

تاريخ القبول: 2022/11/10

تاريخ الإرسال: 2022/10/12

الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية
Status of the State Official
in provisional suspension for criminal proceedings

أ.د بوكرا ادريس¹
 1كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 (الجزائر)

idrisboukra8@gmail.com

الملخص:

قد يرتكب الموظف العام أثناء حياته المهنية خطأ تأديبيا ، يعرضه للمسائلة التأديبية، وتوقيع الجزاء المناسب من قبل السلطة التأديبية المختصة، في حال إدانته، إلا أن هذا الخطأ التأديبي، قد يشكل في آن واحد مخالفة جزائية تعرضه للمتابعة الجزائية والعقاب طبقا للتشريع الجنائي، سواء ارتكبت هذه المخالفة أثناء ممارسة وظائفه أو خارجها . ولمعالجة هذه الوضعية، تدخل المشرع الجزائري من خلال نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ليحدد التدابير الواجب اتخاذها تجاه الموظف الذي يكون محل متابعة جزائية، لاسيما اللجوء الى توقيفه تحفظيا. ان تحليل نص هذه المادة يدفعا للبحث عن الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا من حيث السلطات التي تحوزها الادارة تجاهه والحقوق التي يضمنها له القانون خلال مدة الوقف التحفظي.

الكلمات المفتاحية: موظف عمومي، متابعة جزائية، وقف تحفظي، خطأ جزائي.

Abstract:

An employee may, in the course of his professional career, commit disciplinary misconduct, and be subject to disciplinary procedure and to the application of the appropriate sanction by the competent disciplinary authority, if he is found guilty. However, such misconduct may constitute both a criminal offence under criminal law, whether it is committed in or outside the course of one's duties . To deal with this situation, the Algerian legislator, to be defined under the provisions of Article 174 of Order No. 06-03 of 15 July 2006 on the General Statute of the Public Service, measures to be taken against an official who is the subject of criminal proceedings, in particular by the use of the provisional suspension .

The analysis of this article proposes to examine the legal position of the employee servant prosecuted in relation to the powers of the administration in respect of him during the suspension period and the rights guaranteed to him by law.

Keywords: Official public - Punitive follow-up- Stop my reservation- Criminal misconduct.

تمهيد:

قد يرتكب الموظف العام أثناء حياته المهنية خطأ تأديبيا ، يعرضه للمسائلة التأديبية، وتوقيع الجزاء المناسب من قبل السلطة التأديبية المختصة، في حال إدانته، إلا أن هذا الخطأ التأديبي، قد يشكل في آن واحد مخالفة جزائية تعرضه للمتابعة الجزائية والعقاب طبقا للتشريع الجنائي، عندما ترتكب هذه المخالفة أثناء ممارسة وظائفه. كما يمكن الموظف ارتكاب أخطاء جزائية خلال حياته الخاصة (خارج الوظيفة)، يمكنها أن تحمل في آن واحد وصف الخطأ التأديبي، وهي الأخطاء التي يكون لها أثر على سمعة المرفق وأخلاقيات الوظيفة وتنشأ معها المسؤولية التأديبية للموظف الى جانب المسؤولية الجزائية. ذلك أن حقوق وواجبات الموظف لا تقتصر فقط على التزاماته المهنية بل قد تتعداه الى حياته الخاصة، فحسب تعبير الأستاذ شومون، " فان الحياة الخاصة للموظف وحياته المهنية يمكنها أن تعرض شرف الوظيفة العمومية "، ومن أجل ذلك، فان الموظف يتوجب عليه أن يتحلى بسلوك غير قابل للعتاب، لأن أي سلوك يضر بشرف الوظيفة، يستوجب تدخل ادارته المستخدمة لا سيما عندما يشكل هذا السلوك مخالفة جزائية خارج الخدمة.

