه، وكذلك الحال في الجرائم التأديبية حيث تندرج في عداد المسؤوليات التي تقوم على معنى الإثم أو الخطيئة، ويمكننا أن نزيد الأمر إيضاحا فنقول أن المشرع الجزائي لا يعاقب على التصرف المنحرف لمجرد أنه عدوان على مصلحة عليا من مصالح المجتمع، وإنما لأنه ينطوي بجانب ذلك على معنى الإثم أو الخطيئة بما يصاحبه من انصراف القصد إلى العدوان أو إلى الإهمال الجسيم، ولهذا فأنه يواجه هذه الخطيئة بما يستحقه من زجر وردع، وهكذا يرى الدكتور محمد عصفور أن هذا الاعتبار ذاته قائم في الجريمة التأديبية، فهي فضلا عن كونها تعتبر عدوانا على إحدى مصالح المجتمع الصغير الذي يخضع له طائفة بذاتها، تنطوي أيضا على معنى الإثم والخطيئة، وهذه السمة للجريمة التأديبية يمكن أن نستنتجها من فكرة العقاب التأديبي، ومن اشتراط الادراك لتوقيع العقاب.

[1] طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطني نابلس فلسطين 2016، ص 51

**رابعا : من حيث شرعية العقوبة .**

تخضع كلا الجريمتين لمبدأ شرعية العقوبة والذي يقضي بأنه"لا عقوبة إلا بنص "، ومن هنا فالعقوبة التأديبية تخضع لمعظم الضوابط التي تخضع لها العقوبة الجنائية وأهمها:

**أ-** مبدأ شرعية العقوبة : التي نحن بصددها وهذا المبدأ يلزم السلطات الجزائية والتأديبية على حد سواء بتوقيع عقوبة من العقوبات التي وردت في النصوص على سبيل الحصر، ومن ثم فإن هذه السلطات لا تستطيع أن توقع عقوبة لم ترد في هذه النصوص، إلا كان تصرفها مخالف للقانون.

**ب-** مبدأ توحيد العقوبة ( أي عدم التعدد في الجزاء)بمعنى أنه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة عن ذات الفعل.

**ج-** مبدأ تفريد العقوبة : وهو ما يعني مراعاة التناسب بين الجزاء والفعل، والاعتداد بالعناصر الشخصية في توقيع الجزاء المناسب[1].

**خامسا : من حيث التأثير على مستقبل الموظف .**

تتفق الجريمتان في أن إتيان أيهما أو كليهما يستوجب توقيع عقوبات على الموظف مما يؤثر على حياته ومستقبله سواء العام باعتباره مواطنا أم الخاص باعتباره موظفا وإن اختلفت نوعية هذه العقوبات وأثارها.

كما أن الجريمتين تتفقان من حيث تأثيرها على ترقية الموظف، إذ يترتب على إحالة العامل إلى المحاكمة الجزائية أو التأديبية عدم جواز النظر في ترقيته لحين الفصل في الدعوى الجنائية أو الدعوى التأديبية.

**سادسا : من حيث الضمانات .**

تتفق الجريمتان من حيث الضمانات التي تكفل الموظف المحال للتحقيق قبل توقيع العقوبة عليه،منها وجوب إجراء تحقيق قانوني في كلا الجريمتين.

**سابعا : من حيث ثبوت الإدانة .**

تتفق الجريمتان من حيث ثبوت الإدانة، فيجب أن تقوم الجريمتان على اليقين من ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جزائيا أو تأديبيا، وأساس ذلك هو ما نصت عليه المادة 41 من دستور2020 حيث جاء فيها: "كل

[1]عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، المرجع السابق، ص80.81

شخص يعتبر بريئا حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته، في إطار محاكمة عادلة "، وهذا المبدأ تلتزم به جميع سلطات التحقيق والمحاكمة، ولا وجه للشك في التزام السلطة التأديبية به تأسيسا على أنها تقضي أحيانا بمعاقبة المخالف لما حام حوله من شبهات خرجت به عما يجب للوظيفة من كرامة، فالشك هنا ليس في يقين السلطة التأديبية في ثبوت الشبهة قبل المخالف، وإنما الشك هنا في طبيعة الجريمة التأديبية التي تقوم بطبيعتها على ارتياد الموظف لمواطن الريب والشبهات التي ينعكس أثرها على كرامة وظيفته.

وخلاصة القول أن الشك ليس في ثبوت الإدانة، أو في يقين السلطة التأديبية في ثبوت الشبهة قبل المخالف، وإنما الشك في طبيعة الجريمة ذاتها[1] .

**ثامنا :من حيث انقضاء كل من الجريمتين .**

تتشابه الدعوى الجزائية والدعوى التأديبية في أن كلا منهما ينقضي بوفاة المتهم وبمضي مدة بالتقادم، وهذا ما قضى به كل من التشريعان الإداري والجزائي . وبالرغم من التشابه بين الجريمتين الجنائية والتأديبية، إلا أن الاستقلال قائم بينهما، حتى لو انطوى الفعل الذي ارتكبه الموظف على جريمة جنائية وتأديبية في ذات الوقت، وهذا ما سنقدمه في الفصل الثاني.

**الفرع الثاني : أوجه الاختلاف بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية.**

بالرغم من وجود العديد من نقاط الاتصال والالتقاء بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية التي بيناها في الفرع السابق، إلا أن هناك تباينا واختلافا بين كلتا الجريمتين من نواح متعددة يمكن إجمالها في الأمور الآتية:

**أولا: من حيث شرعية الجريمة .**

تخضع الجريمة الجزائية لمبدأ شرعية الجريمة، ويعني هذا المبدأ أنه " لا جريمة إلا بنص " ، أي أن الجرائم الجزائية محددة على سبيل الحصر مقدما، أما الجريمة التأديبية فلا تخضع لمبدأ الشرعية، وبالتالي فالمخالفات التأديبية لا تقع تحت حصر وتملك السلطة التأديبية في شأنها سلطة تقديرية واسعة مما يثير الخشية من تعسف هذه السلطة وإهدار حقوق الموظف.وفي هذا الصدد يجب عدم الخلط بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، لأن الأخيرة تخضع لمبدأ الشرعية الذي يعنى أنه لا عقوبة إلا بنص، وعلى هذا الأساس

[1] ظوافر عمار ورغايسية ايمان، أثر الحكم الجزائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون العام، جامعة 8 ماي 1945، قالمة 2018.2019، ص 48

تلتزم السلطة التأديبية بتوقيع العقوبة التي نص عليها المشرع، ولا تستطيع أن تأتي بعقوبة من عندها، وإلا كان قرارها غير مشروع حريا بالإلغاء[1].

**ثانيا : من حيث أساس المسؤولية .**

فأساس المسؤولية الجزائية إخلال بواجب قانوني يكفله قانون العقوبات بنص خاص. أما المسؤولية التأديبية فأساسها الخطأ الوظيفي، أي إخلال بواجبات الوظيفة إيجابا أو سلبا.

**ثالثا : من حيث الهدف .**

إن الهدف من توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المخالف هو ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وتقوم فكرة التأديب على أساس الإصلاح والتقويم ورفع كفاءة الأداء، وبالتالي فإن النظام التأديبي يهدف إلى إصلاح الموظفين وتقويمهم ورفع الكفاءة الإنتاجية من خلال تحديد الواجبات وفرض الجزاءات، أما العقوبة الجزائية فهي تهدف إلى حماية المال والنفس من الاعتداء عليهما من خلال تجريم أفعال معينة، ووضع عقوبات لها بما يحقق الردع والزجر وهي تعد قصاصا من المجرم لحماية المجتمع وتوقيع باسم العدالة[2].

**رابعا : من حيث نطاق المسؤولية .**

تستقل الجريمة الجزائية من حيث المسؤولية عن الجريمة التأديبية، حيث أن إعفاء الموظف من المسؤولية الجزائية وإلغاء التهمة الجزائية المنسوبة إليه لا تمنع من مساءلته تأديبيا فالمخالفة التأديبية أساسا قائمة على ذاتها مستقلة عن التهمة الجزائية، قوامها مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفته ومقتضياتها وهذا الاستقلال قائمة حتى ولو كان هناك ارتباط بين الجريمتين، فالموظف قد يسأل تأديبيا لمخالفته النصوص التشريعية أو العرف الإداري ومقتضيات الوظيفة العامة، في حين أن الجريمة الجزائية لا تقوم إلا إذا خالف الفاعل نصا تشريعيا[3] .

[1] عبد الرؤوف محمد بسيوني، المرجع السابق، ص51
[2] طارق فيصل مصطفى غانم، المرجع السابق، ص 58
[3] مودع صبرينة، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016.2017، ص 13

**خامسا : من حيث التقادم .**

مدة التقادم في الجريمة الجزائية أطول من مدة التقادم في الجريمة التأديبية، فحسب قانون الإجراءات الجزائية نصت المواد7 و8 و 9على أن تنقضي الدعوى الجنائية في مواد الجنايات بمضي عشر سنين من يوم وقوع الجريمة، وفي مواد الجنح بمضي 03 سنوات وفي المخالفات بمضي سنة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

أما بخصوص الدعوى التأديبية فتتقادم بمرور 03 سنوات ابتداء من ارتكاب الأفعال وينقطع هذا التقادم عند كل عملية التحقيق أو المتابعة التي تقوم بها أو تأمر بها الهيئة التأديبية[1].

**سادسا :من حيث تقسيم الجريمة .**

تنقسم الجريمة الجزائية إلى جناية وجنحة ومخالفة، والعبرة في تحديد نوع الجريمة هو بالعقوبة الأصلية المقررة لها في قانون العقوبات، والعقوبات الجنائية محددة قانونا في حديها الأقصى والأدنى لكل جريمة، أما الجريمة التأديبية فلا تعرف هذا التقسيم، بل تعرف تقسيم آخر على شكل درجات بداية من الدرجة الأولى إلى غاية الدرجة الرابعة حسب جسامة وخطورة الذنب التأديبي، وهذا ما نصت عليه المادة 177 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

**سابعا : بالنسبة للإجراءات .**

انطلاقا من القاعدة المسلم بها فقها وقضاء تستقل كل من الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية عن بعضهما البعض عامة في الإجراءات، ومن ثم تتخذ إجراءات كل واحدة منهما في مجال المسؤولية المتعلقة بها.غير أنه لا يترتب على التحقيق في جريمة جزائية أو السير في المحاكمة ضرورة وقف السير في الجريمة التأديبية، بل تستقل كل منها بسيرها وإجراءاتها، ومع ذلك فقد ترى الإدارة ارجاء البت في الموضوع إلى غاية الفصل من الناحية الجزائية لما لها من سلطة الملائمة.[2]

**ثامنا : من حيث العقوبة .**

إن العقوبة الجزائية محددة في حديها الأقصى والأدنى لكل جريمة، والأمر على خلاف ذلك بالنسبة للعقوبة التأديبية أي أنها لا تعرف الحد الأقصى والأدنى لكل مخالفة تأديبية، كما أن العقوبة الجنائية لا يجوز

[1] مودع صبرينة، مرجع نفسه، ص 29
[2] ظوافرعمارو رغايسية ايمان، المرجع السابق، ص49

توقيعها إلا من المحاكم الجنائية بأنواعها المختلفة أما العقوبة التأديبية فتوقعها السلطة التأديبية إداريا كانت أو قضائية . كما أن العقوبات الجنائية قد تمس المجرم في حياته العامة أو حرياته الشخصية كحبسه أو سجنه أو وضعه تحت المراقبة بل قد يصل الأمر إلى إزهاق روحه وكذلك تمس المجرم في ماله كالحكم عليه بغرامة،

أما العقوبات التأديبية فلا تمس المتهم ( الموظف ) إلا في حياته الوظيفية كإيقافه عن العمل، أو تأجيل ترقيته أو الخصم من المرتب أو حرمانه من العلاوة أو فصله من الوظيفة. كذلك فان الحكم على الموظف بعقوبة جنائية لا يمنع السلطة التأديبية من توقيع عقوبة تأديبية عليه من ذات الفعل، ولا يعتبر ذلك تعددا في الجزاء.

# الفصل الثاني:

# تأثير المسؤولية الجزائية على المركز القانوني للموظف.

## الفصل الثاني : تأثير المسؤولية الجزائية على المركز القانوني للموظف .

يطرح موضوع المسؤولية القانونية للموظف خاصة عندما تقترن المسؤولية التأديبية للموظف بالمسؤولية الجزائية -و ذلك عندما تشكل المخالفة المنسوبة للموظف خطا تأديبي وتنطوي في نفس الوقت على مخالفة جزائية- امكانية تحريك الدعويين التأديبية والجزائية في ‘آن واحد، على الرغم من أن كلا من المسؤوليتين تتعلقان بنفس الفعل إلا أن معالجتهما تقوم على مبدا استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية، لكن رغم هذا الاستقلال قد يحدث تداخل وتأثير للمسؤولية الجزائية على المسؤولية التأديبية في بعض الحالات، وعليه وجب الإحاطة بأثر المتابعة الجزائية على سير الإجراء التأديبي، من خلال عرض التوقيف التحفظي كأثر لهذه المتابعة الجزائية وكذا مبدأ استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية ( مبحث أول)، كما نتناول في هذا الفصل حجية الحكم الجزائي أمام الجهات التأديبية ومن خلاله نتعرض لأهم الأحكام الجزائية سواء الصادرة بالإدانة أو بالبراءة وماهي حدود الحجية التي يمكن أن تتأثر بها السلطة التأديبية في ممارسة صلاحياتها( مبحث ثان).

### المبحث الاول : آثار المتابعة الجزائية على سير الإجراء التأديبي.

نصت المادة 174 من الأمر 03.06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ضرورة توقيف الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، اذ يعتبر التوقيف التحفظي أول أثر للمتابعة الجزائية على الموظف، وعليه كان لزاما علينا أن نتطرق إلى التوقيف التحفظي للموظف كأثر للمتابعة الجزائية من خلال مفهومه و شروطه وآثاره على الموظف (مطلب أول)، في حين نتناول استقلال المتابعة التأديبية على المتابعة الجزائية من خلال التطرق لأثر التحقيق الجزائي على التحقيق التأديبي من جهة وتأثير الحكم الجزائي على المساءلة التأديبية من جهة أخرى (مطلب ثان )

#### المطلب الأول : التوقيف التحفظي للموظف كاثر للمتابعة الجزائية.

نتناول في هذا المطلب التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا في القانون الجزائري من خلال قانون الوظيفة العمومية ومختلف النصوص التنظيمية، فبداية كان لزاما علينا التطرق لمفهوم التوقيف التحفظي (فرع أول) ثم شروط التوقيف التحفظي ( فرع ثان) الى غاية الوصول الى تأثير التوقيف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا (فرع ثالث).

**الفرع الأول: مفهوم التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا.**

للتطرق الى مفهوم التوقيف التحفظي وجب علينا أن نتطرق إلى تعريف التوقيف التحفظي لغة (أولا ) ثم نتناول التوقيف التحفظي اصطلاحا (ثانيا).

**أولا: تعريف التوقيف التحفظي لغة .**

**1- التوقيف لغة :**

من المصدر وقَّفَ. يوقف توقيفا ،(توقف) عَن كَذَا امْتنع وكف أي تثبت وبمعنى تمكث وانتظر [1]

و يقال مذكِّرة توقيف: أمرٌ يُصدره قاضي التَّحقيق يقضي بتوقيف شخص وسجنه.

(استوقفه) سَأَلَهُ الْوُقُوف وَحمله عَلَيْهِ..

أيضا جهاز توقيف: جزء في آلة يوقف أو ينظِّم الحرارة [2]

2- **التحفظ لغة** :

من الاسم (تحفظ) ،الجمع تحفظات ، و التحفظ عَن الشَّيْء : وَمِنْه احْتَرز وَبِه عني وَالْكتاب بذل جهدا فِي حفظه جُزْءا بعد جُزْء وَعَلِيهِ صانه وَفِي قَوْله أَو رَأْيه قَيده وَلم يُطلقهُ.[3]

**ثانيا : تعريف التوقيف التحفظي اصطلاحا.**

**1- التعريف الفقهي:**

تنوعت التعاريف الفقهية للتوقيف التحفظي نذكر منها على سبيل المثال تعريف الأستاذ الدكتور سعيد بوشعير" بأنه اجراء أو تدبير إداري داخلي يصدر عن السلطة الإدارية في حالة خطيرة تؤدي إلى عدم صلاحية استمرار الموقوف في مزاولة وظيفته بل يقتضي الصالح العام ابعاده مؤقتا عن الوظيفة حتى يفصل في أمره "[4] .

---

[1] المعجم الوسيط، مجموعة من المؤلفين، ج2، ط2، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1972، ص 1015

[2] أحمد مختار عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج3، عالم الكتب، القاهرة، ص 2485.

[3] المعجم الوسيط، مجموعة من المؤلفين، ج1، ط2، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1972، ص 185

[4] سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، (دراسة مقارنة ) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1991، ص 121

وعرفه أيضا الأستاذ عطاء الله أبو حميدة بقوله "هو اجراء تحفظي محتواه ابعاد الموظف عن ممارسة وظيفته وذلك في حالة اتهامه بارتكاب خطأ تأديبي أو جريمة جزائية " [1].

كما عرفه الأستاذ رمضان بطيخ بأنه" اجراء وقائي تلجأ إليه الإدارة خدمة لمصلحة الإدارة بقصد ابعاد الموظف عن المرفق عندما يتعرض لاتخاذ اجراءات تأديبية أو جنائية فيمنع عليه ممارسة أعمال الوظيفة مدة الوقف "[2] .

كما عرفه أيضا أنس جعفر أنه "اجراء احتياطي تقوم به جهة الإدارة مستهدفة ابعاد الموظف مؤقتا عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري معه "[3].

**2- التعريف القضائي:**

على غرار فقهاء القانون الإداري تولى القضاء الإداري ( القضاء المصري والفرنسي والجزائري ) أخذ المبادرة والاجتهاد من أجل محاولة تعريف التوقيف التحفظي.

**أ-** بالنسبة للقضاء الإداري الفرنسي نجد أن المحكمة الإدارية بمرسيليا في أحد احكامها عرفته بأنه "اجراء احتياطي وليس ذو طابع تأديبي الهدف منه هو ابعاد الموظف عن الوظيفة طيلة مدة المتابعة التأديبية والتي لا يمكن أن تتجاوز 04 أشهر مالم يكن متابع جزائيا "[4].

**ب-** عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحد قراراتها التوقيف التحفظي بأنه" قرار إداري نهائي لسلطة تأديبية ذلك أنه افصاح من جانب الجهة الإدارية المختصة عن إرادة ملزمة بما لها من سلطة تأديبية بمقتضى القانون بقصد احداث اثر قانوني معين لا يحدث إلا بهذه الوضعية ويكتسب صفته النهائية بحسب ماله من أثر قانوني في حال مؤداه ابعاد العامل عن أعماله وايقاف صرف مرتبه بمجرد صدوره "[5].

---

[1] عطاء الله ابو حميدة، الفصل التأديبي في قانون الوظيفة العمومية والقانون الاساسي للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر 1990، ص31

[2] عبد البر عبد الفتاح عبد الحليم، الضمانات التاديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، القاهرة، 1979، ص143

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

[4] بلوفة وليد، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة )، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر المجلد5، العدد 2، ديسمبر 2021، ص 197

[5] بلوفة وليد، المرجع نفسه، ص198

**ج-** أما القضاء الإداري الجزائري فتطرق إلى تعريفه في عدة قرارات حيث أصدرت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقا قرار واعتبرت فيه أن" ايقاف الموظف تحفظيا لا يعتبر إجراء تأديبي بل إجراء يتم اللجوء إليه من أجل مصلحة المرفق العام "[1].

وعرفه قرار آخر صادر عن الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى "أنه اجراء يدخل ضمن صلاحيات السلطة المختصة قصد ابعاد الموظف العام مؤقتا عن عمله إلى غاية البث في أمره "[2]

**3- التعريف التشريعي :**

لم تنص أحكام وقوانين الوظيفة العمومية على تعريف للتوقف التحفظي، سواء كان بسبب أخطاء مهنية، أو بسبب المتابعة الجزائية، لكن اكتفى بالنص عليه فنجد الأمر 06/ 3 المتضمن القانون الأساسي العام الحالي للوظيفة العمومية في مادته 174 ينص على "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه "

أما المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية(الملغى)، فنص في مادته 133 الفقرة 2 على أنه "يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعة جزائية لا تسمح ببقائه في العمل، نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة الى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية، ولا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي نهائيا".

كما نص عليه الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى) في مادته 58 على أنه "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطا جسيما لا يسمح ببقائه في منصبه سوآء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية او بمخالفة للقانون العام".

**الفرع الثاني : شروط التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا .**

لا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين توقيف الموظف إلا إذا تحققت بعض الشروط القانونية التي نصت عليها بعض النصوص التنظيمية ذات الصلة وقانون الوظيفة العمومية وهي ان تكون المتابعة الجزائية فعلية ضد الموظف المتابع جزائيا(أولا) وأن تكون المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في

[1] قرار المجلس الاعلى رقم 24316 الصادر بتاريخ 10جويلية 1982 المجلة القضائية العدد 2 سنة 1982

[2] بلوفة وليد، المرجع نفسه، ص198

منصبه(ثانيا)و اجراء التوقيف التحفظي من اختصاص سلطة التعيين(ثالثا) و اعداد التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بموجب قرار او مقرر(رابعا).