من المعلوم أن الجزاء المترتب عن المخالفات الجزائية تختص به الجهات القضائية الجزائية، ولما كانت هذه الجهات بحاجة الى وقت كاف لجمع الأدلة عن تلك المخالفات والقيام بتكليفها الجزائي. ففي هذه الأثناء، يمكن أن تأمر الجهة القضائية المختصة بوضع الموظف المشتبه فيه تحت الرقابة القضائية أو رهن الحبس المؤقت. وفي هذه الحالة، وعملا بنص المادة 174 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تلجأ الادارة المستخدمة الى توقيف الموظف تحفظيا الى غاية صدور حكم جزائي نهائي.

ولمعالجة هذه الوضعية، تدخل المشرع الجزائي من خلال تحديد التدابير الواجب اتخاذها تجاه الموظف الذي يكون محل متابعة جزائية.

ولهذا الغرض، تضمنت المادة 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 16 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ما يأتي : " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية. وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الادارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا "

جدير بالذكر، أن هذا النص ينطبق على الموظف الدائم، كما ينطبق أيضا على الموظفين المتربصين في الإدارات والمؤسسات العمومية، ذلك ما أكدته المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربصين في الإدارات والمؤسسات العمومية². كما ينطبق بموجب نص المادتين 59 و67 منه³ على الأعوان المتعاقدين الخاضعين للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 22-140 المؤرخ في 31 مارس 2022 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، سواء أثناء فترة التربص أو بعد تثبتهم.

وتأكيدا على ذلك، أوضحت المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري الى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كفاءات تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أن وضعية الأعوان المتعاقدين الذين كانوا محل متابعات جزائية، " تتم طبقا لأحكام المواد 59 الى 67 من هذا المرسوم (الرئاسي رقم 07-308)، وفقا لنفس الكفاءات الخاصة بالموظفين المذكورة في المراسلة ".
يثير نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أهمية البحث عن الوضع القانوني للموظف الموقف تحفظيا من حيث السلطات التي تحوزها الإدارة تجاهه والحقوق التي يضمنها القانون. وتتجلى سلطة الإدارة من خلال تمتعها بسلطة تقديرية في توقيف الموظف من عدمه بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له البقاء في منصبه، (المبحث الأول)، غير أنها تبقى مقيدة بأحكام القانون فيما يخص علاقته الوظيفية مع ادارته المستخدمة سواء تعلقت بالتزاماته الوظيفية أو بحقوقه المادية والادارية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: سلطة الإدارة في اللجوء للتوقيف التحفظي للموظف

يترتب عن اعمال نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التوقيف الفوري للموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

وهكذا فإن اجراء الوقف يعد نتيجة مباشرة للمتابعة الجزائية التي تلحق الموظف، فالتوقيف التحفظي يقترن بالتالي بحالة المتابعة التي لا تسمح للموظف البقاء في منصبه، وهو الأمر الذي ينبغي توضيحه انطلاقا من نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03 والاجتهاد القضائي لمجلس الدولة وكذا اجتهادات المديرية العامة للوظيفة العمومية في هذا المجال.

فطبقا لنص الفقرة الأولى من المادة 174 من الأمر رقم 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يوقف الموظف المتابع جزائيا فورا اذا كان ذلك لا يسمح له البقاء في منصبه، (الفرع الأول)، ولما كان الوقف اجراء اداري فانه يخضع لرقابة القاضي الاداري (الفرع الثاني).

الفرع الأول: وقف الموظف بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له البقاء في**منصبه**

تثير وضعية الموظف الذي ارتكب خطأ جنائيا ضرورة توضيح حالة المتابعة التي لا تسمح له بالبقاء في منصب عمله (أولا)، وكيف تتعامل الادارة مع بعض الوضعيات الخاصة ببعض فئات الموظفين الذين يتعرضون للتوقيف تحفظيا (ثانيا).

أولا: ارتباط التوقيف بالمتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف البقاء في منصب**عمله**

يلاحظ كثيرا من رجال القانون والادارة وجود صعوبة في تعريف المتابعة الجزائية بسبب عدم وجود أي تعريف لها في أي نص قانوني رغم الإشارة لهذا المصطلح في بعض النصوص القانونية (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، القانون المتعلق بعلاقات العمل، القانون... الخ). غير أنه ومن خلال العمل القضائي فإنه يتبين أن المتابعة الجزائية تتمثل في تلك الاجراءات المباشرة أمام الجهات القضائية المختصة والمحددة في قانون الاجراءات الجزائية بغرض متابعة ومعاقبة الفرد الذي يرتكب فعلا يعاقب عليه القانون.

وفي هذا المجال، يتعين القول بداية أنه ليست كل متابعة جزائية للموظف يترتب عنها توقيف الموظف عن العمل، حيث يشترط في المتابعة الجزائية أن تكون من المتابعات التي لا تسمح له البقاء في منصبه. ولتبيان هذا المفهوم يتعين تحديد مفهوم المتابعة الجزائية أولا (1)، ثم التعرف ثانيا، عن ماهية المتابعة التي لا تسمح للموظف البقاء في منصب عمله (2).

1- المتابعة الجزائية مقترنة بتحريك الدعوى العمومية

يثار التساؤل في هذا المجال حول معرفة المدلول من المتابعة الجزائية للموظف، وهل تتحقق بمجرد ابداع شكوى قضائية ضده، أم يجب تحريك الدعوى العمومية ضده حتى يمكن اتخاذ الاجراءات القانونية المناسبة. وفي هذا الاطار فاذا رجعنا للتفسير الذي تقدمه المديرية العامة للوظيفة العمومية بشأن هذا المفهوم فإننا نتفق أن المتابعة الجزائية تنطلق ابتداء من تحريك الدعوى العمومية من طرف الجهات القضائية المختصة أي وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق، حسب الحالة، كما أوضحه المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري فإن " التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة اخطارا من الجهة القضائية المختصة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية،" ويضيف المنشور، " أما في حالة عدم تلقيها اخطارا بذلك، فان توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية...". ونفس الموقف عبرت عنه المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة للمدير العام للأمن الوطني، والمراسلة رقم 09 المؤرخة في 9 فبراير 2017 الموجهة لوزير التربية الوطنية.

ومن جهة أخرى، فان فتح التحقيق الابتدائي، وعلى الرغم من أنه سوف يساهم في انارة النيابة العامة حول جدوى المتابعة، فإنه لا يعد بمثابة متابعة جزائية. علما أن فتح التحقيق الابتدائي قد يصدر بأمر من النيابة العامة أو مباشرة من طرف الشرطة القضائية

بعد اخطارها بالمخالفة بواسطة شكوى (المادة 17 من ق ا ج)، ويهدف التحقيق الابتدائي في هذه الحالة الى التأكد من صحة الوقائع، سواء تمت مباشرته من قبل ضباط الشرطة القضائية تحت رقابة وكيل الجمهورية أو بمبادرة من هذا الأخير، فعلى ضوء نتائج التحقيق الابتدائي يمكن وكيل الجمهورية اخطار الجهات القضائية المختصة بالتحقيق أو المحاكمة للنظر فيها أو يأمر بحفظها (المادة 36 من ق ا ج).

وهكذا، فان مجرد تقديم شكوى أمام وكيل الجمهورية من طرف الادارة أو من طرف الغير ضد الموظف يكون غير كاف لقيام المتابعة الجزائية، لأن الجهة القضائية المختصة قد تأمر بحفظ الدعوى أو تصدر أمرا بالألا وجه للمتابعة⁴.