**أولا: أن تكون المتابعة الجزائية فعلية ضد الموظف المتابع جزائيا.**

نصت على هذا الشرط صراحة المادة 174 من الامر 03/06، والذي من خلاله يتبين لنا التالي :

1. تكون المتابعة المقدمة ضد الموظف جزائية إذا كانت فعلية على أساس خطأ جنائي مجرم في قانون العقوبات وفي بعض النصوص القانونية التي اشتملت على أحكام جزائية.
2. أن يكون الموظف متهم في ارتكاب هذا الخطأ الجنائي .

غير أن المادتين اغفلتا مسألة في غاية الأهمية، وهي طريقة علم إدارة الموظف بالمتابعة الجزائية ضد الموظف الذي ينتمي إليها، والتي على أساسها تقوم بإصدار قرار او مقرر توقيف الموظف، غير أن المراسلة رقم 267 الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، والموجهة للمدير العام للأمن الوطني المتعلقة بكيفيات تطبيق نص المادتين 173 و174 من الأمر 03/06 شرحت هذه المسألة، حيث جاء فيها "ويجدر التذكير من جهة أخرى أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطار من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، وفي حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك يتم إبتداءا من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ ايداع الشكوى ضد الموظف " [1].

**ثانيا : أن تكون هذه المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.**

نصت علي هذا الشرط أيضا صراحة المادة 174 من الأمر 03/06 بقولها "المتابعة التي يوقف من أجلها الموظف توقيفا تحفظيا، هي المتابعة التي لا تسمح للموظف البقاء في منصبه " لكن المادة 174 من الأمر 03/06 لم تفصل في ماهية المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه

حاولت نفس المرسلة رقم 267 المذكورة آنفا، كشف المقصود بالمتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، وتقديم بعض الحالات التطبيقية ونصت على" وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بالوظيفة العامة وتأثيرها عليها أو تنافيها مع مهامه أو مساسها بسمعة

[1] المراسلة رقم 267، المؤرخة في 2016/01/19 الملحق رقم 01 من هذه المذكرة

الإدارة ومصداقيتها حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل " واستحضرت على سبيل المثال لا الحصر الحالات التي تفرض على سلطة التأديب التوقيف التحفظي وهي :

1. إذا كان رهن الحبس أو الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه .
2. إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة أو بممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.
3. إذا ثبت تزوير لوثائق وظيفية أو اتلافه أو تزويره لوثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة .
4. إذا ثبت تعاطيه للرشوة أو القيام بسرقة أو نصب واحتيال أو تبديد أموال عمومية أثناء تأدية مهامه او بمناسبتها، أو في حالات تنافي الجريمة مع الوظيفة.

وبخصوص هذه الأخيرة جاءت المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، وحددت المعايير والآليات التي يعتمد عليها في تحديد حالات التنافي الجريمة المرتكبة مع الوظيفة ومنها توقيف الموظف تحفظيا، حيث نصت " لذلك فإن تقدير التنافي يتم على ضوء المعايير الاتية :

- طبيعة الأفعال التي تمت إدانة الموظف على أساسها، ومدى جسامتها ومساسها بسمعة الوظيفة ومصداقيتها.
- طبيعة المهام المرتبطة بالمنصب الذي يشغله الموظف المعني، والتي تختلف من سلك الى آخر .
- طبيعة العقوبة المترتبة عن الأفعال المرتكبة ( سالبة أو غير سالبة للحرية )[1]."

**ثالثا: اجراء التوقيف التحفظي من اختصاص سلطة التعيين.**

بالرجوع إلى النصوص القانونية التي تحكم التوقيف التحفظي، يلاحظ أنها منحت سلطة اتخاذ اجراء التوقيف للسلطة التي لها صلاحية التعيين .

باستقراء المادة 174 من الأمر 03/06 نجدها لم تنص على الجهة المخولة لها التوقيف التحفظي غير أن المادة 58 من الأمر 133/66 (الملغى) نصت عليه بشكل صريح، وأكدت عليه المراسلة رقم 11061المؤرخة في 24 نوفمبر 2020 حيث جاء فيها: " التوقيف التحفظي لا يخضع لاستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وانما هو اجراء مؤقت تتخذه السلطة صاحبة الحق في التعيين " .

[1] المراسلة رقم 1170، المؤرخة في 03 ديسمبر 2018، الملحق رقم 02 من هذه المذكرة

وطبقا للمرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 1990/03/27المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري يختص بالتعيين [1]:

1- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.
2- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية .
3- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية .
4- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة .
5- مسؤول المصلحة إذا منحت سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

**رابعا : اعداد التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بموجب قرار او مقرر.**

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا، وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة .

ونفس الأمر فالأمر 03/06 في مادته 174 لم تنص عليها بشكل صريح لكن المادة 01/59 من الامر 133/66( الملغى ) نصت عليها بشكل صريح حين نصت " يجب أن يبين في قرار الإيقاف ما إذا كان المعني يحتفظ.....بالاستفادة من مرتبه ".

ونصت أيضا المادة 03/131 من المرسوم 59/85( الملغى) على أنه " يمكن ان يصحب مقرر التوقيف طوال ستة 06 أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباع".

كذلك المراسلة 267 السابقة الذكر أكدت على صدور اجراء الوقف التحفظي بموجب قرار صراحة بقولها "يتعين على السلطة المؤهلة تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني والنص عليه في قرار التوقيف في الحين".[2]

إذا يتعين على السلطة التي لها سلطة التعيين أن تبين في قرار أو مقرر الوقف التحفظي ما يلي :

[1] المادتان 01 و02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 1990/03/27، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري بالنسبة للموظف واعوان الادارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، ج.ر، العدد 13
[2] المراسلة رقم 267، المرجع السابق

1- تحديد الجزء من الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه بما لا يتعدى النصف والمدة التي يدفع فيها هذا الجزء لا تتجاوز ستة 06 اشهر وهذا ما نصت عليه المادة 174 من الأمر 03/06 . و إلا أصبح عرضة للطعن بالالغاء و هذا ما أكد عليه الدكتور بلقاسم بلعربي .

2- تحديد تاريخ بدء سريان قرار أو مقرر التوقيف إما بإخطارها من النيابة العامة أو العلم اليقيني بالمتابعة الجزائية.

غير أن في الواقع العملي نجد أن الموظف الموقف تحفظيا في وضعية صعبة نوعا ما كونه لا يستطيع الطعن (بالإلغاء او بالتعويض ) في قرار أو مقرر التوقيف التحفظي خاصة في حالة تعسف الإدارة، ذلك باعتبار التوقيف التحفظي إجراء تأديبي احتياطي لا يشكل عقوبة تأديبية وهذا ما أكده قرار المجلس الأعلى والذي نص "من المقرر قانونا أن ايقاف موظف من عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب المواد 54 و55 و56 من القانون العام للوظيفة العمومية إلا أنه يعتبر تدبير ابعاد من المصلحة فرضه سلوك هذا الموظف، ومن ثم فإن الطعن ببطلان القرار الإداري لا يمكن رفعه أمام القضاء المكلف بإبطال قرارات تجاوز السلطة "[1].

وجاء في قرار آخر صادر عن المجلس الأعلى التالي :"و متى صدر منها قرار الإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البت في أمر الموظف اعتبر هذا الإجراء ضمن صلاحياتها وكان غير خاضع لشرط ابلاغ المعني بالملف لعدم اكتسابه الطابع التأديبي ولاحتفاظ المعني بالحق في التعويض عند ثبوت عدم تبرير اجراء الإيقاف عن الوظيفة مما يستوجب معه رفض الطعن الموجه ضد هذا القرار "[2].

وفي هذه النقطة علق الاستاذ مراد بوطبة " يبدو أن توجه القضاء الجزائري بمنع الطعن في قرارات وقف التحفظي غير سليم لأنه لا يوجد نص قانوني يمنع الطعن في القرارات الإدارية كون قرار التوقيف التحفظي يحمل مواصفات القرار الإداري بالإضافة لما له من آثار خطيرة على وضعية الموظف"[3].

[1] قرار مجلس الأعلى رقم 24316، المؤرخ في 1982/07/10، في قضية (ل.م)، ضد وزير العمرانو البيئة المجلة القضائية العدد21990 ص 182

[2] المجلس الأعلى رقم 39742، المؤرخ ف 1985/01/06، المجلة القضائية العدد 3 سنة 1989 ص200

[3] بوطبة مراد، الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر، العدد 33، الجزء الرابع، ديسمبر 2019، ص205

**الفرع الثالث : تأثير التوقيف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا.**

التوقيف التحفظي يؤثر على الوضعية الإدارية للموظف من عدة جوانب نتطرق إليها في تعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائيا والادارة(أولا) و : تعليق بعض الحقوق الوظيفية(ثانيا).

**أولا: تعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائيا والادارة**

باستقراء المادة 174من الامر 03/06 والمراسلة 267 السابقة الذكر نستنتج أن منع الموظف المتابع جزائيا من ممارسة مهامه يقتضي :

1- منع الموظف الموقوف من استعمال الصفة الوظيفية في معاملته الغير، كأن يستعمل أختام الإدارة وبعض الوسائل كالزي الرسمي، أو استعمال السلاح الناري، للذي يشغل في أسلاك الأمن الوطني كمثال .
2- إبطال السلوكات التي يسلكها الموظف الموقوف إذا كانت لها علاقة بمهام وظيفته، لأنها تعتبر صادرة عن موظف غير مختص .
3- منع الموظف الموقوف تحفظيا من تقديم طلب الاستقالة، تطبيقا لما نصت عليه المراسلة رقم 135 بتاريخ 31 ديسمبر 2017 باعتبار الاستقالة تستوجب ان يكون الموظف في حالة نشاط .

**ثانيا: تعليق بعض الحقوق الوظيفية.**

أول حق من حقوق الموظف الموقوف تحفظيا الحق في جزء من الراتب، حيث منحت النصوص القانونية والتنظيمية السلطة التي له صلاحية التعيين سلطة الإبقاء على جزء منه أو حرمان الموظف من هذا الحق، ونصت المادة 02/174 على أنه " يمكن أن يستفيد الموظف الموقوف خلال مدة لا تتجاوز 06 ستة أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف ويستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية " كما نصت المادة 59 من الامر رقم 133/66( الملغى )على أنه" يجب أن يبين في قرار الإيقاف ما إذا كان المعني يحتفظ أثناء المدة الموقف فيها بالاستفادة من مرتبه كاملا أو تحديد الحصة المقتطعة من مرتبه والتي لا يمكن أن تتجاوز نصف المرتب.....".

غير أن النصوص القانونية لم تنص على إمكانية تعويض الموظف الذي استفاد بحكم نهائي بالبراءة في الجزء المخصوم من راتبه في فترة التوقيف التحفظي.

فقد جاء في قرار مجلس الدولة في قضية (خ.ل) ضد مديرية التربية لولاية المدية "أن المستأنف عليها ليست هي من تقدمت بالشكوى، ولم تتسبب في متابعة المستأنف جزائيا، وبالتالي لم ترتكب اي خطأ يلتزم التعويض " [1] .

ونفس المبدأ أقره القرار 10874 بتاريخ 15 جوان 2004 عندما صرح "أن المطالبة بالتعويض غير مؤسسة لأن المسؤولية لا تتحملها الإدارة، أي ليست هي المسؤولة عن تحريك الدعوى العمومية " .

إذا بمفهوم المخالفة فإن الإدارة ملزمة بتعويض الموظف متى كانت هي المسؤولة في المتابعة الجزائية .

غير أن المراسلة رقم 1553 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في 09 فيفري 2017 تنص عكس ذلك بقولها "أما فيما يخص تعويض الموظفين الذين صدت لصالحهم أحكام وتلزم الإدارة إعادة ادماجهم وتعويضهم يجدر التوضيح بهذا الخصوص أن فترة التوقيف عن العمل تعتبر فترة عمل غير مؤداة لذا وباستثناء الجزء من الراتب الذي قد تم تحديده في قرار التوقيف فإن الموظف المعني ليس له الحق في أي راتب لغياب الخدمة المؤداة "

أيضا في مراسلة اخرى رقم 16115 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري نصت على " وبما أنه تمت تبرئته من التهم المنسوبة إليه يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه يتعين اعادة ادماجه بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء، أما فيما يخص المرتبات الخاصة بفترة التوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، فإن تلك الفترة لا تخول له الحق في الراتب باعتبارها فترة عمل غير مؤداة "[2].

أيضا نصت المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، في 01 أفريل 2020 أن فترة التوقيف التحفظي فترة عمل غير مؤداة، لا تخول للموقف تحفظيا الحق في أي راتب، ماعدا الجزء الذي تم تحديده في مقرر التوقيف في حينه لمدة اقصاها (06) ستة أشهر [3].

[1] قرار رقم 080704 ، المؤرخ في 2013/04/11، مجلة مجلس الدولة، العدد 13 سنة 2015، ص99.101 الملحق رقم 03من هذه المذكرة

[2] المراسلة 16115، المؤرخة في 19 نوفمبر 2015، الملحق رقم 04 من هذه المذكرة .

[3] المراسلة رقم 430، المؤرخة في 01 أفريل 2020، الملحق رقم 05 من هذه المذكرة .

وبخصوص منحة المردودية، بينت المرسلة رقم 303 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 13 أفريل 2016 " أن الاستفادة من منحة المردودية تقتضي وجود الموظف في وضعية خدمة فعلية ".

ايضا يترتب على ذلك أن هذه الفترة لا تحتسب في الترقية في الدرجة ولا في الرتبة وهذا ما أكدته المراسلة رقم 638 الصادرة من نفس الجهة والمؤرخة في 11 جوان 2020، غير أنه يبقى محتفظ بحقه في التقاعد وهذا ما نصت عليه مراسلة الوظيف العمومي بقولها "يمكن للإدارة المستخدمة -قبل أن يصبح الحكم نهائي - اعادة ادماجهم في منصب عملهم وإحالتهم مباشرة على التقاعد بعد عرض وضعيتهم على للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء "[1].

بالرغم من كل هذه الموانع يبقى الموظف ملتزم بباقي الواجبات المهنية، على غرار واجب التحفظ، وواجب عدم إفشاء السر المهني، والابتعاد عن كل ما يتنافى وسمعة الوظيفة، تطبيقا لنص المادة 42 من الامر03/06، والامتناع عن ممارسة نشاط مربح وذلك تطبيقا لنص المادة 43 من الأمر03/06.

والجدير بالذكر أن وضعية التوقيف التحفظي لا تسوى إلا بصدور حكم قضائي نهائي، وهذا ما نصت عليه المادة 4/174 كما نص عليها قرار مجلس الدولة بقوله".....في حين أن الإجراءات المتخذة ضده لم تكن تأديبية بل أن توقيفه كان عملا بالمادة 174 من الامر 03/06 وهي وضعية خاصة ناتجة عن المتابعات الجزائية ويجب على الإدارة عدم الفصل في وضعية الموظف إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات جزائية نهائيا " [2].

**المطلب الثاني : استقلال المتابعة الجزائية عن المتابعة التأديبية .**

تقضي القاعدة العامة باستقلال المتابعة الجزائية عن المتابعة التأديبية، ومنه استقلال التحقيق الجزائي عن التحقيق التأديبي فلكل منهما مجال تطبيق خاص به وغرض يسعى لتحقيقه، والاستثناء الوارد على هذه القاعدة هو وجود ارتباط وتداخل وتأثير بين المتابعتين، وعليه سنتطرق في هذا المطلب الى أثر التحقيق الجزائي على التحقيق التأديبي في (فرع أول) وأثر الحكم الجزائي على المتابعة التأديبية في (فرع ثان )

[1] المراسلة رقم 1407، المؤرخة في 27 فيفيري 2004 ، الملحق رقم 06 من هذه المذكرة
[2] قرار مجلس الدولة رقم 082979، المؤرخ في 12 سبتمبر 2013، الملحق رقم 07 من هذه المذكرة

**الفرع الأول: أثر التحقيق الجزائي على التحقيق التأديبي.**

بالنظر في الاستقلال القائم بين الجريمة الجزائية من جهة والتأديبية من جهة أخرى فإن السلطة التأديبية غير ملزمة بوقف الإجراءات التأديبية في حق الموظف إلى غاية تسوية وضعيته بصدور الحكم الجزائي النهائي.

تتمتع السلطات التأديبية بسلطات تقديرية واسعة من حيث تحريك الإجراءات التأديبية من عدمها دون أن يكون للإجراءات الجزائية أي تأثير في تكييفها الإداري للجريمة التأديبية، ومن ثم فإن بدء التحقيق الجزائي ضد الموظف الموقوف تحفظيا لا يوقف التحقيق التأديبي، ويترتب على ذلك امكانية ان يتعرض الموظف إلى متابعة جزائية وتأديبية في نفس الوقت دون أن يعتبر ذلك تعددا في المسؤولية أو عقابا مزدوجا على فعل واحد مرتين[1].

بالرغم من هذا الاستقلال يبقى الارتباط والتأثير بين إجراءات التحقيق التأديبية وإجراءات التحقيق الجزائية يظهر أكثر في حالة ارتكاب الموظف خطأ تأديبيا يشكل في نفس الوقت خطأ جزائيا، ينجم عن ذلك وجوب وجود تعاون بين سلطة التحقيق التأديبي من جهة، والنيابة العامة من جهة ثانية، كون هذه الأخيرة هي المخولة لها تحريك الدعوى الجزائية خاصة إذا كانت اجراءات التحقيق التأديبي بدأت قبل تحريك الدعوى العمومية، ويكيف هذا الخطأ من قبل جهة التحقيق الإدارية على أنه يحمل وصف جريمة جزائية، فيجب في هذه الحالة على سلطة التحقيق الإداري أن تعلم وتبلغ النيابة العامة بخطأ هذا الموظف، كما أن للنيابة العامة حق طلب توضيحات بشأن الوقائع التي لها طبيعة تأديبية .

ويظهر أيضا هذا الارتباط بين إجراءات التحقيق التأديبي وإجراءات التحقيق الجزائي في الحالة التي يتبين فيها أن الموظف قام بفعل مجرم بموجب قانون العقوبات، فيمكن في هذه الحالة لسلطات التأديب الإدارية أن تجعل من اجراءات التحقيق الجزائية أساسا لمتابعته التأديبية على أساس أن الجرائم التأديبية خاضعة للسلطة التقديرية للجهة المختصة بالتأديب، كما أنها غير محددة على سبيل الحصر، فالجريمة

[1] محمد الاحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التاديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2007 /2008ص51

التأديبية تقوم حتى في حالة قيام الموظف بسلوك معيب ينطوي على المساس بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما يفرضه من واجب الحياد والتحفظ [1].

وقد بين المشرع الجزائري علاقة التأثير بين إجراءات التحقيق التأديبية واجراءات التحقيق الجزائية في المادة 174 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على أنه " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا " .

فقد ألزم المشرع السلطات التأديبية بوقف إجراءات التحقيق التأديبية، وذلك في حالة وحيدة هي حالة تحريك إجراءات التحقيق الجزائية قبل البدء في إجراءات التأديب الموظف، وأن تقوم بإجراء وقائي هو توقيف الموظف تحفظيا، كما تطرقنا لذلك في المطلب الأول من المبحث الأول للفصل الثاني ويبقى في هذه الوضعية إلى حين صدور حكم جزائي نهائي في حقه .

**الفرع الثاني: أثر الحكم الجزائي على المتابعة التأديبية**

يتمتع الحكم الجزائي بحجية الأمر المقضي به ولا تزول هذه الحجية إلا بإلغاء الحكم عن طريق المعارضة أو الاستئناف، وبعد انقضاء مواعيد هذه الطرق يصبح الحكم نهائيا، أي يمنع إعادة النظر فيه من جديد إذ يفترض فيه أنه عنوان للحقيقة ، وبالتالي يكون ملزما للكافة بما فيهم الجهات الإدارية التأديبية، لكن يجب أن تتوافر فيه مجموعة من الشروط أهمها صدور حكم جنائي في دعوى جنائية وعن جهة القضاء الجنائي وأن يكون حكما فاصلا في موضوع الدعوى الجنائية بالبراءة أو الإدانة [2].

ويشترط أيضا في الحكم الجزائي لكي يحوز حجية أمام سلطات التأديب الإدارية وتطبيقا لمبدا إقليمية القانون الجزائي أن يصدر من محكمة وطنية أي عن جهة قضائية جزائرية ، وأن يكون حكما نهائيا واجب التنفيذ أي غير قابل للطعن بالطرق العادية وطرق الطعن غير العادية وإن كان قابلا للطعن فيه بالتماس

[1] قرار مجلس الدولة رقم 001192، الغرفة الثانية، بتاريخ 2001/04/09، مجلة مجلس الدولة، العدد 1 سنة 2002، ملحق رقم 08 من هذه المذكرة

[2] وهيبة بالباقي، علاقة الجريمة الجزائية بالجريمة التأديبية للموظف العام مجلة الدراسات في الوظيفة العامة المركز الجامعي نور البشير البيض المجلد الثاني العدد الاول جوان 2015 ص 148،

إعادة النظر، كما يشترط أن يكون له وجود قانوني ، وأن يكون حكما قطعيا فاصلا في الموضوع مبني على نفي او اثبات الوقائع المادية، فلا تنقضي الدعوى بالأحكام التمهيدية والتحضيرية والوقتية[1].

كما يجب أن يكون الحكم منتجا لآثاره أي لا يكون الحكم قد سقط بالتقادم، أو العفو الشامل لأن هذه الإجراءات ترفع الصفة الجنائية عن الفعل المرتكب[2].

**المبحث الثاني : حجية الحكم الجزائي أمام الجهات التأديبية .**

إن الغاية من الدعوى كأصل عام هو الفصل في النزاع عن طريق عرضها على القضاء، ووسيلة ذلك هو صدور حكم فاصل في الموضوع مهما كانت طبيعته فالحكم هو الخاتمة الطبيعية للدعوى القضائية يقابله القرار التأديبي في الدعوى التأديبية، إذ يعتبر الحكم الجزائي عنوانا للصدق والحقيقة .

تقضي القاعدة أن الحكم الجزائي النهائي يتمتع بحجية الأمر المقضي به ويحتج هذا الحكم أمام الكافة باعتبار الحجية من النظام العام ولا يجوز لأي كان مخالفتها. غير أن هذه الحجية لا تصح ولا تنطبق إلا على متابعة الصحة المادية للأفعال وليس على تكييفها القانوني. من هنا كان لابد أن نتعرض لحجية الأحكام الجزائية الصادرة في حق الموظف، وذلك بالتطرق إلى أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على سلطة التأديب ( مطلب أول )و أثر الحكم الجزائي الصادرة بالبراءة على سلطة التأديب (مطلب ثان ) كما نتطرق لمصير الإجراء التأديبي بسبب حفظ الدعوى وصدور أمر بألا وجه للمتابعة باعتبارهما قرارات صادرة عن الجهات القضائية (مطلب ثالث ).

**المطلب الأول :أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على سلطة التأديب.**

يعرف الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بأنه القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية فاصلة في خصومة جزائية بعد تطبيقه القاعدة القانونية المناسبة على الواقعة الإجرامية وإدانة مرتكبيها وتوقيع الجزاء الجنائي عليها، وعليه سنتناول في هذا المطلب أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع التنفيذ (فرع أول) يليه الحكم الجزائي الصادر بالإدانة والملزم للسلطة التأديبية ( فرع ثان) ثم الحكم الجزائي والمستوجب تسريح الموظف (فرع ثالث) وأخيرا الحكم الجزائي الصادر بالإدانة غير الملزم للسلطة الإدارية ( فرع رابع) .

[1] وهيبة بالباقي المرجع نفسه، ص148

[2] احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي االعام، الطبعة الثامنة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2004، ص 348

**الفرع الأول :أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع التنفيذ.**

يعتبر الحكم الجزائي عنوان الصواب، فيما قضى به من جانب الوجود المادي للوقائع واسناد هذه الوقائع للمتهم، فعلى السلطة التأديبية أن تتقيد به، وهذه الحجية تلزم السلطة التأديبية إذا صدر الحكم بالإدانة. فالإدانة الجزائية تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص ثابتة وقائمة مشكلة بذلك جريمة جنائية. وبالتالي فإن نطاق حجية الحكم الجزائي يتحدد في إثبات أو نفي الوقائع موضوع الاتهام، وصحة أو عدم صحة نسبتها للمتهم، وعليه فإنه لا يسمح إنكار ما اشتمله الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى المتهم [1] ، فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة له بينة قاطعة أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية والتأديبية وقع فعلا، وأنه قد وقع من نفس المتهم، ومن ثم فإنه لا يمكن بأية حال أن تثبت السلطة التأديبية عكس ذلك، بل هي مقيدة وملزمة بما قضى به الحكم الجزائي في هذه الحالة، تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن.

ذلك ما ذهب إليه مجلس الدولة في قرار له بين ( ت.ط) ضد مديرية التربية لولاية قالمة الصادر في 9 أفريل سنة 2001 والذي جاء فيه " .. ومع ذلك أنه بعد إدانة الموظف من طرف القاضي الجزائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية بناء على الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الاداري والقاضي الإداري، حيث أنه في قضية الحال فان العارض ثبتت ادانته بشأن المشاركة في شبكة ارهابية وأن هذه الوقائع المثبتة تفرض على الإدارة أن تساهم في وصف الخطأ التأديبي .." [2]

وهكذا فقد انبنى عن الحكم الجزائي القاضي بإدانة الموظف مكنة اختيار للإدارة بين أن تسلط عليه عقوبة التسريح أو تختار أية عقوبة تأديبية أخرى تتناسب وحجم الخطأ المرتكب، فبالنظر لمختلف قرارات مجلس الدولة وكذا المراسلات والمناشير الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، فان الإدارة تكون ملزمة بتسريح الموظف في حالة الحكم بالإدانة وتوقيع عقوبة السجن مع حرمانه من حقوقه المدنية أو في حالة الحكم بالتجريد من الجنسية الجزائرية ويكون ذلك دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، غير أنه هناك بعض الحالات وبالرغم من صدور حكم جزائي نهائي بالإدانة يستوجب التسريح، إلا أنه يجب أن يتم التسريح بعد استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء.

[1] خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والجزائية في اطار المسائلة القانونية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة احمد دراية ادرار، 2019-2020، ص50

2 قرار مجلس الدولة رقم 001192 المرجع السابق

**الفرع الثاني : الحكم الجزائي الصادر بالإدانة والملزم للسلطة التأديبية.**

نظرا للعلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية، فقد أورد قانون العقوبات بعض الجزاءات التكميلية التي توقع على الموظف تتضمن الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية (أولا) كما يفقد الموظف وظيفته بمناسبة الحكم عليه بالتجريد من الجنسية الجزائرية (ثانيا).

**أولا : الحكم الجزائي الصادر بالسجن مع الحرمان من الحقوق الوطنية و المدنية والعائلية.** .

تضمنت المادة 9 من قانون العقوبات رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 العقوبات التكميلية ونصت في المطة الثانية على إمكانية الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية، ، كما تضمنت المطة 6 من نفس المادة المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.

وجاءت المادة 9 مكرر 1 من نفس القانون لتفسر المطة الثانية من المادة 9 ونصت على "يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في :

1- "العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة...."
2- " الحرمان من الحق في حمل الأسلحة وفي الحق في التدريس وفي ادارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا."

وهكذا قد يصدر الحكم الجزائي بالإدانة بعقوبة أصلية متبوعة بعقوبة تكميلية تتضمن العزل النهائي من الوظيفة، (1)، كما قد يتضمن الحكم منع الموظف من ممارسة مهنة لمدة مؤقتة (2).

**1- العزل من الوظيفة.**

تنص المادة 216 من الأمر 06 -03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على شروط إنهاء الخدمة الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف ومن بينها فقدان الحقوق المدنية، وهي الحالة التي لا تكون إلا بحكم جزائي صادر عن الجهات القضائية المختصة. وهكذا فقد يصدر الحكم الجنائي إما بإدانة الموظف بعقوبة أصلية (ليست مرتبطة بالوظيفة)، كما قد يتضمن الحكم الصادر إدانة الموظف بعقوبة

تكميلية [1] تتضمن العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية، وفي هذه الحالة، ينبغي البحث عن أثر الحكم بالإدانة الذي يؤدي إلى عزل الموظف كعقوبة تكميلية .

إن الحكم الجزائي الصادر بعقوبة العزل يؤدي مباشرة إلى انقضاء المتابعة التأديبية، حيث يجب على السلطة التأديبية أن تلتزم بما قضى به الحكم الجنائي لما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن. فالحكم بفقدان الحقوق المدنية والمتضمن عزل الموظف يجب أن يصدر ضمن الحكم بشكل صريح بالنص على هذه العقوبة التكميلية إضافة على العقوبة الأصلية، لاسيما أن الحكم بالعقوبة التكميلية يمكن أن يتضمن الحرمان من الحقوق المدنية بشكل جزئي أو شامل، وهو الأمر الذي ينجم عنه عقوبة صريحة تتضمن الحرمان من الحقوق المدنية.

ويمكن طرح التساؤل عن كيفية إنهاء الرابطة الوظيفية وهل تكون بقوة القانون، أم يكون ذلك بقرار إداري صادر عن السلطة التأديبية؟

وللإجابة عن هذا السؤال يرى الأستاذ عبد الفتاح حسن أن العزل نتيجة حكم جنائي لا يعتبر إجراء تأديبيا، ومن ثمة فلا يوجد ما يحول دون توقيع الجزاء التأديبي (أي صدور قرار تأديبي) بعد صدور الحكم الجنائي.[2] ففي هذه الحالة تكون الإدارة ملزمة بالتقيد بالحكم الجزائي وتتخذ الإجراءات الإدارية وتقوم بتسريح الموظف دون عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. ذلك هو الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري، فبموجب المادة 216 آخر فقرة من الأمر رقم 06-03 فإن فقدان الحقوق المدنية (أو فقدان الجنسية) يترتب عنه فقدان صفة الموظف كما نصت عليه المادة 75 من نفس القانون، عندما حددت شروط اكتساب صفة الموظف وبينتها " أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية ".

ومن جهة أخرى وطبقا للمادة 216 " يتقرر الإنهاء التام من الخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين"، أي صدور قرار إداري يتضمن تسريح الموظف.

---

[1] العقوبات الأصلية: هي التي لابد أن يتضمنها حكم الإدانة بأحد هذه العقوبات ( الاعدام السجن الحبس الغرامة الاشغال العامة الشاقة المؤبدة والمؤقتة اما العقوبات التكميلية هي العقوبات التي يجب النص عليها صراحة و هناك العقوبات التبعية غير ان المشرع تخلى عنها في القانون 23/06 واحتفظ بالعقوبات التكميلية فقط بموجب المادة 9

[2] ربيعة يوسف بوقرط، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي –دراسة مقارنة – (فرنسا مصر الاردن الجزائر )، رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية تموز 2006، ص 78

**2- منع الموظف من ممارسة مهنة لمدة مؤقتة.**

بموجب المادة 16 مكرر من قانون العقوبات رقم 06-23 المؤرخ في 20ديسمبر سنة 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات فإنه " يجوز الحكم على الشخص المدان لارتكابه جناية أو جنحة بالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط إذا ثبت للجهة القضائية أن للجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاولتها وأن ثمة خطر في استمرار ممارسته لأي منها ويصدر الحكم بالمنع لمدة لا تتجاوز عشر 10 سنوات في حالة الإدانة لارتكاب جنحة.....".

ونفس الحكم تضمنته المادة 139 من الامر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات بنصها " يعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من الحقوق الواردة في المادة 14 من نفس القانون[1]، وذلك من خمس سنوات على الأقل الى عشر سنوات على الأكثر،كما يجوز أن يحرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر". ويتعلق الأمر بالموظف العمومي الذي يستغل وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا عن تنفيذه ....".

ومن جهتها تضمنت المادة 142من القانون 88-26 المؤرخ في 12 جويلية 1988 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 8يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات معاقبة الموظف بعقوبة الحبس والغرامة، كما يجوز معاقبته بالحرمان من مباشرة أية خدمة عمومية أو مهمة عمومية لمدة عشر (10) سنوات على الأكثر.

إضافة لذلك، تضمنت المادة 50 من القانون 01/06المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته إمكانية معاقبة الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات، ويتعلق الأمر بالعقوبات المنصوص عليها في المواد 9 و9 مكرر1 منه و16مكررمن قانون العقوبات 06-23 .

وعليه فإن ارتكاب الموظف جناية يترتب عنها عزل الموظف وجوبا لمدة أقصاها 10 سنوات، وفي هذه الحالة لا تملك الإدارة سلطة تقديرية بإبقاء الموظف في منصبه، بل هي ملزمة بتسريحه.

أما في حالة ارتكاب الموظف جنحة فإن الحكم بعقوبة العزل من طرف القاضي هو أمر جوازي حسب نص المادة 14 من قانون العقوبات رقم 06-23 والتي تنص على أنه " يجوز للمحكمة عند قضائها في

[1] القانون رقم 66-156، المؤرخ في 8 يونيو 1966، المعدل والمتمم بالقانون 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006ج ر العدد 84 الصادر قي 24 ديسمبر 2006 المتضمن قانون العقوبات .

جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية أما في حالة ارتكاب الموظف جنحة، فان الحكم بعقوبة العزل من طرف القاضي هو أمر جوازي حسب نص المادة 14 من قانون العقوبات رقم 06-23 ، المذكورة في المادة 9 مكرر 1، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات....".

وفي هذه الحالة اذا حكم القاضي بعقوبة العزل فإن الإدارة ملزمة بتوقيع عقوبة التسريح ذلك ما أوضحه المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019، الذي لم يفرق بين الجنحة والجناية من خلال عدم التفرقة بين عقوبة الحبس وعقوبة السجن، "..... وينبغي التأكيد على صعيد آخر، أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة إدانة الموظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار اليها على سبيل المثال في الفقرة 1.2 أعلاه ( مذكورتين في المنشور ) أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وإن لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئيا هي التسريح".[1]

**ثانيا : التجريد من الجنسية الجزائرية.**

يعد شرط الجنسية شرطا للالتحاق بالوظيفة العمومية في معظم الدول عامة وفي الجزائر خاصة، بل هي شرط للاستمرار في شغلها، وبمفهوم المخالفة فإن فقدان الجنسية الجزائرية [2] أو التجريد منها يعد سببا لإنهاء الخدمة الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف.

حسب نص المادة 216 المطة 1 من الأمر رقم 06-03 إذا كان فقدان الجنسية يتم بصفة ارادية من المعني، فإن التجريد منها يكون عند ارتكاب كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية احدى المخالفات الجزائية الواردة في نص المادة 22 من الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005. وبعد أن يصير الحكم القضائي بالإدانة عن تلك الأفعال نهائيا وبعد نشر المرسوم المتضمن التجريد من الجنسية الجزائرية [3]، تقوم الإدارة بتسريح الموظف المعني بنفس كيفيات تعيينه تطبيقا لنص المادة 216 من الامر 03/06 دون حاجة إلى عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على اعتبار أن الموظف المعني يكون قد فقد

[1] المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2016، ملحق رقم 09 من هذه المذكرة

[2] المادة 18 من الامر 01/05، المؤرخ في 27 فبراير 2005 ج ر العدد 15 الصادرة في 27 فبراير 2005ا لمتضمن قانون الجنسية الجزائرية .

[3] المادة 23من الامر رقم 66- 156،المرجع السابق

صفة الموظف، وفي هذه الحالة فإنه ليس بحاجة للضمانات التأديبية المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06.

**الفرع الثالث : الحكم الجزائي والمستوجب تسريح الموظف.**

في حالة صدور حكم جزائي يقضي بإدانة الموظف بالحبس أو غرامة مالية فقط دون عقوبة العزل او الحرمان من الحقوق المدنية أو المنع المؤقت(المنصوص عليها سابقا) فالمستقر عليه فقها وقضاء، أنه في حالة تأكيد الحكم الجزائي صحة الأفعال المنسوبة للموظف، تلتزم الإدارة حيال ذلك باتخاذ الإجراء التأديبي إذا قدرت أن سمعة الوظيفة ومصداقيتها تم المساس بها. سواء داخل الخدمة أو خارجها وهذا تطبيقا لنص المادة 42 من الأمر 03/06، وفي هذه الحالة تعيد السلطة التأديبية كامل صلاحياتها في متابعة الإجراءات التأديبية بحق الموظف وتوقيع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة حسب جسامة الأفعال المنسوبة اليه.

فالحكم الجزائي الذي تتقيد به السلطة التأديبية هو الحكم الصادر بالإدانة ويتمتع بحجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى فاعلها، والتي لا يمكن للسلطة التأديبية ان تجادل في وجودها مرة ثانية .

هذا ما نص عليه مجلس الدولة في عديد القرارات، لا سيما القرار رقم 082979 الصادر بتاريخ 1 سبتمبر 2013، الذي أوضح فيه " أن الموظف المعني متابع بجناية التزوير في محررات رسمية وتمت ادانته ب خمس (5) سنوات سجنا "، وذكر بنص المادة 42 من الأمر رقم 06-03 التي " تلزم الموظف بتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام وأن يتسم بسلوك لائق ومحترم، ومن ثمة فإن عدم احترام هذا الواجب يجعل من الموظف غير مؤهل للوظيفة التي كلف بها".

كما أكد ذلك أيضا في القرار 001192 المذكور سابقا بقوله " حيث ومع ذلك فإنه بعد إدانة الموظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية، فإن الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الإدارة والقاضي الاداري" .[1]

وقد أكدت هذه الحجية المراسلة رقم 267 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري إلى المدير العام للأمن الوطني، عندما أوضحت أنه، " في الحالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية (السجن أو الحبس) فإن العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالة هي التسريح".

[1] قرار مجلس الدولة رقم 001192 المرجع السابق الذكر

ونفس الموقف أكده المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في الرسالة الموجهة إلى وزيرة التربية الوطنية بتاريخ 9 فيفري 2017، حيث نص فيها :"وإذا تمت إدانة موظف بتهم خطيرة كالرشوة والتزوير والاختلاس وتبديد المال العام وما إلى ذلك من الأفعال الخطيرة ...و في حالة ثبوت الادانة فانه يتعين عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لتسليط العقوبة المناسبة في مثل هذه الحالات وهي التسريح "[1].

كما أن مراسلات المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري نصت على بعض الأفعال التي تستوجب التسريح نذكر منها، إدانة الموظف جزائيا بالفعل المخل بالحياء على قاصر [2] والتزوير في محررات رسمية [3]، حيث وبعد عرض الملف على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء إذا لم يتقدم المعني بالطعن في القرار القضائي الصادر بشأنه أمام المحكمة العليا.

في هذا الصدد نصت عليه المديرية العامة للوظيفة العمومية، من خلال المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2003، والذي جاء فيه ما يأتي: " تجدر الإشارة أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف، ينبغي على الإدارة تسريحه"[4] .

بينما في حالة ما إذا تمت إدانة الموظف بأعمال لا ترتبط بممارسة المهام المنوطة به وقعت خارج أماكن العمل، فانه يمكن للجنة الادارية المتساوية الأعضاء الفصل في وضعيته، للنظر في عدم وجود خطأ مهني، قد تنجر عنه عقوبة تأديبية [5] أو تتعارض مع المادة 42 من الامر 03/06 .

أما بخصوص تهمة عدم دفع النفقة-وتمت معاقبته بعام حبس نافذ وغرامة مالية- فحسب المديرية العامة للوظيفية العمومية، فإنه وبعد خروجه من السجن يمكنه طلب إعادة إدماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، باعتبار أن التهمة المدان من أجلها هذا الموظف ليس لها علاقة بالمهام الموكلة له ولا تتنافى معها .[6]

[1] مراسلة رقم 399، المؤرخة في 7 ماي 2015 الملحق رقم 10 من هذه المذكرة
[2] مراسلة رقم 325، بتاريخ 9 ابريل 2014، الملحق رقم 11 من هذه المذكرة
[3] مراسلة رقم 1455، بتاريخ 29 ديسمبر 2013 ، الملحق رقم 12 من هذه المذكرة
[4] المنشور رقم 5، مؤرخ في 2 افيل 2003، يتعلق بكيفيات تطبيق المادتين 130-131
[5] مراسلة رقم 399، المرجع السابق
[6] مراسلة رقم 1603، بتاريخ 11 جانفي 2010، الملحق رقم 13 من هذه المذكرة

وفي كل الأحوال لا تتم التسوية النهائية لوضعية المعني، إلا بعد صدور حكم قضائي نهائي ، دون اهمال ضرورة احترام الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، باعتبار أن العقوبة المتخذة تكتسي طابعا تأديبيا، ذلك ما يؤكده المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري بتاريخ 16 جانفي 2019.

مع التذكير من جهة أخرى، أنه في حالة ما إذا لم تقرر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء تسريح الموظف المتابع جزائيا، فإن اعادة ادماجه تكون ابتداء من تاريخ انعقادها، وهذا ما نصت عليه المراسلة رقم 1397 المؤرخة في 16 ديسمبر 2013.

أما في حالة بلوغه السن القانونية للتقاعد، فإنه يتعين على الإدارة احالته على التقاعد مباشرة بعد تسوية وضعيته .[1]

**الفرع الرابع: الحكم الجزائي غير الملزم للسلطة التأديبية.**

قد يصدر حكم قضائي بإدانة الموظف بعقوبة الحبس لجناية أو جنحة أو غرامة مع وقف التنفيذ(أولا ) كما قد يصدر أحكاما تقضي برد الاعتبار للموظف الذي سبق وأن تعرض لعقوبة التسريح( ثانيا ) كما قد يصدر العفو بنوعيه الشامل والسالب للعقوبة ( ثالثا) .

**أولا : أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ.**

إن المشرع الجزائري لم يفصل في هذه النقطة، فقد ذهب اتجاه فقهي إلى القول بأن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ يمكن أن يقيد السلطة التأديبية بأن توقف هذه الأخيرة أي اجراء تأديبي تصدره بحق الموظف المخالف.

غير أنه ونظرا لاستقلال الدعوى الجزائية عن الدعوى التأديبية، فان الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية لا يحوز حجية أمام الجهات التأديبية، ذلك أن وقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على العقوبة الجزائية ولا يمتد إلى المسائلة التأديبية، مما يعطي الإدارة الاحتفاظ بسلطتها التأديبية.

ذلك هو الموقف الذي تبنته المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في المراسلة رقم 267 التي وجهتها للمدير العام للأمن الوطني، " إذا تمت ادانة الموظف على مستوى الدرجة الثانية مع وقف

[1] المراسلة رقم 267، المرجع السابق.