وتبعاً لذلك، ولما كان التحقيق الابتدائي قد ينتهي بحفظ الدعوى أو بصدور أمر بالألا وجه للمتابعة، فان التفسير الذي تقدمه مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بخصوص المتابعة الجزائية يكون منسجماً مع مقتضيات العدل وضرورات حماية الموظف. ذلك هو التفسير الذي أعطاه مجلس الدولة الفرنسي لمفهوم المتابعة الجزائية، فحسبه فإن تحريك الدعوى العمومية وحدها تشكل متابعة جزائية حسب نص المادة 30 من القانون رقم 83-364 المؤرخ في 13 جويلية 1983 الذي يحدد حقوق وواجبات الموظفين. وبذلك فهو يستبعد من هذا المفهوم مرحلة التحقيق الابتدائي إثر إيداع شكوى لدى وكيل الجمهورية⁵.

بينما يعتبر ايداع شكوى مع التأسيس طرفاً مدنياً أمام قاضي التحقيق بمثابة تحريك للدعوى العمومية⁶.

ومن شأن هذا الموقف، أن يجبر الادارة على أخذ الحيطة والحذر عند اللجوء لتوقيف الموظف بداعي ارتكاب مخالفة قبل تحريك الدعوى العمومية من طرف الجهة القضائية المختصة، لأنها سوف تضطر الى اعادة ادماجه في منصبه بعد نهاية فترة التوقيف اذا لم تحرك الدعوى الجزائية ضده⁷.

2- ليست كل متابعة جزائية تؤدي الى توقيف الموظف من منصب عمله

على الرغم من غياب نص قانوني يوضح ماهية المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف البقاء في منصبه، الا أن استقرار التوضيحات التي تقدمها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية وبعض الاجتهادات الفقهية والقضائية، تمكن من استخلاص أن استحالة بقاء الموظف في منصب عمله بسبب المتابعة الجزائية تتحقق سواء بسبب الاستحالة المادية للموظف في حالة وضعه تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه أو رهن الحبس المؤقت من جهة، أو بغرض حماية المرفق وسمعة الادارة ومصداقيتها من الأثر الذي يربته بقاء الموظف في منصب عمله، علاوة على ضرورة حماية التحقيق الجنائي.

وفي هذا المجال، فان الاستعانة بتفسيرات المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري (أ) واجتهادات مجلس الدولة (ب)، سوف تسمح لنا باستخلاص المعيارين الذين على أساسهما يتم توقيف الموظف بسبب المتابعة الجزائية.

أ- معيار حماية المرفق العام وسمعة الادارة ومصداقيتها

موقف المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري: حماية المرفق العام وسمعة الادارة ومصداقيتها، سبباً لتوقيف الموظف تحفظياً.

تتبنى هذا المعيار المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري، وهكذا فيغية توضيح أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما ما تعلق بالشطر المتعلق بتوضيح حالات المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف البقاء في منصب عمله، حددت المديرية العامة للوظيفة العمومية، بموجب مجموعة من المناشير والمراسلات، الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، والتي تشمل حالة التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائياً.

فقد أفادت المديرية العامة للوظيفة العمومية، بموجب المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019 والموجه إلى مسيري الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، ورؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، تحت عنوان " كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين". أن تقدير مدى ارتباط الأفعال التي توبع الموظف جزائياً من أجلها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، يعود للسلطة التقديرية لسلطة التعيين، فهي التي تقدر مدى مساس الخطأ بسمعة الإدارة ومصداقيتها. فقد أوضحت أن " اجراء توقيف الموظف لا يتخذ بصفة آلية، عند كل متابعة جزائية، اذ يعود تقدير ما اذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه، الى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر الى طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها، ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيتها مع المهام المنوطة به، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل"⁸.

ولتوضيح المقصود من تلك الأفعال التي تشكل مساساً بسمعة الإدارة ومصداقيتها والتي تستدعي توقيف الموظف تحفظياً، حدد المنشور على سبيل المثال لا الحصر، الحالات التي يستوجب فيها التوقيف التحفظي عند المتابعة الجزائية للموظف، ومن ذلك: " - اذا كان الموظف رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه،

- اذا كانت الأفعال المنسوبة الى الموظف على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعاونها، كاستعمال العنف داخل أماكن العمل،
- اذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي تم على أساسها توظيفه،
- اتلاف الموظف أو تزويره ووثائق ادارية تخص الهيئة المستخدمة أو استعماله المتعمد للمزور منها،

- اذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبتها "⁹.
علماً أن الحالات المذكورة في هذا المنشور، يندرج بعضها ضمن أخطاء الدرجتين الثانية والثالثة وبعضها الآخر يندرج ضمن أخطاء الدرجة الرابعة والمنصوص عليها في المواد من 179 الى 181 من الأمر رقم 06-03.

ب- معيار ارتكاب الخطأ الجسيم

موقف مجلس الدولة: توقيف الموظف تحفظياً لا يجب أن يتم الا اذا ارتكب خطأ جسيماً وبهذا الصدد أوضح مجلس الدولة في قرار له رقم 180800 صدر بتاريخ 10 ديسمبر 2020،¹⁰ بمناسبة الفصل في الاستئناف المرفوع من طرف موظف (أستاذ جامعي) من جامعة الوادي، تم توقيفه تحفظياً بسبب متابعة جزائية، ضد حكم المحكمة الادارية التي

حكمت برفض دعواه لعدم التأسيس، ملتصقا بغاء الحكم المستأنف وإبطال قرار التوقيف التحفظي المتخذ ضده، جاء فيه: " حيث أن القرار التحفظي الصادر عن المستأنف عليه - جامعة الوادي - جاء مخالفا للقانون وتجاوز للسلطة. فالتوقيف لا يكون إلا في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما. فالتوقيف لا يمكن اتخاذه بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، ويعود ذلك الى طبيعة الأفعال وخطورتها ومدى صلتها بالوظيفة أو تأثيرها عليها. وهي الحالة غير المتوفرة في قضية الحال، مما يجعل القرار المطعون فيه جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون وتجاوز السلطة وهو غير مسبب تسببيا كافيا. (...). للأسباب المذكورة أعلاه، يتعين الغاء الحكم المستأنف والقضاء بإلغاء المقرر المتضمن توقيف الموظف وإدماجه في منصب عمله مع منحه تعويضا عن الضرر المادي والمعنوي اللاحق به".

وهكذا، وانطلاقا من تفسيرات المديرية العامة للوظيفة العمومية واجتهاد مجلس الدولة، فإن الجرح البسيطة التي قد يرتكبها الموظف، مثل قضايا النفقة والسب والشتم ومخالفات قانون المرور، هي قضايا لا يترتب عنها توقيف الموظف نظرا لعدم تأثيرها على سير المرفق وسمعته، وبالتالي فإن متابعة الموظف في مثل هذه الحالات لا يترتب عنها توقيفه، كما أن الحكم الصادر في مثل هذه المخالفات لا يقيد الإدارة باتخاذ أي إجراء تأديبي.

ثانيا: بعض الوضعيات الخاصة ببعض الموظفين

يشور التساؤل حول كيفية التعامل مع وضعية الموظف المتابع جزائيا الذي يشغل منصبا عاليا (1) أو وظيفة عليا (2) والموظف المنتدب لممارسة مهمة انتخابية (3) أو الموضوع تحت الرقابة القضائية (4).

1- توقيف الموظف الذي يشغل منصبا عاليا مقترن بطبيعة وجسامته الأفعال المتابع من أجلها