التنفيذ، فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت فيها لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة ".

كما أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية في ردها عن سؤال تقدم به وزير الصحة والسكان واصلاح المستشفيات بخصوص طلبات إعادة الإدماج الخاصة بموظفي قطاع الصحة، الصادر في حقهم قرارات قضائية تقضي بإدانتهم جزائيا وبعقوبة الحبس غير النافذ، " أن العبرة في المتابعات الجزائية هي ثبوت الإدانة عن طريق حكم جزائي نهائي ولا فرق في ذلك بين الحبس النافذ والحبس غير النافذ، ذلك أنه بعد إدانة المعني جزائيا بموجب حكم جزائي نهائي، يتعين عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في وضعيته طبقا لنص المادة 174 من الأمر 06-03."[1]

كما يمكن أن تشكل هذه الأفعال التي صدر بشأنها حكم جزائي بالإدانة مع وقف التنفيذ خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة، فيمكن للإدارة توقيع عقوبة التسريح .

ذلك ما تضمنه المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتاريخ 16 جانفي 2019." وينبغي التأكيد على صعيد آخر، على أن العقوبة التأديبية المناسبة في حالة إدانة موظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار اليها في الفقرة 1. 2 أعلاه ( مذكورتين في المنشور )أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وان لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئيا هي التسريح." مبينا من جهة أخرى، ضرورة مراعاة الضمانات التأديبية للموظف ومراعاة البيانات الواردة في نص المادة 161 من الأمر رقم 06-03 في تقديرها للعقوبة.

**ثانيا : أثر رد الاعتبار القضائي على السلطة التأديبية .**

يعرف رد الاعتبار بأنه محو الحكم بالإدانة بالنسبة للمستقبل وانقضاء كل الآثار القانونية التي ترتبت عنه فيصبح المحكوم عليه الذي رد له الاعتبار في مركز الشخص الذي لم يحكم عليه بالإدانة وقد نصت عليه المواد 676 و693 مكرر 1 من القانون 18-06 المعدل والمتمم للأمر 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائي [2] .

[1] بوكر ادريس، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 03، سنة 2022، ص 183

[2] القانون 18-06 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية ج ر العدد 34 المؤرخة في 10 يونيو 2018

إن رد الاعتبار للموظفين الذين صدرت في حقهم أحكام جزائية بالإدانة وتم تسريحهم لنفس السبب، فإنه لا يمكن اعادة ادماجهم في حالة صدور أحكام قضائية تتضمن رد الاعتبار القضائي لهم، هذا ما أقرت به المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب مراسلة موضحة التالي " أن رد الاعتبار القضائي إنما يترتب عنه فقط محو العقوبة الجزائية من صحيفة السوابق القضائية طبقا للمادة 627-7 من قانون الإجراءات الجزائية، ولا تعني بالضرورة انتفاء ارتكاب المعني أفعالا يعاقب عليها القانون بموجب التشريع الجزائي". وخلص جواب المديرية العامة للوظيفة العمومة أنه نتيجة لذلك فإنه لا يمكن اعادة ادماجه في منصب عمله تطبيقا لنص المادة 185 من الأمر رقم 06-03، والتي تنص على أنه "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية "[1].

**ثالثا: أثر العفو على مساءلة الموظف تأديبيا .**

يعد العفو سببا من أسباب انقضاء العقوبات ونفرق هنا بين العفو بنوعيه العفو الشامل والعفو عن العقوبة، حيث أن الأول يترتب عليه محو جميع النتائج المترتبة عن الجريمة وأنه من اختصاص السلطة التشريعية، أما العفو عن العقوبة فهو من اختصاص السلطة التنفيذية ويكون عن طريق مرسوم من رئيس الجمهورية بموجب أحكام الدستور، ويعد العفو الشامل سببا من أسباب انقضاء الدعوى العمومية ويسري بأثر رجعي إلى وقت ارتكاب الفعل، أما العفو عن العقوبة فهو سبب من أسباب سقوط العقوبة يبدأ سريانه من تاريخ صدوره .

فبخصوص صدور العفو الشامل على الحكم الجزائي الصادر ضد الموظف العام والذي قضى بعزله من منصبه وحرمانه من تولي الوظائف، يعيد له العفو الشامل الصفة التي فقدها بموجب الحكم الجزائي، ولا عبرة بالحكم التأديبي مادام بني أساسه على الحكم الجزائي الذي محاه العفو.

أما في العفو عن العقوبة فلا يتأثر التأديب إلا إذا نص على ذلك مرسوم العفو عن العقوبة كالمرسوم 06-124 المؤرخ في 27مارس 2006 الذي يحدد كيفيات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح عن العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية الذي نص على " يمكن لكل شخص كان محل الإجراءات المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه (الذين كانوا محل اجراءات

[1] مراسلة رقم 9118، بتاريخ 11 ديسمبر 2016، الملحق رقم 14 من هذه المذكرة

التسريح من العمل، قررتها الدولة، بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية)، تقديم طلب اعادة ادماجه في عالم الشغل أو التعويض، لدى لجنة تنشأ لهذا الغرض على مستوى الولاية " .[1]

علما أن المواد من 4 الى 9 من الأمر 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية تشير إلى انقضاء الدعوى العمومية باستثناء الأشخاص الذين ارتكبوا أفعال المجازر الجماعية أو انتهاك الحرمات أو استعمال المتفجرات في الأماكن العمومية، أو شاركوا فيها أو حرضوا عليها.[2] أما المادتين 16 و17 فانهما تشيران الى العفو بينما تشير المواد 18 الى 20 الى استبدال العقوبات وتخفيضها.

**المطلب الثاني :أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على سلطة التأديب.**

إن مبدا البراءة من المبادئ الدستورية السامية والتي تهدف إلى حماية الحقوق والحريات الفردية وكرامة الانسان حيث أن الأحكام الجزائية لا تبنى بمجرد الظن والاحتمال أو الشك في الأدلة وإنما على الأدلة الجازمة وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب من خلال الحكم الجزائي الصادر بالبراءة والملزم للسلطة التأديبية ( فرع اول) والحكم الجزائي الصادر بالبراءة غير الملزم للسلطة التأديبية ( فرع ثان).

**الفرع الأول: الحكم الجزائي الصادرة بالبراءة والملزم للسلطة التأديبية**

تكون للأحكام الجزائية حجية على سلطة التأديب في حالة إثبات أو نفي الوقائع محل الاتهام بموجب الحكم الجنائي، فعلى السلطة التأديبية التقيد بالحكم الجزائي الصادر ببراءة الموظف من المسؤولية الجزائية لانتفاء الوجود المادي للوقائع. وهكذا، يتقيد نطاق حجية الحكم الجزائي في مجال التأديب بثبوت أو نفي الواقعة موضوع الاتهام وصحة إسنادها للمتهم أو عدمها، فالحكم الجزائي القاضي بالبراءة لنفي الواقعة أصلا أو عدم ارتكابها من المتهم يقيد السلطة التأديبية، فقد ينتفي الوجود المادي للوقائع لعدم ثبوت الوقائع أمام السلطة التأديبية (أولا)، كما قد يتعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع (ثانيا).

[1] المادة 2 من المرسوم الرئاسي 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006 المحدد لكيفيات اعادة وادماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع اجراءات ادارية للتسريح عن العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية ج.رالعدد 19

[2] المادة 10 من الامر 06-01، المؤرخ في 27 فباير 2006 المتضمن تفيذ ميثاق السلم والمصالحةة الوطنية ج ر العدد 14 سنة 2006

**أولا : البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع .**

ينجم عن الحكم الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، إمكانية إعادة إدماج الموظف في منصب عمله أو عرض الموظف المستفيد من البراءة على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء للبث في وضعيته الادارية

إن القاعدة العامة تقضي أن الحكم ببراءة الموظف من الجريمة لانتفاء الوجود المادي للوقائع يكون ملزما للسلطة التأديبية حيث لا يجوز لها معاقبته عن هذا الفعل ولا تحريك الإجراءات التأديبية استنادا لتلك الوقائع.[1]

فقد يؤدي الحكم الصادر نهائيا عن محكمة الجنايات إلى براءة الموظف عن التهمة المنسوبة له، وفي هذه الحالة للموظف الحق بالمطالبة بإعادة ادماجه في منصب عمله،و ذلك ما تبناه مجلس الدولة في قرار له تحت رقم 067719 [2] .

كما أن القرار الصادر عن مجلس الدولة، يبين لنا أن مجلس الدولة لا يعترض على إرجاع الموظف إلى منصب عمله بعد صدور حكم بالبراء، فقد جاء فيه أنه " .... ثبت من الملف أن المدعي كان محل متابعة من أجل اختلاس أموال عمومية رفقة موظفين آخرين، وحيث أن المدعي استفاد من حكم البراءة بموجب قرار نهائي بتاريخ 23 ماي2000 ، وحيث أن المدعي قد اتصل بمديرية البريد والمواصلات من أجل إعادته إلى منصب عمله، وفعلا فإن المدعي المستأنف تم تنصيبه في عمله الأصلي بتاريخ 02 سبتمبر 2000، وفقا للمادة 131- 2 من المرسوم رقم 85- 59 المؤرخ في 23 مارس 1985، وسويت وضعيته الإدارية والمالية بعد صدور القرار الجزائي النهائي" .[3]

غير أن اتجاها آخر يرى أنه على الرغم من صدور الحكم ببراءة الموظف عن الفعل المنسوب له، فإن ذلك لا يحول دون حق الإدارة في تقدير سلوك الموظف مع مقتضيات القواعد العامة للسلوك الواجب (أخلاقيات الوظيفة العامة)، مثل تواجد الموظف في أماكن محل شبهات مكان وقوع الجريمة [4].

---

[1] بوطبة مراد، المرجع السابق ص 25

[2] قرار مجلس الدولة رقم 067719مجلة مجلس الدولة، عدد 10 سنة 2012 الملحق رقم 15 من هذه المذكرة

[3] قرار رقم 10874 المؤرخ في 15 جوان 2004 مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 05 سنة 2004، ص 174-149

[4] المادة 42 من الامر 03/06

**ثانيا: تعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة للانتفاء المادي للوقائع.**

من المتفق عليه فقها وقضاء أن السلطة التأديبية لا تتقيد إلا بالإثبات المادي للوقائع المنسوبة للموظف، ومن ثمة تبقى الإدارة حرة في إضفاء التكييف القانوني المناسب من الناحية التأديبية. هذه القاعدة لا تشكل أية صعوبات في حالة صدور ف الحكم الجنائي قبل القرار التأديبي (1)، ولكن الصعوبة تكون عندما يكون القرار التأديبي صادرا بالإدانة قبل صدور الحكم الجزائي القاضي بالبراءة (2).

**1- صدور الحكم الجزائي بالبراءة قبل القرار التأديبي.**

من شأن الحكم الجزائي القاضي بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع أو لعدم ارتكاب الجريمة من المتهم بالذات، أن يقيد السلطة التأديبية، وتكون له حجيته النهائية أمامها، ولا تملك السلطة التأديبية بعد ذلك أن تقرر الخطأ التأديبي وأن توقع عقوبة تأديبية . وفي هذا المجال يرى الفقه ضرورة احترام الوصف الوارد بالحكم الجزائي للواقعة واعتبار التكييف الجزائي حجة ينبغي أن تلتزم بها السلطة التأديبية. غير أنه مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية فإنه يحق للسلطة التأديبية متابعة الموظف عن الخطأ التأديبي، كونه لا يوجد تعارض بين الجزاء المترتب عن الخطأ التأديبي والحكم الجزائي القاضي بالبراءة[1]. ذلك ما تضمنته المراسلة رقم 267 الصادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري بتاريخ 19 جانفي 2016 السابقة الذكر.

**2- صدور القرار التأديبي بالإدانة قبل الحكم الجزائي.**

في حالة صدور قرار تأديبي بالإدانة قبل القرار الجزائي الذي ينفي الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف والتي تمت متابعته من أجلها، فللموظف الحق في طلب إلغاء العقوبة التأديبية التي وقعت عليه عن الفعل نفسه الذي حوكم عليه تأديبيا قبل أن تتحرك الدعوى العمومية بحقه، هذا لانعدام الأساس القانوني الذي أقامت عليه السلطة التأديبية قرارها، ولهذا لا يصح أن يكون أساسا تبنى عليه المسؤولية التأديبية.

فاستنادا لانتفاء الوجود المادي للواقعة، يمكن للموظف أن يلجأ إلى إجراءات تصحيح القرار التأديبي عندما يكون غير نهائيا عن طريق الطعن فيه، أما إذا أصبح القرار التأديبي نهائيا فإنه بإمكان الموظف

[1] بوكر ادريس، المرجع السابق ص 191

المطالبة بسحب هذا القرار أو الطعن فيه من جديد أمام الجهات القضائية المختصة في الآجال القانونية، أو تقديم دعوى التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به جراء القرار التأديبي[1] .

**الفرع الثاني: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة وغير الملزم للسلطة التأديبية.**

إذا كانت الممارسة المعتمدة من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية تتبنى الموقف العام بإلزام سلطات التأديب بإرجاع الموظف إلى منصب عمله متى صدر الحكم ببراءته لانتفاء الوجود المادي للوقائع والزامها بإرجاعه إلى منصب عمله، إلا أنها أبقت في بعض الحالات على السلطة التقديرية للإدارة وعرض الموظف على اللجنة الادارية متساوية الاعضاء( اولا ) إذا رأت أن الفعل المرتكب يشكل مخالفة تأديبية او كانت البراءة على اساس عدم كفاية الادلة والشك وشيوع التهمة( ثانيا) او البراءة لبطلان الاجراءات أو لانتفاء القصد الجنائي (ثالثا).

**أولا: عرض وضعية الموظف على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.**

في هذا الصدد أكد مجلس الدولة في الجزائر في قرار له بين المدعي ضد المدير العام للأمن الوطن " أن حكم البراءة لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة اجراءات احالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه خطأ مهني" .[2]

وجاء في المنشور رقم 05 الصادر بتاريخ 12 أبريل سنة 2003 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ما يأتي: " إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدرا للمتابعة الجزائية، يعاد إدماجه في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي الى تسليط عقوبة تأديبية، وبطبيعة الحال فإن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني." وأضاف المنشور " وإذا قررت اللجنة عدم التسريح، يعاد إدماج الموظف في منصب عمله، أما إذا قررت اللجنة تسريح الموظف، فله أن يرفع الطعن أمام لجنة الطعن خلال 15 يوما من تبليغه بالقرار".

[1] طوافر عمار رغايسية ايمان، المرجع السابق، ص110

[2] قرار مجلس الدولة رقم 039003 المؤرخ في 14 نوفمبر 2007 مجلة مجلس الدولة، عدد 9 سنة 2009 ص 61-63 الملحق رقم 16 من هذه المذكرة

ونفس الموقف تبنته المديرية العامة للوظيفة العمومية في الرسالة رقم 267 السابقة الذكر "و بما أنه تم الحكم ببراءة من التهم المنسوبة إليه يشرفني أن أنهي الى علمكم أنه يتعين إعادة إدماجه بعد عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء ".

كما أكدت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري هذا الموقف مرة أخرى في رسالة موجهة الى وزيرة التربية الوطنية تحت رقم 09 بتاريخ 09 فبراير 2017، أوضحت فيها، " لذا، وفي حالة ما إذا تم حفظ القضية أو تمت تبرئة الموظف المعني من الأفعال المنسوبة اليه، علما أن البراءة لا تعني بالضرورة انتفاء الخطأ المهني، فإنه يعاد إدراجه في عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا، حتى ولو كان هناك طعن بالنقض في الحكم، على أن تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا،....."[1].

وأضافت الرسالة، " ومهما كان فحوى قرار المحكمة العليا (تأييد حكم البراءة، قبول الطعن بالنقض موضوعا وإحالة القضية على الجهة القضائية المختصة للنظر فيها، تأييد الادانة....)، فإنه يتعين على الجهة التي لها سلطة التعيين عرض وضعية المعني، من جديد، على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء متى أصبح الحكم نهائيا وحائزا لحجية الشيء المقضي فيه".

كما قد يصدر الحكم الجنائي ببراءة الموظف عن الأفعال المنسوبة إليه دون انتفاء الوجود المادي للوقائع، كأن يصدر الحكم الجنائي لعدم كفاية الأدلة او لبطلان الاجراءات لانتفاء القصد الجنائي .

**ثانيا : الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على أساس عدم كفاية الأدلة والشك.**

على الرغم من اختلاف الرأي بين مؤيد ومعارض لامتداد الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على الاجراء التأديبي، إلا أن عامة الفقه يتفق أن الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة والشك وشيوع التهمة لا يمنع من مباشرة المسؤولية التأديبية. ذلك أن الوسائل في الاثبات تختلف في المسائل الجنائية عنها في المسائل التأديبية، وعليه فإن الحكم ببراءة الموظف من التهم المنسوبة اليه لا يحول دون امكانية الإدارة متابعته تأديبيا إذا كانت الأفعال التي تمت تبرئته منها تشكل مخالفة تأديبية.

وهو ما أكد عليه مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ 9 جويلية 2001 بين والي تلمسان ضد قرار مجلس قضاء وهران، الذي قضى بإلغاء قرار العزل في حق ممرضة والذي بموجبه أعطى الإدارة سلطة

[1] المراسلة رقم 9 المؤرخة في 9 فيفري 2017، الملحق رقم 17 من هذه المذكرة

تقدير الوصف القانوني للوقائع، ويؤكد أن الحصول على البراءة اللاحق لا يلغي قرارا تأديبيا مبنيا على خطأ وظيفي ومهني وليس جزائي.[1]

حيث يستنتج من هذا القرار أنه عندما يقضي الحكم الجزائي بالبراءة لعدم كفاية الأدلة، تسترجع الادارة كامل سلطتها التأديبية ضد الموظف، مع وجوب مراعاة المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 03-06 لوصف الخطأ التأديبي.

ونفس الاتجاه بالنسبة للبراءة على أساس الشك، فهذا لن يكون كافيا لانعدام المسؤولية التأديبية للموظف عن نفس الفعل الذي برئته المحكمة، وذلك باعتبار أن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لم يبنى على أساس انتفاء التهمة، بل على أساس الشك، لأن البراءة المؤسسة على الشك هي براءة غير مؤكدة، وما دامت المحكمة لم تفصل بانتفاء التهمة، فان المسؤولية التأديبية تبقى قائمة في حق الموظف [2]، فضلا عن ذلك، فان الشك لا يمكن تفسيره لصالح الموظف كما هو الحال في المسائل الجنائية [3]، وذلك ما استقر عليه الاجتهاد القضائي لمجلس الدولة الفرنسي الذي أكد عدم حجية الحكم بالبراءة إذا لم يكن ذلك الحكم قائما على انتفاء الوجود المادي للوقائع.

**ثالثا: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لبطلان الاجراءات أو لانتفاء القصد الجنائي.**

إذا صدر حكم بالبراءة لبطلان الدليل أو الإجراءات بسبب بطلان إجراءات القبض او التفتيش، فإن ذلك لا يلزم السلطة التأديبية التي يمكنها أن تباشر الاجراءات التأديبية في حق الموظف المعني. ومن جهة أخرى عندما يصدر الحكم الجنائي بالبراءة لانتفاء القصد الجنائي سواء في الجرائم العمدية أو الجرائم غير العمدية، فان ذلك لا يفرض اعتبار تلك الوقائع لا تشكل أخطاء تأديبية تستوجب المسائلة، لاسيما إذا كانت تلك الوقائع تشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية للموظف وسمعته، فإذا ارتكب الموظف خطأ جنائيا دون توفر القصد الجنائي فإنه لا يوجد ما يمنع من متابعته تأديبيا عندما يثبت في حقه إهمال في عمله قد يسبب خسائر مادية للدولة أو يعطل سير المرفق.[4]

---

[1] قرار بتاريخ 09-07-2001 (غير منشور) مأخوذ عن رشيد خلوفي وجمال سايس، اجتهادات اساسية في القضاء الإداري، منشورات كليك 2014، ص 471-474

[2] محمد الاحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 103 وما بعدها

[3] خدير عبد الكريم، المرجع السابق، ص62

[4] طوافر عمار رغايسية ايمان، المرجع السابق، ص120-122

من خلال ما سبق ذكره يتضح لنا بأن الإدارة الوصية ملزمة بالحكم الجزائي بالبراءة في حالة ما إذا انطوى منطوق الحكم على عدم صحة الوقائع ووقوعها أساسا، أما اذا كان مضمون الحكم الجزائي مؤسسا بالبراءة على عدم كفاية الادلة أو الشك في الاتهام أو البراءة المبنية على تكييف الفعل او انتفاء أحد أركان الجريمة فإن السلطة التأديبية لها كامل السلطة التقديرية في أن تعترف بمضمون الحكم الجزائي أو تخالفه بما يحقق المصلحة العامة للإدارة المستخدمة.[1]

**المطلب الثالث : مصير الاجراء التأديبي بسبب حفظ الدعوى أو صدور أمر بألا وجه للمتابعة.**

إذا كان القاعدة أن الحكم بالبراءة أو بالإدانة هو الذي يتمتع بالحجية أمام الجهات التأديبية، فان قرارات جهات التحقيق وما دام أنها لاتصل إلى مرتبة الأحكام القضائية، فإنها لا تحوز حجية الأمر المقضي به . فمن المعروف أن الأوامر والقرارات الصادرة من النيابة العامة وجهات التحقيق بوصفها احدى سلطات التحقيق لا تحوز من حيث المبدأ أية حجية أمام السلطة التأديبية أو القضاء الاداري، وعليه فإنها لا تمنع السلطة التأديبية من مباشرة صلاحياتها، وعليه سنتناول في هذا المطلب الاوامر الصادرة بحفظ الدعوى لا تمنع من مباشرة الاجراءات التأديبية (فرع أول) والحجية النسبية للأوامر الصادرة بألا وجه للمتابعة (فرع ثان).

**الفرع الأول: الأوامر الصادرة بحفظ الدعوى لا تمنع من مباشرة الاجراءات التأديبية.**

تنص المادة 36 (الفقرة 5) من قانون الاجراءات الجزائية على أنه " يقوم وكيل الجمهورية بما يأتي: (...) تلقي المحاضر والشكاوى والبلاغات ويقرر ما يتخذ بشأنها ويخطر الجهات القضائية المختصة بالتحقيق أو المحاكمة للنظر فيها أو يأمر بحفظها بمقرر يكون قابلا دائما للمراجعة ويعلم به الشاكي و/أو الضحية إذا كان معروفا في أقرب الآجال".

وهكذا، فإن القرارات الصادرة عن النيابة لا تلزم السلطة التأديبية ولا تبرىء الموظف من المسؤولية الإدارية وبذلك متابعته تأديبيا عن سلوك يصنف إخلال بواجباته الوظيفية. فقد يشكل الفعل خطأ إداريا لا يشكل في الوقت نفسه جريمة جنائية، فحفظ الدعوى عن تهمة الرشوة من قبل الموظف العام لعدم كفاية الأدلة لا يبرئ سلوكه من وجهة نظر الادارة ولا يمنع من مسائلته تأديبيا وإدانة سلوكه، لاسيما إذا بينت النيابة من خلال توجيه الاتهام أنه يحول حول الموظف شبهات، وبالتالي فإنه لا يصلح لأن يبقى في

[1] زياد عادل، انهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق غير التاديبي، دراسة مقارنة الطبعة الاولى ، ابن النديم للنشر والتوزيع الجزائر، ص 114

الوظيفة، ونفس الحال إذا كان قرار الحفظ مبني على عدم أهمية المبلغ المختلس، فهذا لا يمنع من توقيع الجزاء التأديبي.

**الفرع الثاني: الحجية النسبية للأوامر الصادرة بألا وجه للمتابعة.**

تنص المادة 163 من قانون الإجراءات الجزائية أنه " إذا رأى قاضي التحقيق أن الوقائع لا تكون جناية أو جنحة أو مخالفة، أو أنه لا توجد دلائل كافية ضد المتهم أو إذا كان مقترف الجريمة ما يزال مجهولا، أصدر أمرا بألا وجه لمتابعة المتهم". ويترتب عن الأمر بألا وجه للمتابعة اخلاء سبيل المتهم المحبوس مؤقتا إلا إذا حصل استئناف من وكيل الجمهورية ما لم يكون محبوسا لسبب آخر. ( المادة 163-2 من قانون الاجراءات الجزائية). ومن جهتها، وعملا بأحكام المادة 195 من قانون الإجراءات الجزائية، يمكن لغرفة الاتهام بصفتها جهة تحقيق عليا، إصدار الأمر بألا وجه للمتابعة في قضايا الجنايات والجنح والمخالفات المحالة إليها من الجهات المنصوص عليها في المواد 170، 171، و172 من قانون الاجراءات الجزائية. وفي هذه الحالة، يتم الافراج عن المتهم المحبوس مؤقتا ما لم يكن محبوسا لسبب آخر. وفي هذه الحالة، ما هو المصير المخصص الموظف الذي استفاد من الأمر بألا وجه للمتابعة سواء كان محبوسا أو غير محبوس؟

لما كانت الأوامر بألا وجه للمتابعة قد تصدر نافية للوجود المادي للوقائع أو مؤكدة لحدوثها، فان مصير الموظف يختلف من حالة لأخرى.

ففي حالة ما إذا كان الأمر بألا وجه للمتابعة يتضمن نفي الوجود المادي للوقائع التي توبع من أجلها الموظف، فانه يتعين على سلطات التأديب مراعاة ذلك الحكم، لأن مشروعية القرارات التأديبية تستند على وجود وقائع مادية والا كان القرار معيبا وعرضة للإلغاء[1].

وتبعا لذاك، أعطت المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري للأمر بألا وجه للمتابعة الجنائية الناتج عن عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدرا للمتابعة الجنائية حجية من نوع خاص، عندما ألزمت سلطات التأديب إرجاع الموظف إلى منصبه بسبب الحكم بانتفاء الوجود المادي للوقائع، مع إعطاء الإدارة سلطة تقديرية في إصدار العقوبة التأديبية بحق الموظف إذا رأت أن الموظف ارتكب فعلا مخالفا غير ذلك الذي تمت تبرئته منه جنائيا.

[1] محمد الاحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص96-97

وفي هذا الاطار، تضمن المنشور رقم 05 الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤرخ في 12 أفريل 2003 والمتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85- 59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، ما يلي: " إذا صدر بحق الموظف المتابع جزائيا قرارا قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه أو ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدرا للمتابعة القضائية، فإنه يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين".

غير أنه، في حالة صدور الأمر بألا وجه للمتابعة دون أن ينفي الوجود المادي للوقائع، فان الفقه والقضاء المقارن يتفقان أن الحكم بألا وجه للمتابعة لا يحول دون متابعة الموظف عن الوقائع ذاتها وتوقيع الجزاء المناسب إذا كان الفعل المنسوب له يشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية، لأن تلك الأوامر الصادرة عن جهات التحقيق بألا وجه للمتابعة لا تعتبر أحكاما جزائية ولا يمكن اعتبارها بمثابة أحكام بالبراءة، فهي لا تكتسي اذن حجية أمام السلطة التأديبية التي يمكنها مباشرة الاجراءات التأديبية[1].

ذلك هو الحال عندما يصدر أمر بألا وجه لمتابعة الموظف المتهم باختلاس أموال عمومية، فان ذلك الأمر لا يبرئه تجاه الادارة المستخدمة التي يمكنها متابعته تأديبيا على أساس الاخلال بواجباته الوظيفية. ذلك ما تضمنه المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري، السابق ذكره، موضحا " غير أنه، يتعين على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، أن تدرس مسبقا عدم وجود خطأ مهني يعرضه للعقوبة، ذلك أن غياب الخطأ الجزائي لا يحول دون وجود خطأ تأديبي يكون قد ارتكبه الموظف المتهم".

وهكذا يتبين بأن الأمر بألا وجه للمتابعة، يعطيه الحجية أمام جهات التأديب ويلزمها بإرجاع الموظف إلى منصب عمله، إذا كان الحكم يتعلق بانتفاء الوجود المادي للوقائع، أما إذا كان الحكم الصادر دون انتفاء الوجود المادي للوقائع فإن الحكم لا يحوز الحجية أمام الجهات التأديبية، ولسلطة التأديب السلطة التقديرية في تسليط العقوبة المناسبة للموظف.

[1] بوكر إدريس، المرجع السابق، ص178.

# خاتمة

## خاتمة

فـي الختـام فـإن هـذه الدراسـة المتواضـعة لموضـوع اقتـران المسـؤولية التأديبيـة للموظـف بالمسـؤولية الجزائية في نطاق قانون الوظيفة العمومية تناولت جانبا مهما من الجوانـب المتعلقـة بالوظيفـة العموميـة التـي تمـس الموظـف فـي حياتـه الوظيفيـة، بـل تشـكل الخطـر الـذي سـيداهمه فـي أي لحظـة ارتكـب مـا يوجـب المسؤولية .

إن القواعد القانونية المنظمة للوظيفة العامة أوجبت على الموظف جملة من الواجبات ألزمته بالقيام بها، ونهته عن جملة من المحظورات، وذلك ضمانا للوصول إلى الهدف المنشود من إنشاء المرافق العامة وهو تحقيق المصلحة العامة.

إذا ما أخل الموظف بواجبات وظيفته أو خرج عن مقتضـاها، عد مرتكبـا للخطـأ التـأديبي وألزمـه ذلك توقيع الجزاء المناسب عليه، كزجر خاص به والردع له لعدم تكرار ذلك مستقبلا، ولمنع غيره من الوقوع في نفس المحظور. كما قد يشكل الفعل غير المشروع الذي ارتكبـه الموظـف خطـأ جزائـي يستوجب تسليط عقوبة جزائية.

إذا كان الفعل المرتكب من طرف الموظف يشكل خطأ تأديبيا وخطأ جنائيا فـي ذات الوقت فـإن ذلك لا يعني الانفصال التام بينهما، إذ أن التداخل بينهما أمر محتوم، فانتمـاء الفرد إلـى الوظيفـة العموميـة لا ينفـي عنه صفة المواطن الذي يجب أن يحترم النظام الاجتماعي الذي ينتمي إليه، إلا أن ذلك لا يعني أن المشـرع قد منح للإدارة سلطة مطلقة في توقيع العقوبة على الموظف.

فالعقوبة التأديبية هي العقوبة التي يفرضـها القانون عند انعقاد المسؤولية التأديبية للموظف، وتختلف عن العقوبة الجنائية في هدف كل منهما، فهدف الجـزاء التـأديبي محاسبة الموظـف عن خطـأه الـوظيفي، وإنـزال العقوبة التي تناله في حياته الوظيفية بقصد تقويمـه وإصـلاحه لحسن سير المرفق العمـومي تحقيقـا للصـالح العام، أما العقوبة الجنائية فهي مقررة لعقاب الشخص عن جريمة ضد المجتمع محددة سلفا، وتنال الجاني في نفسه وبدنه وحريته وماله لردعه ومنع الغير من تقليده.

إن الأحكام الجزائية النهائية الصادرة عن الهيئات القضائية المختصـة تتمتـع بحجيـة الشـيء المقضـي بـه في مواجهة الكافة في حالة إثبات الوجود المادي للوقائع ونسبتها للفاعل ( الإدانـة ) أو نفيهـا للوقـائع الماديـة

المنسوبة للموظف ( البراءة )، عدا ذلك للسلطات التأديبية مواصلة اجراءات احالته على الهيئة التأديبية للنظر في وجود خطا مهني من عدمه.

وعليه فالأصل العام أنه هناك إستقلال بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية للموظف العام غير أنه يمكن أن يكون هناك ترابط بينهما في حالة ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي يحمل وصفا جزائيا أوارتكابه خطأ جزائيا يؤثر على مركزه القانوني.

لم يبق لنا سوى أن نختمها بأهم الإستنتاجات والمقترحات وذلك وفق الآتي بيانه:

**النتائج :**

- بالرغم من اختلاف الفقه والقضاء الإداري في تحديد تعريف جامع للموظف إلا أنها اتفقت على وضع معايير أساسية يتوقف عليها تعريف الموظف العام .
- يتميز الموظف بالعديد من المميزات والخصائص عن باقي مستخدمي الدولة المتمثلين في الاعوان المتعاقدين، الأعوان المتربصين، الموظفين الفعليين والعمال العموميين .
- التوقيف التحفظي إجراء من طبيعة إدارية غير تأديبية يصدر بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين دون استشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.
- يشترط في التوقيف التحفظي أن تكون المتابعة الجزائية فعلية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه.
- إن فترة التوقيف التحفظي تعتبر فترة عمل غير مؤداة لا تخول له الحق في الراتب الا الجزء الذي تقره السلطة التي لها صلاحية التعيين ولمدة لا تتجاوز ستة( 06) أشهر ولا تحتسب هذه الفترة في الترقية بنوعيها والاقدمية والتقاعد.
- تضارب الآراء و النصوص القانونية بالنسبة لنصوص التوقيف التحفظي
- لا يرفع التوقيف التحفظي ولا تسوى وضعية الموظف الا بعد صدور حكم جزائي نهائي.
- هناك استقلال بين الجريمة الجزائية والتأديبية الا في حالة ارتكاب الموظف خطا تأديبي وفي نفس الوقت جزائي .
- يقوم الخطأ التأديبي والجريمة الجزائية على ثلاثة أركان الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي.
- عندما تقضي الأحكام الجزائية النهائية الصادرة عن الجهات القضائية المختصة بإدانة الموظف، فأنها تتمتع بحجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها الى فاعلها،

- أما الحكم الجزائي بالبراءة لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية، فإنه لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية إلا إذا قضى الحكم الجزائي بنفي حدوث الوقائع المنسوبة للمتهم.
- وهكذا فان الأوامر الصادرة عن جهات التحقيق ليست لها حجية الشيء المقضي به فالأوامر الصادرة بحفظ الدعوى لا تمنع الادارة من مسائلة الموظف جراء الاخلال بواجباته المهنية .أما الأمر بألا وجه للمتابعة فانه يكتسي حجية أمام جهات التأديب فقط في حالة نفي الوجود المادي للوقائع.
- بالنظر المستجدات التي أفرزتها إصلاحات دستور1996 ، كان من المنتظر من الامر 03/06 تغطية كل النقائص والعيوب التي تخللتها النصوص القانونية السابقة، ولا سيما الأمور المتعلقة بالتأديب.

**المقترحات** :

- ضرورة تعريف أكثر دقة للموظف العام في القانون الاساسي للوظيفة العمومية وعدم الاكتفاء بذكر المعايير التي تحدد الموظف العام.
- ضرورة توضيح بنصوص تنظيمية الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا من حيث الحقوق والواجبات -ضرورة استشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في صدور قرار التوقيف التحفظي لمنع أي تعسف من الادارة.
- إعطاء الموظف الموقوف تحفظيا حق الطعن في قرار توقيفه باعتباره كل القرارات الإدارية تخضع لرقابة القضاء .
- منح الموظف الحق في تقاضي الجزء الممنوح له طيلة التوقيف التحفظي او السماح له بممارسة نشاط مربح آخر.
- حق الموظف الموقوف تحفظيا في التعويض في حالة تبرئته من التهم المنسوبة إليه أو كاقتراح اخر إلزام المتسبب مباشرة في متابعته جزائيا بتعويض الموظف من حقوقه المالية.
- إعادة النظر في وضعية الموظفين الذين صدرت في حقهم رد الاعتبار القضائي والذين طبقت عليهم المادة 185.
- ضرورة وجود نص واضح وصريح يفيد بحجية الأحكام الجنائية على الدعاوي التأديبية، لما له من أهمية بالنسبة للمسؤولية التأديبية.

- التقيد بحجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة للشك في الأدلة.
- ضرورة تنظيم أيام دراسية تكوينية وعقد مؤتمرات وملتقيات علمية لفائدة الموظفين العموميين تعنى بمواضيع المسؤوليات القانونية للموظف العام بشكل دوري وذلك لبعث الثقافة القانونية للموظفين وتحسيسهم بالآثار المترتبة عن مخالفتهم للقوانين .
- على المشرع الجزائري السعي لتحيين وإعادة النظر في الاحكام والنصوص القانونية بما يتماشى والتطور الذي تعرفه الوظيفة العمومية في العالم والجزائر خاصة.

# الملاحق

## الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: و أ م ع و ع إ إ م ف ت و م ب م/2015.

الجزائر، في 19 جانفي 2016

267

**السيد المدير العام للأمن الوطني**

**الموضوع: ف/ي كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.**

**المرجع: مراسلتكم رقم 118552 المؤرخة في 16 ديسمبر 2015.**

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها أعلاه، بطلب توضيحات حول كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتعلقتين على التوالي بالمتابعات والجزائية التي قد يتعرض لها الموظف.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

**أولا: فيما يخص تطبيق أحكام المادة 173:**

- **التوقيف التحفظي:**

لقد نصت هذه المادة (173) على أنه: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا".

لذا، فلا يكون التوقيف التحفظي إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وبالتالي فإن أخطاء الدرجات الأولى والثانية والثالثة لا تستدعي التوقيف.

- **آجال الإخطار والبت في القضية:**

لقد حددت المادة 165 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15، سالف الذكر، أجل 45 يوما لإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا، ويبدأ حساب ذلك الأجل من تاريخ معاينة الخطأ، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل، دون إخطار اللجنة المذكورة.

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

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

❖- حقوق الموظف أثناء فترة التوقيف:

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

❖- استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية:

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

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

❖- حق الطعن وتعليق العقوبة:

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

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

2

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

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

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

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

**ثانيا: فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174:**

**❖- التوقيف التحفظي:**

لقد نصت المادة 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15، سالف الذكر،على أنه: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"، وهو ما يعني أن هذا الإجراء لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيها مع مهامه، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

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

1- إذا كان رهن الحبس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه؛

2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل؛

3- إذا ثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني، أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو الاستعمال المتعمد للمزور منها؛

4- إذا ثبت تعاطي الرشوة أو القيام بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبتها.

3

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

❖- **الآثار المترتبة على التوقيف:**

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

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

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

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

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

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

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

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

4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

غير أن تسريح الموظف المدان جزائيا لا يمكن أن يتم إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بشأنه، وتمكينه من الضمانات التأديبية، إذ يعتبر ذلك إجراء جوهريا وإلزاميا يترتب عن عدم مراعاته بطلان الإجراءات التأديبية المتخذة إزاء الموظف، و بالتالي إمكانية إلغاء القرار الإداري المتضمن تسريحه.

5

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

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

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

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

تقبلوا، السيد المدير العام، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري
ب. بوشمال

الوزير الأول
المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

نسخة إلى:

- السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات.

**الملحق رقم 02:**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 1170 م ع و إ م ف ت ع و م ب م ع ف/2018 الجزائر، في 03 ديسمبر 2018

12881

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

**الموضوع:** ف/ي استفسار.

**المرجع:** مراسلتكم رقم 1008 المؤرخة في 02 أكتوبر 2018.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المذكورة أعلاه، بالاستفسارات الآتية:

1 ـ تحديد الجهة المختصة في تقدير مدى تنافي الجريمة المرتكبة مع ممارسة الوظيفة المراد شغلها، هل هي الإدارة المنظمة للمسابقة أم مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أم بالتنسيق بينهما.

2 ـ ماهي المعايير أو الآليات التي يعتمد عليها في تحديد حالات التنافي بين الجريمة المرتكبة مع الوظيفة المراد شغلها، بما في ذلك الجرائم التي تم الحكم فيها من طرف القضاء العسكري.

3 ـ كيفيات التعامل مع حالات رد الاعتبار بقوة القانون، للشخص الطبيعي المحكوم عليه بجنحة أو مخالفة في إطار المادة 677 من القانون رقم 18- 06 المؤرخ في 10 جوان 2018، المعدل و المتمم للأمر رقم 66- 155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

ردا على ، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

1 ـ فيما يخص الجهة التي لها صلاحية تحديد التنافي، ينبغي التوضيح، أن تقدير مدى تنافي الجريمة المرتكبة مع الوظيفة المراد شغلها يعود أساسا إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين في الإدارة المنظمة للمسابقة، دون استبعاد إمكانية تدخل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في إطار مهام الرقابة المخولة لها قانونا، وكذا صلاحياتها في تفسير النصوص القانونية.

2 ـ فيما يخص المعايير و الآليات التي يعتمد عليها في تقدير التنافي، ينبغي التوضيح أن أحكام المادة 75 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لم تحدد المعايير والآليات اللازمة لتقدير التنافي، لذلك فإن تقدير التنافي يتم على ضوء المعايير الآتية:

- طبيعة الأفعال التي تمت إدانة الموظف على أساسها و مدى جسامتها ومساسها بسمعة الإدارة و مصداقيتها.
- طبيعة المهام المرتبطة بالمنصب الذي يشغله الموظف المعني والتي تختلف من سلك إلى آخر، (الأسلاك الإدارية، أسلاك التعليم، أسلاك الأمن .....إلخ).
- طبيعة العقوبة المترتبة عن الأفعال المرتكبة ( سالبة أو غير سالبة للحرية).

إن هذه المعايير هي نفسها التي تعتمد سواء تعلق الأمر بالقضاء المدني أو القضاء العسكري.

3 . أما في ما يخص كيفية التعامل مع حالات رد الاعتبار بقوة القانون، طبقا لأحكام المادة 677 من قانون الإجراءات الجزائية سالف الذكر، في حالة جنحة أو مخالفة، فينبغي التوضيح أن رد الاعتبار للمعني، في هذه الحالة، يترتب عنه محو آثار العقوبة التي تعرض إليها وما نجم عنها من حرمان من الأهليات، و من ثمة فإن العقوبات المقيدة في صحيفة السوابق القضائية لا يمكن أن تشكل، بأي صفة، مانعا للتوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية، ما لم تتناف طبيعة الجنحة أو المخالفة المرتكبة، مع ممارسة الوظيفة المراد شغلها، وذلك طبقا لأحكام المادة 675 مكرر من ذات القانون.

وعليه، فإن المترشح للوظيفة العمومية الذي تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات، بعد رد الاعتبار له، بقوة القانون، يمكنه المشاركة في مسابقة التوظيف بعد تقدير مدى تنافي الجنح و المخالفات المرتكبة من قبله مع طبيعة المنصب المراد شغله، حسب الكيفيات سالفة الذكر.

تلكم هي أهم التوضيحات التي يمكن إفادتكم بها ردا على استفساراتكم المذكورة أعلاه.

تقبلوا، السيد رئيس مفتشية، فائق التقدير و الإحترام.