بخصوص الموظف الذي يشغل منصبا عاليا والمتابع جزائيا فإن توقيفه مرتبط بطبيعة وجسامته الأفعال المتابع من أجلها، ذلك ما أوضحته المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،¹¹ عندما أوضحت أن " ابقاء أو عدم ابقاء الموظف الذي يشغل منصبا عاليا قيد الخدمة وهو متابع جزائيا، يتوقف على طبيعة وجسامته الأفعال المتابع من أجلها، فإذا كانت تلك الأفعال تشكل خطأ مهنيا جسيما له علاقة بوظيفته وارتكبه أثناء ممارسته لمهامه أو تؤثر على وظيفته، فإنه يتعين على الإدارة حينئذ، إنهاء مهامه في المنصب العالي وتوقيفه تحفظيا فورا في رتبته الأصلية، ولا تسوى وضعيته الى أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا. أما إذا كانت الأفعال التي توبع من أجلها ليست ذات علاقة بالوظيفة، فيعود للإدارة ما إذا كان بالإمكان ابقاءه في المنصب العالي أو إنهاء مهامه، حسب ما تقتضيه ضرورات المصلحة "

2- توقيف الموظف الذي يشغل وظيفة عليا، مرتبط بالمحافظة على مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة التي ينتمي إليها

أما بخصوص الموظف الذي يشغل وظيفة عليا، والذي يقع على عاتقه واجب التحلي بسلوك يناسب أهمية المهام الموكلة له والامتناع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة له¹². ففي حالة ما إذا وجهت له أية تهمة خلال تحقيق قضائي وجب اخطار سلطته السلمية فورا، التي يتعين عليها - في حالة ما إذا كانت الوقائع المتهم بها قد

ارتكبت لدى ممارسة وظائفه أو بمناسبةها - ، اجراء تحقيق اداري للتحقق من حقيقتها وتحديد مسؤوليته وتبليغ نتائج التحقيق الى السلطة القضائية المختصة.¹³ واضح من ذلك، فان كان نص المادة 6 لا يشير صراحة الى اجراء توقيف الموظف الذي كان محل متابعة جزائية، الا أن واجب المحافظة على مصالح المؤسسة أو الادارة المعنية الذي نصت عليه المادة 7 من نفس المرسوم يقتضي اتخاذ اجراء الوقف¹⁴ ، تماشيا مع التفسير الذي أعطته مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية.¹⁵ ويتعين حينئذ التصرف معه حسب نفس الاجراءات المعمول بها مع شاغل المنصب العالي.

3- وضعية الموظف المنتدب لممارسة مهمة انتخابية

وبخصوص وضعية الموظف المنتدب لممارسة مهمة انتخابية والذي تم توقيفه بسبب تعرضه لمتابعة جزائية، فانه يتعين بداية على ادارته المستخدمة الغاء قرار الانتداب لشغل مهام انتخابية فور توقيفه عن ممارستها، وإعادة ادماجه في رتبه الأصلية، ثم توقيفه تحفظيا الى غاية الفصل النهائي في المتابعة الجزائية قبل عرض وضعيته على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء. ذلك ما تبنته مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية في رسالة لها الى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران¹⁶.

4- وضعية الموظف الموضوع تحت الرقابة القضائية

قد يوضع الموظف المتابع جزائيا تحت الرقابة القضائية من طرف السلطات القضائية المؤهلة¹⁷، وهي الوضعية التي لا تحول من حيث المبدأ دون بقاء الموظف في منصب عمله، الا اذا كانت الرقابة القضائية تمنعه من ممارسة مهامه، حسب المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019 والمذكور أعلاه.

وهكذا، فإنه من غير الضروري وقف الموظف الذي يوضع تحت الرقابة القضائية قبل صدور قرار نهائي برفع الرقابة القضائية طبقا للمادة 125 مكرر 2 من قانون الاجراءات الجزائية، أو صدور قرار بالأوجه للمتابعة طبقا لنص المادة 125 مكرر 3 من قانون الاجراءات الجزائية أو صدور حكم بالبراءة من القضاء الجنائي، اذا كان هذا الاجراء لا يحول دون التحاقه بعمله، الا اذا كانت الأفعال المنسوبة له خطيرة من حيث طبيعتها وتمس بسمعة الادارة ومصداقيتها، لا سيما تلك الأفعال الوارد ذكرها في المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري، أو اذا كان الخطأ المرتكب يتسم بالجسامه حسب رأي مجلس الدولة¹⁸.