مدير التشريع و التدقيق

ر.رمضان

نسخة للإعلام إلى السيدات و السادة رؤساء المفتشيات للولايات 48.

## الملحق رقم 03:

**قرار رقم080704** مؤرخ في 2013/04/11
(خ ل) ضد مديرية التربية لولاية المدية

**الموضوع:**موظف – متابعة جزائية – توقيف عن العمل – براءة- تعويض.

**التشريع:**مرسوم 85-59 المادة 131.

**المبدأ:**لا تتحمل الإدارة غير المتسببة، بواسطة شكوى جزائية، في متابعة موظف مصرح ببرائته، أي تعويض عن فترة التوقيف عن العمل.

**وعليه فإن مجلس الدولة**

**– من حيث الشكل:**
حيث لا يوجد بالملف ما يفيد تبليغ الحكم المستأنف للمستأنف مما يجعل آجال الإستئناف مفتوحة.

حيث أن الإستئناف جاء في أجله القانوني المنصوص عليه في المادة 950 من قانون الإجراءات المدنية وكان مستوفيا للشروط والإجراءات القانونية فهو مقبول شكلا.

**– من حيث الموضوع:**
حيث أن الدعوى تتعلق بطلب التعويض عن الفترة التي كان المستأنف موقوفا فيها عن العمل والتي تتراوح من 1996/12/31 الى غاية تاريخ إعادة إدماجه في منصب عمله أي 2003/12/20 .

حيث أن المستأنف بصفته مساعد تربوي كان محل متابعة جزائية من أجل تهمة عدم التبليغ عن أشخاص مطلوبين من العدالة وبقرار صادر عن الغرفة الجزائية بالمدية بتاريخ 2003/04/21 الغي الحكم المستأنف بشأن (خ ل) والقرار من جديد ببراءته لفائدة الشك .

حيث بعد دراسة الملف تبين وأن المستأنف تم توقيفه بناء على رسالة السيد مفتش التربية والتعليم الأساسي لمقاطعة شلالة العذاورة الناحية الثانية بتاريخ 1996/11/20 بعد انقطاعه عن العمل.

حيث أن المستأنف عليها ليست هي التي تقدمت بالشكوى لرجال الأمن ولم تتسبب في متابعة المستأنف جزائيا وبالتالي لم ترتكب أي خطأ يستلزم التعويض.

حيث أن توقيف المستأنف عن العمل كان تطبيقا لأحكام المادة 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 (والذي يطبق على قضية الحال).

حيث أن الحكم المستأنف برفضه الدعوى لعدم التأسيس طبق صحيح القانون مما يتعين تأييد الحكم المستأنف.

حيث أن المصاريف القضائية على المستأنف.

**لهـذه الأسبـــاب**

. يقرر مجلس الدولة علانيا حضوريا ونهائيا:

**. في الشكـل:** قبول الاستئناف.

**. في الموضوع:** تأييد الحكم المستأنف.

المصاريف القضائية على المستأنف.

-بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الحادي عشر من شهر أفريل سنة ألفين وثلاثة عشر من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السيدات والسادة:

| | |
|---|---|
| عدة جلول أمحمد | لرئيـس المقرر |
| غانـم فـاروق | ستشـار الدولـة |
| نيبوب فلاح جلول | ستشـار الدولـة |

-بحضور السيد بوصوف موسى محافظ الدولة وبمساعدة السيدة نوي فاطمة أمينة الضبط

**الملحق رقم 04:**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: ... /م ت ق أ و ع ت خ و ت ع/ 2015 الجزائر في 19 نوفمبر 2015

**السيد مدير المؤسسة الاستشفائية المتخصصة محفوظ بوسبسي – الشراقة**

**الموضوع:** ف/ي استفسار.

**المرجع:** مراسلتكم رقم 986 المؤرخة في 28 اكتوبر 2015.

استفسرتم بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، عن التسوية المالية (الراتب الشهري) لممرض للصحة العمومية لدى مصالحكم، تمت تبرئته من جناية أتهم بارتكابها خارج المؤسسة.

وتشيرون إلى أنه تم توقيف مرتبه من تاريخ 09 ديسمبر2014 إلى 01 أكتوبر2015 تاريخ صدور قرار تبرئته من التهم المنسوبة إليه، دون تقديم الوثائق الثبوتية اللازمة، لاسيما الأحكام القضائية.

ردا على ذلك، وبما أنه تمت تبرئته من التهمة المنسوبة إليه، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه يتعين إعادة إدماجه بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما فيما يخص المرتبات الخاصة بفترة التوقيف بسبب المتابعة الجزائية، فان تلك الفترة لا تخول له الحق في المرتب، باعتبارها فترة عمل غير مؤداة، فيما عدا الجزء من الراتب الذي يكون قد تم تحديده في حينه ضمن قرار التوقيف في حدود النصف، لمدة أقصاها ستة(06) أشهر طبقا لأحكام المادة 74 من الأمر 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مع الاستمرار في تقاضي المنح العائلية طيلة فترة التوقيف

تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير والاحترام.

نائب مدير التوجيه و المنازعات

م. بوسنة

نسخة للإعلام إلى:

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر.

**الملحق رقم 05:**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 426 م ع و ع إ إ م ت ق أ ع / م ت ت م / ع ع/2020.

الجزائر في 1 أفريل 2020

3614

السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بوروبة

ولاية الجزائر



الموضوع: ف/ي استفسار.

المرجع : مراسلتكم رقم 73 المؤرخ في 04 مارس 2020 .

تفضلتم بموجب مراسلتكم المبين مرجعها أعلاه، بالاستفسار عن إمكانية إسترجاع الجزء المتبقي من الراتب ، من قبل السيدين **مخازني رابح** و **كتاب حسين**، اللذان يشغلان لدى مصالحكم رتبة عون الإدارة الإقليمية .

وتشيرون بهذا الصدد ، إلى أن المعنيين كانا محل متابعة جزائية ، وتم توقيفهما تحفظيا من طرف مصالحكم ، حيث كانا يستفيدان من نصف الراتب الرئيسي والمنح العائلية، وبعد صدور قرار جزائي، عن مجلس قضاء الجزائر، يقضي ببراءتهما من التهم الموجهة لهما، تم عرض وضعيتهما أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي قررت إعادة إدماجهما في رتبتهما الأصلية.

لذلك تستفسرون عن إمكانية منحهما الجزء المتبقي من الراتب الرئيسي الخاص بفترة توقيفهما.

ردا على ذلك ، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن فترة توقيف المعنيين ، تعتبر فترة عمل غير مؤداة لا تخول لهما الحق في أي راتب ، ماعدا الجزء الذي تم تحديده في مقرر التوقيف في حينه، لمدة أقصاها ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف، عملا بأحكام المادتين 32 و 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك بغض النظر عن حكم البراءة الذي تحصلا عليه .

تقبلوا، السيد الرئيس ، فائق عبارات التقدير و الإحترام.

نسخة للإعلام إلى:

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر .

**الملحق رقم 06:**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الوزارة لدى الوزير الأوّل
المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية
المديرية العامة للوظيفة العمومية
الرقم 1909/ م ع و ع / م ف ت و م / ب ع. الجزائر في 27 جوان 2016

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية
لولاية الجزائر

الموضوع: ف/ي استفسار.
المرجع: مراسلتكم رقم 04 المورخة 2014/01/15.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، بالاستفسار عن إمكانية الإحالة على التقاعد للموظفين والأعوان العموميون الموقوفين تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، وكذلك الموظفين والأعوان العموميين الموجودين في حالة عطلة مرضية طويلة المدى، فور بلوغهم السن القانونية للتقاعد.

في هذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه نظرا لبلوغ الموظفين والأعوان العموميين المتابعين جزائيا السن القانونية للتقاعد قبل أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا، فإن يمكن للإدارة المستخدمة إعادة إدماجهم في منصب عملهم، ثم إحالتهم مباشرة على التقاعد، بعد عرض وضعيتهم على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، دون الإخلال بالمتابعة القضائية، طبقا للأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول في مثل هذا الشأن.

إن هذا الإجراء سيسمح بتحرير المناصب المالية التي يشغلها الموظفون والأعوان المتعاقدون، ويسمح لهم بالاستفادة من حقهم في التقاعد، في انتظار صدور الحكم النهائي الفاصل في قضيتهم.

../..

مصالح الوصول
التاريخ : 26 MARS 2014
الرقم : 189

../..

أما فيما يخص الموظفين والأعوان العموميين الموجودين في حالة عطلة مرضية طويلة المدى، وبالنظر إلى احتمال إحالتهم على العجز مباشرة عند انتهاء فترة المرض الطويل الأمد والتكفل بهم من طرف صندوق التأمينات الاجتماعية، الذي يتولى إحالتهم على التقاعد في هذه الحالة، فإنه ينبغي على الإدارة المستخدمة إرجاء إحالتهم على التقاعد إلى غاية انتهاء فترة المرض الطويل الأمد واستئناف العمل، كما أنه يبدو من المناسب أن تقوم الإدارة المعنية باستشارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في هذا الشأن.

تقبلوا السيد رئيس المفتشية، فائق عبارات التقدير والاحترام.

مدير القوانين الأساسية للوظائف العمومية

عبد الوهاب لعويسي

## الملحق رقم 07:

قرار رقم 082979 مؤرخ في 2013/09/12

بلدية جميلة ضد ( ك . م )

**الموضوع :** وظيف عمومي – متابعة جزائية – ضمانات تأديبية .

**التشريع:** أمر رقم 06-03: المواد 42، 165، 166، و 174.

**المبدأ:** يتم توقيف الموظف المتابع جزائيا ،

لا تفصل الإدارة في وضعية الموظف، المتابع جزائيا، إلا بعد صيرورة الحكم الجزائي نهائيا.

لا يحق للموظف ، بعد استنفاد العقوبة ، التمسك ، لاحقا ، بالضمانات التأديبية ، للمطالبة بإعادة الإدماج و التعويض .

**وعليه فإن مجلس الدولة**

**- من حيث الشكل:**

حيث أن الاستئناف وقع في الشكل والأجل القانونيين فيتعين قبوله شكلا.

**- من حيث الموضوع:**

حيث أقام المدعي المستأنف عليه دعوى الحال يطلب إعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي والتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة به نتيجة تعسف المدعى عليها بمبلغ 50.000,00 دج.

حيث يخلص من أوراق الملف أن المدعي المستأنف عليه كان موظفا لدى المستأنفة الحالية، ونتيجة متابعات جزائية تم توقيفه بموجب المقرر رقم 05/178 المؤرخ في 2005/08/14 بسبب ارتكابه جناية وصدر حكم جزائي في حقه بتاريخ 2008/03/29 قضى عليه عقابا له لجناية التزوير في محررات رسمية أثناء قيامه بوظيفة عمومية بخمس سنوات سجنا طبقا للمادة 215 من قانون العقوبات ولا يوجد بالملف ما يفيد وقوع أي طعن ضده الأمر الذي يجعله نهائيا.

حيث أن المدعي المستأنف عليه يعتمد في دعواه على المادتين 165 و 166 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في حين أن الإجراءات المتخذة ضده لم تكن تأديبية بل أن توقيفه كان عملا بالمادة 174 من نفس الأمر وهي وضعية خاصة ناتجة على المتابعات الجزائية ويجب على الإدارة عدم الفصل في وضعية الموظف المتابع جزائيا إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

و حيث ثبت من أوراق الملف أن المستأنف عليه تمت إدانته بجناية التزوير في محررات رسمية إلى 05 سنوات سجنا.

وحيث أن الأمر رقم 03/06 المذكور أعلاه اشترط توفر بعض الصفات في الموظف قبل توظيفه ثم ألزمه بواجبات وهو يمارس وظيفته منها ما نصت عليه المادة 42 منه والتي تنص على : " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم ".

وحيث أن الفعل الذي ارتكبه المستأنف عليه يتنافى والسلوك الواجب الاتسام به مما يجعله غير مؤهل للوظيفة التي كان مكلفا بها.

وحيث أن دعوى المدعي المستأنف عليه غير مؤسسة يتعين إلغائها.

وحيث أن الحكم المستأنف أخطأ في تقدير الوقائع فيتعين إلغائه والقضاء من جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس.

- **من حيث المصاريف القضائية:**

حيث يتعين تحميل المستأنف عليه المصاريف القضائية.

**فلهذه الأسباب**

- **يقرر مجلس الدولة:** علانيا حضوريا نهائيا:

- **في الشكل:** قبول الاستئناف.

- **في الموضوع:** إلغاء الحكم المستأنف والقضاء من جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس.

مع تحميل المستأنف عليه المصاريف القضائية.

- بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثاني عشر من شهر سبتمبر سنة ألفين وثلاثة عشر من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السيدات والسادة:

| | |
|---|---|
| عدة جلـــول أمحمد | الرئيس |
| شيبوب فلاح جلـــول | مستشـار الدولة المـقرر |
| غـــانم فـــاروق | مستـشار الدولة |

- بحضور السيد بوصوف موسى محافظ الدولة وبمساعدة السيدة فاطمة نوي أمينة الضبط.

## الملحق رقم 08:

قرار رقم 001192 مؤرخ في 2001/04/09

**الموضوع** : تسريح موظف – عقوبة جزائية – عقوبة تأديبية – واجب التحفظ حتى خارج مكان العمل – استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية .

**المبدأ** : إن عدم التزام الموظف بواجب التحفظ المفروض عليه قانونا ،حتى خارج مكان العمل و قيامه بسلوك أو تصرف لا يليق بوظيفته ، يشكل خطأ مهنيا جسيما يكمن أن يؤدي إلى العزل.

**و عليـــــه**

**في الشكل :**

حيث أن الاستئناف قانوني و مقبول كون القرار المستأنف لم يبلغ.

**في الموضوع :**

حيث و بدون الحاجة إلى فحص الأوجه المثارة فإنه ينبغي على القاضي الجنائي تقدير الأخطاء بمقتضى القانون الجنائي و أن السلطة التأديبية ترجع في هذا التقدير إلى مقتضيات المصلحة العمومية تحت رقابة القاضي الإداري .

و أنه إذا كان تصرف ما يمكن وصفه خطأ من وجهة نظر الجنائية فإنه لا يكون كذلك دوما من وجهة نظر الإدارية.

و أنه و مع ذلك ، أنه بعد إدانة موظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية ، فإن الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الإداري و القاضي الإداري .

حيث أنه في قضية الحال فإن العارض ثبتت إدانته بشأن المشاركة في شبكة إرهابية و أن هذه الوقائع المثبتة تفرض على الإدارة و فضلا على أنها قابلة أن تساهم في وصف الخطأ التأديبي.

حيث بالفعل فإن المرسوم التنفيذي رقم 54/93 المؤرخ في 1993/02/16 المحدد بعض الالتزامات الخاصة القابلة للتطبيق على الموظفين و الأعوان الإداريين و كذا عمال المؤسسات العمومية و الذي يشير إلى المرسوم التشريعي 02/93 المؤرخ في 1993/02/06 المتضمن تمديد فترة الحالة الإستعجالية ، يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي أو الإيديولوجي ، و هذا الالتزام حتى خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته.

حيث أن عدم احترام هذا الالتزام يشكل خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى العزل .

و أنه بالتالي فالعارض ليس محقا للتمسك بأن الإدارة أخطأت في وصفها لوقائع القضية .

حيث و أخيرا فإنه خلافا لادعاءات العارض فإن رأي اللجنة التأديبية قد طلب و صدق عليه بموجب قرار التسريح .

**لهذه الأسباب**

**يقضي مجلس الدولة :**

**في الشكل:** قبول الاستئناف.

**في الموضوع :** بتأييد القرار المستأنف .

- بالحكم على المستأنف بالمصاريف القضائية .

بذا صدر القرار و وقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ التاسع من شهر أفريل من سنة ألفين و واحد من قبل الغرفة الثانية بمجلس الدولة المتشكلة من السادة :

| | |
|---|---|
| أبركان فريدة | الرئيسة المقررة |
| بوعروج فريدة | رئيسة قسم |
| بوفرشة مسعود | رئيس قسم |
| عبد المالك عبد النور | رئيس قسم |
| مسعودي حسين | المستشار |
| لعلاوي عيسى | المستشار |
| حرزلي أم الخير | المستشارة |

بحضور السيد بوصوف موسى مساعد محافظ الدولة و بمساعدة السيد بوزيد عمر أمين الضبط*

*القرار منشور في مجلة مجلس الدولة – العدد01 لسنة 2002 ، ص 119.

**الملحق رقم 9:**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

الجزائر، في 16 جانفي 2019

السيدات والسادة مسيرو الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية

للتبليغ إلى السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

**الموضوع: ف/ي كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.**

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

بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

**1 - فيما يخص تطبيق احكام المادة 173:**

**1.1- التوقيف التحفظي:**

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

لذا، فإن التوقيف التحفظي لا يكون إلا في حالة ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة، كما حددته المادة 181 من الامر 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر، وبالتالي فإن أخطاء الدرجات الأولى والثانية والثالثة، المنصوص عليها، على التوالي، في المواد 178، 179 و180، من نفس الأمر، لا تستدعي توقيف الموظف الذي اقترفها.

**2.1- آجال الإخطار والبت في القضية:**

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

وتنبغي الإشارة بهذا الخصوص، إلى أن الخطأ المنسوب للموظف، ووفقا للفقرة 2 من المادة 166 سالفة الذكر، يسقط، في حالة عدم إخطار اللجنة التأديبية، خلال الأجل المذكور، أي 45 يوما.

كما يجدر التذكير، أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، وعملا بأحكام المادة 165 من ذات الأمر، ملزمة بالبت في القضية المعروضة عليها، في أجل 45 يوما، ابتداء من تاريخ إخطارها، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

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

**3.1 - حقوق الموظف اثناء فترة التوقيف:**

نصت المادة 173 آنفة الذكر، في فقرتها الثانية، على أن " يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي"

وعلى ضوء ذلك، فإنه لا يمكن للإدارة، مهما كان المبرر، حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق، علما أنه يقصد بالراتب الرئيسي، الراتب الأساسي وتعويض الخبرة المهنية، كما يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي، المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة.

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

تطبيقا لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها، التي تنص على أنه: "إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا ثمت 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".

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

**5.1 - حق الطعن وتعليق العقوبة:**

عملا بأحكام المادة 175 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكورة أعلاه، فإنه يحق للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، تقديم تظلم في هذه العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر (1) واحد، من تاريخ تبليغه بالقرار المتضمن عقوبته.

وفي هذه الحالة، يتعين على الإدارة المستخدمة تعليق العقوبة التي اتخذت إزاء الموظف المعني، إلى غاية الفصل في الطعن المقدم من قبله، من طرف لجنة الطعن المختصة.

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

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

2

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

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

**2- فيما يخص تطبيق احكام المادة 174:**

**1.2 التوقيف التحفظي:**

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

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

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

1- إذا كان الموظف رهن الحبس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه؛

2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى الموظف على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها، كاستعمال العنف داخل اماكن العمل؛

3- إذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.

4- إتلاف الموظف أو تزويره وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو استعماله المتعمد للمزور منها؛

5- إذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبتها.

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

3

**2. 2 - الآثار المترتبة على التوقيف:**

إن الأثار الأولى المترتبة على التوقيف التحفظي، في إطار المادة 174 سالفة الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه وتوقيف راتبه الشهري.

غير أنه، يمكن للموظف الموقوف، وعملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه أن يستفيد، خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

وفي هذا الإطار، يتعين على السلطة التي لها سلاحيات التعيين، تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والتمن عليه في قرار التوقيف، مع التذكير أن الموظف الموقوف، يستمر، طبقا للفقرة 3 من المادة 174 سالفة الذكر، في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التوقيف.

وتنبغي الإشارة بهذا الصدد، إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي للموظف، بسبب المتابعة الجزائية، إلى غاية تاريخ الفصل النهائي في قضيته و/أو إعادة إدماجه في منصب عمله، تعتبر في مثل الحالات، فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي، لا تحتسب كفترة خدمة فعلية، سواء للتقاضي المرتب أو الترقية، وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية التي وقف محلا لها.

**3. 2 - التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا:**

عملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة 174 سالفة الذكر، فإن الوضعية الإدارية للموظف محل المتابعات الجزائية، التي لا تسمح بقائه في منصبه، لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على هذه المتابعات نهائيا.

ويتضح من أحكام المادة أنفة الذكر، أن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تبقى، في مثل الحالات متوقفة أو مؤجلة، إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي، وأن يصبح حائزا لحجية الشيء المقضي فيه، أي بعد استنفاذ مختلف طرق الطعن القانونية.

ويتم عندئذ، عرض وضعية الموظف المعني، وجوبا، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مجتمعة كمجلس تأديبي، للبت فيها، في ضوء منطوق الحكم القضائي النهائي من جهة، ومكيفة الأفعال المرتكبة من قبل المعني، ومدى علاقتها أو تأثيرها على وظيفته، أو على سمعة إدارته المستخدمة، من جهة أخرى، ووفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه.

غير أنه يمكن، وبصفة استثنائية، عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا، على المجلس التأديبي، للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل طعن بالنقض أمام المحكمة العليا، وذلك في الحالة فقط، التي يتم الحكم على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، مع الإشارة إلى أن الحكم ببراءة الموظف، في هذه المرحلة من التقاضي، لا تعني بالضرورة تبرأته من الخطأ المهني الذي يمكن أن ارتكبه، والذي وقف بسبب المتابعة الجزائية، إذ قد يتعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية، على أساس هذا الخطأ المهني، بالرغم من تبرئته جزائيا، وذلك عملا بمبدأ استقلالية مسؤوليته المهنية عن مسؤوليته الجزائية.

ختاما تجدر الإشارة من جانب آخر، إلى أنه يمكن للإدارة المستخدمة، في حالة استيفاء الموظف المعني الشروط القانونية المحددة لذلك، إحالته على التقاعد، وذلك بعد عرض وضعيته على المجلس التأديبي، وبدون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعة الجزائية التي يمكن محلا لها.

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

ويجدر التذكير في هذا المضمار، أن تسليط العقوبة التأديبية على الموظف المدان جزائيا، لا يتم، وفي كل الحالات، بما فيها حالة الإدانة الجزائية (السجن أو الحبس مع وقف التنفيذ)، إلا بعد أن يصبح الحكم القضائي نهائيا.

مع الإشارة إلى ان تحديد العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم وفق المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، وهي درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني في الخطأ ، والنتائج المترتبة على هذا الخطأ، على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

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

أخيرا، وبخصوص الأعوان المتعاقدين، الذين كانوا محل متابعات جزائية، فإن معالجة وضعيتهم الإدارية وتسويتها، تتم طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم لاسيما المواد من 59 إلى 67 منه، ووفق نفس الكيفيات الخاصة بالموظفين والمذكورة أعلاه.

اعتبارا لأهمية هذا الموضوع، أطلب منكم التقيد الصارم بأحكام هذه التعليمة، وضمان نشرها الواسع، وعرض كل صعوبة قد تعترضكم بشأنها، حسب الحالة، على مصالحي المركزية أو المحلية.

تقبلوا، سيداتي سادتي، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول
وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري
ب. بوعشاش

**الملحق رقم 10:**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: 394 /و أ م ع و ع إ إ م ف ت و م ا ب ع

الجزائر، في 07 ماي 2015

5808

**السيد مدير الصحة والسكان لولاية البيض**

**الموضوع:** ف/ي إستفسار.

**المرجع:** مراسلتكم رقم 225 المؤرخة في 2015/02/17.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها أعلاه، بالاستفسار عن كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث أشرتم إلى بعض التهم، منها إهانة قوة عمومية، السب و الشتم، الإختلاس و التبديد و التزوير، التي يتم إدانة الموظفين بها، و تساءلتم حول إمكانية إعادة إدماج المعنيين بها، من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

في هذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه بعد صدور الأحكام الجزائية نهائيا من طرف الجهات القضائية المختصة، فإنه يتعين عرض وضعية المعنيين على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي ينبغي لها أن تفصل فيها كالآتي:

- إذا تم الحكم ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، فإنه تتم إعادة إدماجه في منصب عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حتى ولو تم الطعن فيها بالنقض.

- إذا تمت إدانة المعني، مع وقف التنفيذ، من أجل أفعال تشكل خطأ مهنيا، فإنه يمكن عرض وضعية المعني على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، على أساس الخطأ المهني، لتوقيع العقوبة المناسبة، حتى ولو تم الطعن فيها بالنقض.

- إذا تمت إدانة المعني بأفعال لا ترتبط مباشرة بممارسة المهام المنوطة به، أو وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، الفصل في وضعيته، للنظر في عدم وجود خطأ مهني، قد تنجر عنه عقوبة تأديبية.

**الملحق رقم 11:**

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**

**الوزارة لدى الوزير الأوّل**

**المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية**

**المديرية العامة للوظيفة العمومية**

الرقم 295/م ع و ع/ م ف ت و م/ م س/ك ح الجزائر، في 09 أفريل 2014

3083

**السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي**

التاريخ: الرقم: محمد الموسوم

**الموضوع:** ف/ي وضعية السيد

**المرجع:** مراسلتكم رقم 509 المؤرخة في 2014/02/25.

بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، إلتمستم إفادتكم بالموقف القانوني الواجب الأخذ به بشأن وضعية السيد

للإدارة الإقليمية، الذي تمت إدانته جزائيا بتهمة ا المخل بالحياء على قاصر.

بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم انه ، و بالنظر لخطورة وطبيعة الأفعال المرتكبة في مكان العمل، و التي تعد خطأ مهنيا جسيما يستدعي التسريح، و في حالة ما إذا ثبت لديكم عدم وجود الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا في القرار القضائي الصادر بشأنه، فإنه ينبغي عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا لتسريح المعني، تطبيقا لأحكام المواد 163 و 181 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تقبلوا، السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي ، فائق الإحترام و التقدير.

نسخة للإعلام إلى:

- السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر

**الملحق رقم 12:**

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

الرقم /م ع و ع/ م ف ت و م/ ع ع/ك ح

الجزائر، في 29 2013

1421
13163

بمجرد الوصول
التاريخ : 19 JAN 2014
الرقم : 13

السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي
لبلدية أولاد فايت- ولاية الجزائر

الموضوع: ف/ي استفساركم عن التنزيل في الرتبة.

المرجع: مراسلتكم رقم 01/م إ/2013 المؤرخة في 30 سبتمبر 2013.

بموجب مراسلتكم المشار إليها أعلاه، استفسرتم عن إمكانية توقيع عقوبة التنزيل في الرتبة من عون تقني في الإعلام الآلي إلى عامل مهني من الصنف الثاني، على موظف مدان جزائيا بحكم نهائي بتهمة التزوير في محررات إدارية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه نظرا لثبوت إدانة المعني نهائيا بالأفعال المنسوبة إليه و بما أنها تتنافى و أخلاقيات الوظيفة العمومية، فإن العقوبة المناسبة هي التسريح و هذا عملا بأحكام الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و لا سيما المواد من 163 إلى 181.

تقبلوا السيد رئيس البلدية، فائق التقدير و الإحترام.

نائب مدير التوجيه و المنازعات

- نسخة للإعلام إلى :
السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر.

و في كل الحالات السابقة، فإن التسوية النهائية لوضعية المعني، تتم بعد صدور قرار المحكمة العليا.

- أما إذا تمت إدانة المعني، بتهم خطيرة كالرشوة و التزوير والإختلاس و تبديد المال العام، و ما إلى ذلك من الأفعال الخطيرة، فإن المعني يبقى في حالة توقيف تحفظي، إلى أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا، أي بعد إستنفاذ كل طرق الطعن القانونية، و حينها، و في حالة ثبوت الإدانة الجزائية، فإنه يتعين عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لتسليط العقوبة التأديبية المناسبة في مثل هذه الحالات و هي التسريح.

تقبلوا، السيد المدير، فائق التقدير والإحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للوظائف العمومية
ع . لعويسي

نسخة للإعلام:

- السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية 48 ولاية.

**الملحق رقم 13:**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبيـــة
رئاســـــة الجمهوريـــــة
الأمانـــة العامـــة للحكومـــــة
المديرية العامة للوظيفة العمومية
الرقم 1603 / م ع و ع / م ف ت و م / ب ح / ع ف

1 1 جانفي 2010

224

السيد مندوب الحرس البلدي

الموضوع : ف/ي إستفسار .
المرجع : إرسالكم رقم 6684 المؤرخ في 2009/11/08.

تفضلتم بموجب إرسالكم المذكور في المرجع أعلاه، بالإستفسار عن الإجراءات الواجب إتخاذها تجاه وضعية الذي يشغل رتبة .

حيث أشرتم أنه تم توقيف المعني إبتداء من تاريخ 2009/01/11 بعد دخوله السجن بسبب متابعته جزائيا و إدانته بتهمة عدم دفع النفقة و معاقبته عام حبس نافذ و 5000 دج غرامة نافذة و ذلك بموجب القرار الجزائي المؤرخ في 2002/06/25 الصادر عن مجلس قضاء البويرة و بعد الطعن فيه بالنقض أمام المحكمة العليا تم رفضه بموجب القرار رقم 08/9675 المؤرخ في 2008/05/28 الصادر عن المحكمة العليا مما يجعله قرارا جزائيا نهائيا، و بعد خروجه من السجن تقدم المعني بطلب إعادة إدماجه من جديد.

في هذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن التهمة المدان من أجلها المعني، و باعتبارها ليس لها علاقة بالمهام الموكلة إلى المعني و لا تتنافى معها، فإن مصالحي لا ترى مانعا من إعادة إدماجه من جديد بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع إعتبار فترة توقيفه عن العمل فترة عمل غير مؤداة لا تحتسب للترقية و لا يقابلها راتب طبقا للمادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

عن الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية

**الملحق رقم 14:**

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: 9/118 /و أ م و ع إ إ ت و ع / 2016

الجزائر في: 11 ديسمبر 2016

السيد المدير العام للجمارك

مديرية الإدارة العامة

بريد الوصول
التاريخ : 13 DEC 2016
الرقم : 990

الموضوع: ف/ي رد الإعتبار القضائي.

المرجع: مراسلتكم رقم 3592 المؤرخة في 08 نوفمبر 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، بالاستفسار عن إمكانية إعادة إدماج الموظفين المتحصلين على أحكام قضائية، تتضمن رد الإعتبار القضائي لهم، بعد إدانتهم جزائيا بعقوبة الحبس النافذ.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أن رد الإعتبار القضائي، يترتب عليه فقط محو العقوبة الجزائية من صحيفة السوابق القضائية، طبقا لأحكام المادة 692 من قانون الإجراءات الجزائية، ولا يعني بالضرورة إنتفاء إرتكاب المعني أفعالا يعاقب عليها القانون جزائيا أو تبرئته منها.

و عليه، فإن الموظف الذي تم تسريحه بسبب الإدانة الجزائية، تسري عليه أحكام المادة 185 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و بالتالي لا يمكن إعادة إدماجه أو توظيفه من جديد، بعد حصوله على رد الإعتبار القضائي.

أما الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية، و الذي لم يتم بعد الفصل في وضعيته من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فإن رد الإعتبار القضائي له، ليس له حجية إزاء الإدارة، إذا ما ثبتت إدانته بالأفعال المنسوبة إليه، لاسيما إذا كانت لها صلة مباشرة بوظيفته، وتشكل خطأ مهنيا جسيما يستوجب معاقبته تأديبيا، إذ يتعين على الإدارة في هذه الحالة إتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة في شأنه، وفقا للإجراءات القانونية المعمول بها في هذا المجال، لا سيما المواد 163 إلى 176 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه.

تقبلوا، السيد المدير، فائق التقدير والإحترام.

مدير التنظيم و القوانين الاساسية للوظائف العمومية
ع. لعسوسي

إعلام:
- ات والسادة مديرو الموارد البشرية.
- ات و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

## الملحق رقم: 15

القرار رقم 067719 المؤرخ في 2011/09/08

موظف محل متابعة جزائية – توقيف عن العمل – حكم جزائي بالبراءة – الطعن بالنقض – عدم وجود أثر موقف – طلب إعادة الإدماج مؤسس.

**المبدأ** : متى كان الطعن بالنقض المرفوع ضد الأحكام النهائية بالبراءة لا يوقف تنفيذها ، فإن الموظف الموقف عن عمله بسبب متابعة جزائية و الصادر في حقه حكما بالبراءة ، محق بمطالبة إعادة إدماجه في منصب عمله بالرغم من أن الطعن بالنقض المسجل ضد هذا الحكم لا زال قائما .

**و عليه فإن مجلس الدولة**

**- من حيث الشكـل:**

حيث أن الاستئناف وقع في الشكل والأجل القانونيين فيتعين قبوله شكلا.

**- من حيث الموضوع:**

حيث أقام المدعي المستأنف عليه دعوى الحال يطالب إعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي بعد صدور حكم عن محكمة الجنايات ببراءته وتعويضه عن الحرمان من الأجور بمبلغ 715.812,02 دج و 200.000,00 دج كتعويض.

وحيث أن المستأنفة تتمسك بأن القرار الصادر عن محكمة الجنايات غير نهائي نظرا للطعن بالنقض المرفوع ضده من قبل النائب العام وبأن الدعوى رفعت قبل أوانها.

لكن حيث يخلص من المادة 499 من قانون الإجراءات الجزائية أن الطعن بالنقض يوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها ، وأنه في حالة الحكم ببراءة متهم كان محبوسا يطلق سراحه تلقائيا رغم الطعن بالنقض ومعنى هذا أن ليس للطعن بالنقض أي أثر موقف إلا في حالة الإدانة.

وحيث يخلص من أوراق الملف أن المدعي المستأنف حكم ببراءته وأن القرار الصادر عن محكمة الجنايات يصدر نهائيا وأن طلب المدعي الرامي إلى إعادة إدماجه طلب مبرر يتعين الاستجابة له.

وحيث أن القرار المستأنف أصاب في تطبيق القانون فيتعين تأييده.

**- في المصاريف القضائية:**

حيث يتعين إعفاء المستأنفة من المصاريف القضائية.

**لهـــذه الأسبـــــاب**

**- يقرر مجلس الدولـة:** علنيـا حضوريا نهائيا.

**- في الشكـل:** قبول الاستئناف.

**- في الموضوع:** تأييد القرار المستأنف.

مع إعفاء المستأنفة من المصاريف القضائية.

- بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثـامن من شـهر سبتمبر سنة ألفين وإحدى عشر من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السيدات والسـادة:

| | |
|---|---|
| عدة جلول امحمد | الرئيس |
| شيبوب فلاح جلول | مستشار الدولة مقرر |
| غانم فاروق | مستشار الدولة |

- بحضور السيد بولنوار آمال الدين محافظ الدولـة و بمسـاعدة السيد بن بوشرور محمد أمين الضبط .

## الملحق رقم: 16

القرار رقم 039009 المؤرخ في 2007/11/14

( ق . خ ) ضد وزارة الداخلية والجماعات المحلية

**الموضوع :** موظف أمن – متابعة جزائية و متابعة تأديبية – البراءة في الدعوى العمومية – انقضاء الدعوى التأديبية – لا.

**المبدأ :** إن حكم البراءة الصادر لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية و متابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية و معاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني .

**وعليه فإن مجلس الدولة**

**- من حيث الشكل:**

حيث أن الطعن مستوفي للشروط الشكلية المنصوص عليها بالمواد 275 - 278 - 280 - 282 من قانون الإجراءات المدنية مما يتعين قبوله شكلا .

**- من حيث الموضوع:**

حيث أن المدعي يطعن بالإلغاء ضد القرار الصادر عن المدير العام للأمن الوطني رقم 68421 المؤرخ في 2006/09/20 المتضمن عزله من منصب عمله بسبب المساس بأخلاقية الوظيفة.

حيث يعيب المدعي عن القرار المطعون فيه عدم شرعيته مدعيا بأنه تم توقيفه بسبب المتابعة الجزائية ، غير أنه استفاد بحكم صادر عن المحكمة الجزائية التي تقضي ببراءته وأنه رغم ذلك فإنه تم عزله .

حيث أنه ثابت من خلال ملف الدعوى أنه بتاريخ 2003/07/22 تم توقيف المدعي إثر متابعته جزائيا بتهمة الإغراء العلني قصد تحريض على الفسق بتاريخ 2003/03/27 .

حيث أحيل المدعي على اللجنة الوطنية للتأديب التي اقترحت في 2006/05/24 فصله من منصب عمله .

حيث أن المدعي رفع طعنا أمام اللجنة الوطنية للطعن التي أكدت العقوبة المقترحة في جلستها المنعقدة في 2006/06/27 .

حيث أنه على إثر ذلك تم اتخاذ القرار المطعون فيه من طرف المدير العام للأمن الوطني في 2006/09/20 .

حيث أن تمسك المدعي بالقرار القاضي ببراءته من الأفعال المنسوبة إليه جزائيا لا يؤثر على المتابعة التأديبية التي هي منفصلة عن الدعوى الجزائية .

حيث أنه يستخلص من التحقيق الذي قامت به مصالح الأمن في القضية أن الوقائع المنسوبة للمدعي والمتمثلة في المساس الخطير بأخلاقية المهنة وآداب الشرطة والتي لا ينازع فيها المدعي هي تعتبر أخطاء مهنية جسيمة تؤدي إلى العقوبة من الدرجة الثالثة، وأن القرار المطعون فيه لا يشوبه أي عيب من عدم المشروعية .

حيث أن المدعي غير سديد بطلبه الرامي إلى إلغاءه مما يتعين رفض الطعن لعدم تأسيسه.

**لهـــذه الأسبـــــاب**

- **قـرر مجلـس الدولـة:** علنيـا نهائيا وحضوريا :
- **في الشكـل**: قبول الطعن .
- **في الموضوع**: رفض الطعن لعدم التأسيس .
- المصاريف على الطاعن .

- بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الرابع عشر من شهر نوفمبر سنة ألفين وسبعة من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السيدات والسادة:

| | |
|---|---|
| فـــرقاني عتيقة | الـــرئـــيسة |
| بـــوعروج فـــريدة | مستشارة دولة المقررة |
| غـــانم فـــاروق | مـــــستشار دولة |
| ســـيد لـخضر فافا | مـــــستشارة دولة |
| عـــدة جلول أمحمد | مـــــستشار دولة |

بحضور السيد/ بوصوف موسى محافظ دولة بمساعدة الأستاذة/ نجار زهية أمينة الضبط .

**الملحق رقم: 17**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

رقم 09 مرجع إجابة أوجه مراسلتكم المؤرخة في 2017.

09 فيفري 2017

**السيدة وزيرة التربية الوطنية**

**الأمانة العامة**

**الموضوع:** ف/ي استفسار حول كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

**المرجـــع:** مراسلتكم رقم 360 المؤرخة في 22 ديسمبر 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، الواردة إلى مصالحي بتاريخ 03 جانفي 2017 بالاستفسار عن كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لتمكينكم من تسوية بعض الوضعيات في قطاعكم الوزاري، والمترتبة عن الاختلاف في تأويل أحكام هذه المادة، لاسيما فيما يخص:

- الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي؛
- إعادة إدماج الموظف المتابع قضائيا بعد حصوله على البراءة مع وجود طعن بالنقض من طرف النيابة العامة أمام المحكمة العليا.
- ا المنازعات القضائية التي تصدر فيها أحكام لفائدة الموظفين المعنيين تقضي بالتعويض.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

❖- فيما يخص الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي، فقد نصت المادة 174 المذكورة أعلاه، على أنه يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وذلك كإجراء تحفظي إلى غاية الفصل النهائي في قضيته حين يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا.

وينبغي التوضيح بهذا الخصوص، أن هذا الإجراء (التوقيف) لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، فاللجوء إلى هذا الإجراء يتوقف على طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها ومدى ارتباطها بالوظيفة أو تأثيرها عليها أو تنافيها مع مواصلة الموظف في أداء مهامه، ومدى مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى وإن وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل، أو كانت غير مرتبطة بأداء وظيفته.

وفي هذا الشأن، فإن للجهة التي لها سلطة التعيين السلطة التقديرية في تحديد مدى ارتباط أو تنافي الأفعال المتابع من أجلها الموظف مع وظيفته.

وفي هذا الصدد، يمكن على سبيل المثال لا الحصر، ذكر بعض الحالات التي تستدعي توقيف الموظف عن عمله، وهي الحالات التالية:

- إذا كان الموظف رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تحول دون التحاقه بعمله؛
- إذا كانت الأفعال المنسوبة للموظف تمس بالأمن العام أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها؛
- الجرائم المنافية للأخلاق لا سيما بالنسبة لموظفي قطاع التربية؛
- استعمال العنف داخل أماكن العمل ؛
- تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني؛
- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة واستعمال المزور منها ؛
- السرقة، الرشوة، اختلاس و/أو تبديد الأموال العمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبتها.

كما تجدر الإشارة إلى أن التوقيف بسبب المتابعات الجزائية، هو إجراء ينبغي أن يتخذ ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى العمومية من طرف الهيئات القضائية المعنية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى.

2

كما تجدر الإشارة، من جهة أخرى، إلى أن الفقرة الثانية من المادة 174 المذكورة أعلاه، نصت على أنه يمكن للموظف الموقوف أن يستفيد، خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويتم ذلك بقرار من الإدارة وفق سلطتها التقديرية، مع الاستمرار في تقاضي مجمل المنح العائلية طيلة فترة التوقيف.

وينبغي التوضيح في هذا الصدد، أن استفادة الموظف المعني من جزء من راتبه في حدود المدة المذكورة أعلاه، (ستة (6) أشهر)، وكذا من المنح العائلية، ينبغي التنصيص عليها في مقرر التوقيف.

❖- أما بخصوص مفهوم نهائية الأحكام القضائية، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 174، سالفة الذكر، على أنه: "وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا"، وهو ما يعني استنفاذ كافة طرق الطعن بأن يصبح الحكم حائزا حجية الشيء المقضي فيه، ذلك، لأن الأحكام المترتبة عن المتابعات الجزائية، الصادرة عن المحاكم قابلة للطعن بالاستئناف أمام المجالس القضائية، والقرارات الجزائية الصادرة عن المجالس، رغم كونها نهائية، فهي قابلة للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا.

وفي هذه الحالة، فإن الطعن بالنقض يترتب عنه توقيف تنفيذ الحكم أو القرار القضائي، في شقه الجزائي، طبقا للمادة 499 من الأمر رقم 66- 155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ، المعدل والمتمم ، وذلك إلى غاية الفصل في دعوى النقض.

لذا، وفي حالة ما إذا تم حفظ القضية أو تمت تبرئة الموظف المعني من الأفعال المنسوبة إليه، علما أن البراءة لا تعني بالضرورة انتفاء الخطأ المهني، فإنه يعاد إدراجه في عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا، حتى ولو كان هناك طعن بالنقض في الحكم، على أن تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا، وذلك حماية لوضعيته الاجتماعية والمادية، نظرا لطول الآجال التي قد يستغرقها الفصل في الطعن بالنقض، مما يطيل مدة توقيفه، وبالتالي حرمانه من أي دخل مادي.

ومهما كان فحوى قرار المحكمة العليا ( تأييد حكم البراءة ، قبول الطعن بالنقض موضوعا وإحالة القضية على الجهة القضائية المختصة للنظر فيها ، تأييد الإدانة.....)، فإنه يتعين على الجهة التي لها سلطة التعيين، عرض وضعية المعني، من جديد، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، متى أصبح الحكم نهائيا وحائزا لحجية الشيء المقضي فيه.

وإذا ما تمت إدانة موظف عن أفعال تعتبر خطيرة مثل الرشوة والسرقة وتبديد المال العام والتزوير واستعمال المزور وتزوير الوثائق الإدارية للهيئة المستخدمة، والجرائم الأخلاقية أو نحو ذلك، فإن العقوبة المناسبة في مثل هذه الحالات هي التسريح.

❖- فيما يخص تعويض الموظفين الذين صدرت لصالحهم أحكام تقضي وتلزم الإدارة بإعادة إدماجهم وتعويضهم، يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن فترة التوقيف عن العمل تعتبر فترة عمل لم يؤد فيها الموظف المعني عملا لفائدة الإدارة يستحق عنه راتبا، عملا بأحكام المادة 32 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، التي كرست الراتب كمقابل للخدمة المؤداة.

لذا، وباستثناء الجزء من الراتب الذي يكون قد تم تحديده في قرار التوقيف، لمدة أقصاها ستة (6) أشهر، كما سلف القول، فإن الموظف المعني ليس له الحق في أي راتب، لغياب الخدمة المؤداة، أما ما قضت به المحاكم في شكل تعويض، فذلك لا يعد راتبا حتى ولو تم تقديره على أساس الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التوقيف.

وعليه، فإذا أصبح الحكم نهائيا بعد استنفاذ كافة طرق الطعن أو أصبح نافذا مع وجود طعن بالنقض أمام مجلس الدولة، فإن هذا الطعن لا يوقف تنفيذ الحكم القضائي الإداري، وتكون الإدارة ملزمة بتنفيذه وفق منطوقه.

تلكم هي أهم التوضيحات التي يمكنكم تزويد مصالحكم بها فيما يخص كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، سالف الذكر.

تقبلوا، السيد الأمين العام، أسمى عبارات التقدير والاحترام.

نسخة للإعلام إلى:السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات (48).

عن الوزير الأول وبتفويض منه
الأمين العام للوظيفة العمومية

# قائمة
# المصادر والمراجع

**قائمة المصادر والمراجع:**

❖ **أولا: القواميس.**

**1.** أحمد مختار عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، الجزء 3، عالم الكتب القاهرة.

**2.** المعجم الوسيط، مجموعة من المؤلفين، الجزء 2، الطبعة 2، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1972.

❖ **ثانيا: النصوص القانونية .**

**1. الدساتير:**

– الدستور الجزائري لسنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

**2. القوانين:**

– القانون 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد46،الصادرة بتاريخ 8جوان 1966 .

– القانون رقم156/66، المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، الصادر بتاريخ 11 يونيو 1966.

– القانون رقم 12،/78 المؤرخ في 5 اوت 1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد32، الصادر بتاريخ 8 اوت 1978.

– القانون رقم08/90، المؤرخ في 07 أفريل 1990، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية، عدد 15، الصادر في 11 أفريل سنة 1990 (الملغى ).25 افريل 1990.

– القانون رقم 90.11، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17،الصادر بتاريخ 25 أفريل 1990.

– القانون 01/05، المؤرخ في 27 فبراير 2005، ا لمتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، ج ر، العدد 15، الصادرة في 27 فبراير، 2005.

– القانون 06.01،المؤرخ في 20 فبراير2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، الصادر في 8 مارس 2006.

– القانون 06-01، المؤرخ في 27 فبراير 2006، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، ج ر، العدد 14 سنة 2006.

- القانون رقم 66-156، المؤرخ في 8 يونيو 1966، المعدل والمتمم بالقانون 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المتضمن قانون العقوبات، ج ر، العدد 84، الصادر في 24 ديسمبر 2006.
- القانون 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .
- القانون 18-06 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155، المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون الاجراءات الجزائية ، ج ر، العدد 34 الصادرة في 10 يونيو 2018.

**3. المراسيم:**

- المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد13، الصادرة بتاريخ24 مارس 1985.
- المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في 1990/03/27، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري بالنسبة للموظف وأعوان الادارة المركزية والولايات البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، ج.ر، العدد 13، الصادر بتاريخ 28 مارس 1990.
- المرسوم الرئاسي 06-124، المؤرخ في 27 مارس 2006، المحدد لكيفيات إعادة وإدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح عن العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 19 الصادرة بتاريخ 29 مارس 2006.

❖ **ثالثا: الكتب .**

**1. الكتب العامة:**

- مهنا محمد فؤاد، مبادئ القانون الإداري، مؤسسة شباب الجامعة، مصر 1973.
- عوابدي عمار، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1982.
- بوشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر (دراسة مقارنة )، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1991 .
- سليمان عبد الله، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر 1996.

- بوسقيعة احسن، الوجيز في القانون الجزائي العام، الطبعة الثامنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004 .
- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام، دار هومة، الجزائر 2004 .
- بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2006 .
- عبد الستار فوزية، مبادئ علم الاجرام وعلم العقاب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2007 .
- جعفر أنس، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية القاهرة، طبعة 2007.
- كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة .القرارات الإدارية .العقود الإدارية .الأموال العامة)، الجزء الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2009 .
- عدلي السمري وامال عبد الحميد واخرون، علم الاجتماع الجريمة والانحراف، الطبعة الأولى دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان 2010 .
- خلفي عبد الرحمان، محاضرات في القانون الجنائي العام، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر 2010 .
- جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر 2011 .
- الطماوي سليمان، مبادئ القانون الاداري، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة مصر2014 .
- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015.
- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.، الجزائر، 2018.


**2. الكتب المتخصصة:**


- بطيخ رمضان، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الاعمال فقها وقضاء، دار النهضة العربية 1999 .
- محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية مصر 2005 .

- بسيوني عبد الرؤوف هاشم، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجزائية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر 2007 .
- بن عمران محمد لخضر، أثر الحكم الجزائي واجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، جسور النشر والتوزيع، الجزائر 2018 .
- كرمستجي عيسى محمد يوسف، أثر الحكم الجزائي في المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بدون دار نشر، 2018 .
- زياد عادل، انهاء خدمة الموظف العمومي بالطريق غير التأديبي، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى ، ابن النديم للنشر والتوزيع، الجزائر 2025 .
- ابو زهرة محمد، الجريمة والعقوبة في الفقه الاسلامي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، دون سنة النشر.


❖ **رابعا: الرسائل الجامعية .**

**1. أطروحات دكتوراه :**


- عبد البر عبد الفتاح عبد الحليم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، القاهرة 1979 .
- الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015.2016.


**2. رسالة ماجيستير :**


- أبو حميدة عطاء الله، الفصل التأديبي في قانون الوظيفة العمومية والقانون الاساسي للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن عكنون، الجزائر 1990 .
- بوقرط ربيعة يوسف، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي –دراسة مقارنة – (فرنسا مصر-الأردن- الجزائر )،رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، تموز 2006.
- محمد الاحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر 2007 /2008.
- بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تلمسان، الجزائر 2011/2010.

- غنام طارق فيصل مصطفى، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجزائية، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطني نابلس، فلسطين 2016 .

**3. مذكرات ماستر :**

- مودع صبرينة، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2016-2017.
- ظوافر عمار ورغايسية ايمان، أثر الحكم الجزائي على الوضعية القانونية والإدارية للموظف، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون العام، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر 2018-2019.
- خدير عبد الكريم، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والجزائية في إطار المسائلة القانونية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر2019-2020.

❖ **خامسا: المقالات.**

- خلف فاروق، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، جامعة الوادي، العدد 2، جانفي 2011 .
- نجار الويزة، تباين المفهوم الإداري للموظف العام عن المفهوم الجزائي في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الإفريقية، العدد 39، يناير 2012 .
- حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل احكام الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، المجلد3، العدد2،ديسمبر 2014.
- صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، المجلد 1، العدد1،جوان 2015.
- بالباقي وهيبة، علاقة الجريمة الجزائية بالجريمة التأديبية للموظف العام، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي نور البشير البيض، المجلد الثاني، العدد الاول، جوان 2015 .
- شاوش حميد، طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة، مجلة التواصل، جامعة عنابة، العدد42، جوان 2015 .
- العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة )،مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، المجلد4،العدد2،جوان 2018 .
- بوطبة مراد، الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر، العدد 33، الجزء الرابع، ديسمبر 2019 .

- بلوفة وليد، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة )، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر، المجلد5، العدد 2، ديسمبر 2021 .
- ادريس بوكر، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للإدارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 03، سنة 2022 .
- سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 15، العدد01،(2022) .


❖ **سادسا: قرارات مجلس الدولة .**


- قرار المجلس الأعلى رقم 39742، المؤرخ ف 1985/01/06، المجلة القضائية، العدد 3، 1989.
- قرار المجلس الأعلى رقم 24316، المؤرخ في 1982/07/10، في قضية (ل.م) ضد وزير العمران والبيئة، المجلة القضائية، العدد 20، 1990.
- قرار مجلس الدولة رقم 001192، الصادر في 09 أفريل 2001، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002 .
- قرار مجلس الدولة رقم 10874، المؤرخ في 15 جوان 2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004 .
- قرار مجلس الدولة رقم 039003، المؤرخ في 14 نوفمبر 2007، مجلة مجلس الدولة، عدد 9، ص 61-63، 2009.
- قرار مجلس الدولة رقم 067719، المؤرخ في 08 سبتمبر 2011، مجلة مجلس الدولة، عدد 10، 2012 .
- قرار مجلس الدولة رقم 082979، المؤرخ في 12 سبتمبر 2013، مجلة مجلس الدولة، عدد13، 2013 .
- قرار بتاريخ 09-07-2001 (غير منشور)، مأخوذ عن رشيد خلوفي وجمال سايس، اجتهادات اساسية في القضاء الإداري، منشورات كليك، 2014 .
- قرار مجلس الدولة رقم 080704، المؤرخ في 11 أفريل 2013، مجلة مجلس الدولة، العدد 13 2015.

❖ **سابعا: مراسلات ومناشير المديرية العامة للوظيف العمومي والاصلاح الاداري :**


- المنشور رقم 5، المؤرخ في 02 افريل 2003 .
- المراسلة رقم 1407، المؤرخة في 27 فيفري 2004 .
- المراسلة رقم 1603، المؤرخة في 11 جانفي 2010 .
- المراسلة رقم 1455، المؤرخة في 29 ديسمبر 2013 .
- المراسلة رقم 325، المؤرخة في 90 ابريل 2014 .
- المراسلة رقم 399، المؤرخة في 7 ماي 2015 .
- المراسلة 16115، المؤرخة في 19 نوفمبر 2015.
- المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2016 .
- المراسلة رقم 267، المؤرخة في 19 جانفي 2016 .
- المراسلة رقم 9118، المؤرخة في 11 ديسمبر 2016 .
- المراسلة رقم 9 المؤرخة في 09 فيفري 2017 .
- المراسلة رقم 1170، المؤرخة في 03 ديسمبر 2018 .
- المراسلة رقم 430، المؤرخة في 01 أفريل 2020، .

# فهرس
# الموضوعات

## الفهرس


| الرقم | الموضوع | الصفحة |
|---|---|---|
| - | **الشكر** | - |
| - | **الإهداء** | - |
| 01 | **مقدمة** | 01 |
| 02 | **الفصل الأول : مسؤولية الموظف** | 03 |
| 03 | **المبحث الأول:** الموظف وعلاقته بالإدارة في قانون الوظيفة العمومية | 03 |
| 04 | **المطلب الأول:** مفهوم الموظف | 04 |
| 05 | **الفرع الأول:** التعريف اللغوي للموظف | 04 |
| 06 | **الفرع الثاني:** التعريف الإصطلاحي للموظف | 05 |
| 07 | **أولا:** التعريف الفقهي للموظف | 05 |
| 11 | **ثانيا:** التعريف القضائي للموظف | 06 |
| 15 | **المطلب الثاني:** الموظف في قوانين الوظيفة العمومية | 08 |
| 25 | **الفرع الأول:** تعريف الموظف في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى) | 08 |
| 26 | **الفرع الثاني:** تعريف الموظف في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ( الملغى) | 09 |
| 27 | **الفرع الثالث:** تعريف الموظف في المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية( الملغى ) | 09 |

| | | |
|---|---|---|
| 28 | **الفرع الرابع:** تعريف الموظف في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية(الساري المفعول) | 09 |
| 29 | **المطلب الثالث:** التمييز بين الموظف وباقي مستخدمي الدولة | 11 |
| 30 | **الفرع الأول:** التمييز بين الموظف والعون المتعاقد | 11 |
| 31 | **أولا:** تعريف العون المتعاقد | 11 |
| 32 | **ثانيا:** الفرق بين الموظف والعون المتعاقد | 12 |
| 33 | **الفرع الثاني:** التمييز بين الموظف والعون المتربص | 13 |
| 34 | **أولا:** تعريف العون المتربص | 13 |
| 35 | **ثانيا:** الفرق بين الموظف والعون المتربص | 14 |
| 36 | **الفرع الثالث:** التمييز بين الموظف والعامل العمومي | 14 |
| 37 | **أولا:** تعريف العامل العمومي | 14 |
| 38 | **ثانيا:** الفرق بين الموظف والعامل العمومي | 15 |
| 39 | **الفرع الرابع:** التمييز بين الموظف والموظف الفعلي | 15 |
| 40 | **أولا:** تعريف الموظف الفعلي | 15 |
| 41 | **ثانيا:** الفرق بين الموظف والموظف الفعلي | 16 |
| 42 | **المطلب الرابع:** طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة المستخدمة | 17 |
| 43 | **الفرع الأول**: النظريات الفقهية المتعلقة بتكييف العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة | 18 |
| 44 | **أولا:** النظرية التعاقدية | 18 |

| | | |
|---|---|---|
| 45 | **ثانيا:** النظرية التنظيمية (اللائحية) | 21 |
| 46 | **الفرع الثاني:** موقف المشرع الجزائري من العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة | 24 |
| 47 | **المبحث الثاني:** العلاقة بين الخطا التاديبي والجريمة | 25 |
| 48 | **المطلب الأول:** مفهوم الجريمة والخطا التأديبي | 25 |
| 49 | **الفرع الأول:** مفهوم الخطأ التأديبي | 25 |
| 50 | **أولا** : تعريف الخطأ التأديبي | 25 |
| 51 | **ثانيا:** اركان الخطأ التأديبي | 28 |
| 52 | **الفرع الثاني:** مفهوم الجريمة | 29 |
| 53 | **أولا:** تعريف الجريمة | 29 |
| 54 | **ثانيا:** أركان الجريمة | 31 |
| 55 | **المطلب الثاني:** العلاقة بين الجريمتين الجزائية والتأديبية | 32 |
| 56 | **الفرع الأول:** أوجه التشابه بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية | 32 |
| 57 | **أولا:** من حيث التعريف | 33 |
| 58 | **ثانيا:** من حيث الأركان | 33 |
| 59 | **ثالثا :** من حيث جوهر المسؤولية | 33 |
| 60 | **رابعا :** من حيث شرعية العقوبة | 34 |
| 61 | **خامسا :** من حيث التأثير على مستقبل الموظف | 34 |

| | | |
|---|---|---|
| 62 | **سادسا :** من حيث وجوب إجراء تحقيق قانوني | 34 |
| 63 | **سابعا :** من حيث ثبوت الإدانة | 34 |
| 64 | **ثامنا :** من حيث انقضاء كل من الجريمتين | 35 |
| 65 | **الفرع الثاني :** أوجه الاختلاف بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية | 35 |
| 67 | **أولا** : من حيث شرعية الجريمة | 35 |
| 68 | **ثانيا :** من حيث أساس المسؤولية | 36 |
| 69 | **ثالثا :** من حيث الهدف | 36 |
| 70 | **رابعا :** من حيث نطاق المسؤولية | 36 |
| 71 | **خامسا** : من حيث التقادم | 37 |
| 72 | **سادسا :** من حيث تقسيم الجريمة | 37 |
| 73 | **سابعا** : بالنسبة للإجراءات | 37 |
| 74 | **ثامنا** : من حيث العقوبة | 37 |
| 76 | **الفصل الثاني : تأثير المسؤولية التأديبية على المركز القانوني للموظف** | 39 |
| 77 | **المبحث الأول** : آثار المتابعة الجزائية على سير الإجراء التأديبي | 39 |
| 78 | **المطلب الأول**: التوقيف التحفظي كأثر للمتابعة الجزائية | 39 |
| 79 | **الفرع الأول**: مفهوم التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا | 40 |
| 80 | **أولا** : تعريف التوقيف التحفظي لغة | 40 |

| | | |
|---|---|---|
| 81 | **ثانيا** : تعريف التوقيف التحفظي اصطلاحا | 40 |
| 82 | **الفرع الثاني:** شروط التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا | 42 |
| 83 | **أولا:** أن تكون المتابعة جزائية فعلية ضد الموظف المتابع جزائيا | 43 |
| 84 | **ثانيا:** أن تكون هذه المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه | 43 |
| 85 | **ثالثا:** إجراء التوقيف التحفظي من اختصاص سلطة التعيين | 44 |
| 86 | **رابعا:** إعداد التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بموجب قرار او مقرر | 45 |
| 87 | **الفرع الثالث:** تأثير التوقيف التحفظي على الوضعية الادارية للموظف المتابع جزائيا | 47 |
| 88 | **أولا:** تعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائيا والادارة | 47 |
| 89 | **ثانيا:** تعليق بعض الحقوق الوظيفية | 47 |
| 90 | **المطلب الثاني:** استقلال المتابعة الجزائية عن المتابعة التاديبية | 49 |
| 91 | **الفرع الأول:** أثر التحقيق الجزائي على التحقيق التاديبي | 50 |
| 92 | **الفرع الثاني:** أثر الحكم الجزائي على المتابعة التأديبية | 51 |
| 93 | **المبحث الثاني:** حجية الحكم الجزائي امام الجهات التاديبية | 52 |
| 94 | **المطلب الأول:** أثر الحكم الجزائي الصادر بالادانة على سلطة التاديب | 52 |
| 95 | **الفرع الأول:** أثر االحكم الجزائي الصادرة بالإدانة مع التنفيذ | 53 |
| 96 | **الفرع الثاني:** الحكم الجزائي الصادر بالإدانة والملزم للسلطة التأديبية | 54 |
| 97 | **أولا :** الحكم الجزائي الصادر بالسجن مع الحرمان من الحقوق المدنية | 54 |

| | | |
|---|---|---|
| 100 | **ثانيا:** التجريد من الجنسية الجزائرية | 57 |
| 101 | **الفرع الثالث:** الحكم الجزائي والمستوجب تسربح الموظف | 58 |
| 102 | **الفرع الرابع:** الحكم الجزائي غير الملزم للسلطة التاديبية | 60 |
| 103 | **أولا:** أثر الحكم الجزائي الصادر بالادانة مع وقف التنفيذ | 60 |
| 104 | **ثانيا:** اثر رد الاعتبار القضائي على السلطة التأديبية | 61 |
| 105 | **ثالثا:** أثر العفو على مساءلة الموظف تاديبيا | 62 |
| 106 | **المطلب الثاني:** أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على سلطة التاديب | 63 |
| 107 | **الفرع الأول:** الحكم الجزائي الصادرة بالبراءة والملزم للسلطة التأديبية | 63 |
| 108 | **أولا:** البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع | 64 |
| 109 | **ثانيا:** تعارض القرار التأديبي مع الحكم بالبراءة للانتفاء المادي للوقائع | 65 |
| 110 | **الفرع الثاني:** الحكم الجزائي الصادر بالبراءة وغير الملزم للسلطة التأديبية | 66 |
| 111 | **أولا:** عرض وضعية الموظف على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء | 66 |
| 112 | **ثانيا:** الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على أساس عدم كفاية الأدلة والشك | 67 |
| 113 | **ثالثا:** الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لبطلان الاجراءات أو لانتفاء القصد الجنائي | 68 |
| 114 | **المطلب الثالث:** مصير الاجراء التأديبي بسبب حفظ الدعوى أو صدور أمر بألا وجه للمتابعة | 69 |
| 115 | **الفرع الأول:** الأوامر الصادرة بحفظ الدعوى لا تمنع من مباشرة الاجراءات التأديبية | 69 |
| 116 | **الفرع الثاني:** الحجية النسبية للأوامر الصادرة بألا وجه للمتابعة | 70 |

| | | |
|---|---|---|
| **117** | **خاتمة** | **72** |
| **118** | قائمة الملاحق | **76** |
| **119** | قائمة المصادر والمراجع | **113** |
| **120** | الفهرس | **120** |