الفرع الثاني: الوقف اجراء اداري يخضع لرقابة القاضي الاداري

الوقف إجراء يتخذ تجاه الموظف الذي يرتكب مخالفة تأديبية أو جنائية، يتضمن إستبعاده مؤقتا عن منصب عمله بهدف حماية المرفق من احتمال أية عرقلة يسببها بقاءه في منصبه على حسن سير المصلحة اثر متابعته جزائيا أو التأثير على الأدلة أو آثارها، ومن شأن ذلك تسهيل المتابعات التي تتم تجاه هذا الموظف، لأن بقاء الموظف في هذه الحالة قد يلحق الضرر بسمعة الادارة لا يمكن تصحيحه.¹⁹

يستند هذا الحل على أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا

تسمح ببقائه في منصبه (...). وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الادارية الا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا".

وانطلاقا من هذا النص يتعين بداية التعرف على طبيعة الاجراء المتخذ تجاه الموظف المتابع جزائيا (أولا) وخضوع هذا الاجراء للرقابة القضائية (ثانيا).

أولا: الوقف اجراء اداري

يكتسي الوقف طابعا اداريا تتخذه السلطة التي تملك سلطة التعيين(1)، ويتميز بطابعه التحفظي والمؤقت (2).

1- الوقف اجراء اداري تتخذه السلطة التي تملك سلطة التعيين

الوقف اجراء تحفظي ذي طابع اداري يتخذ تجاه الموظف الذي يرتكب مخالفة تأديبية أو جنائية وتتخذه السلطة التي تملك سلطة التعيين بعد تقدير جسامة الخطأ وخطورته على المصلحة، وهو لا يكتسي طابعا تأديبيا وتتخذه الادارة دون استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء. ولما كان الوقف من طبيعة غير تأديبية، فهو لا يخضع للضمانات التأديبية المقررة للموظف كمبدأ عام، ولا الإلتزام بتمكين المعني من الإطلاع على الملف وتمكينه من الدفاع عن نفسه²⁰.

تستمد سلطة توقيف الموظف من الصلاحيات التقليدية للسلطة السلمية، وحسب إجتهد قضائي ثابت، يعود للسلطة المؤهلة، عندما ترى أن مصلحة الإدارة تقتضي ذلك، إبعاد الموظف المتابع جزائيا أو تأديبيا مؤقتا عن ممارسة وظيفته، إلى غاية الفصل في قضيته نهائيا²¹. وفي هذا الاطار فان السلطة التي تملك صلاحية التعيين يمكنها اتخاذ قرار الوقف²² اذا توفرت الشروط الضرورية لذلك. تؤكد هذا الرأي في القرار الصادر عن المجلس الأعلى رقم 39742 المؤرخ في 01 جوان 1985 (قضية ب ر) ضد مدير الثقافة والتربية لولاية الجزائر²³ ، عندما رفض الطعن الذي تقدم به الطاعن ضد قرار توقيفه مؤقتا، مصرحا " أن مسؤولية الادارة المرفقية، قد تدفع بها حرصا منها على مصلحة المرفق عند الاقتضاء، اتخاذ الاجراءات ضد موظفيها، مخولة لها بعنوان سلطتها. ومنى صدر منها قرار بالابعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البت في أمر الموظف، اعتبر هذا الأمر ضمن صلاحياتها.....".

علما أن قرار التوقيف تتخذه السلطة المؤهلة بموجب قرار أو مقرر حسب طريقة تعيين الموظف، يحدد فيه لاسيما، تحديد مدة الوقف التي لا ينبغي أن تتجاوز ستة أشهر، وتاريخ بداية سريان قرار أو مقرر التوقيف والذي يكون اما تاريخ اخطار النيابة العامة بالمتابعة الجزائية أو ابتداء من تاريخ العلم اليقين من طرف الادارة المستخدمة بالمتابعة، كما يتضمن أيضا تحديد الجزء من الراتب الذي يتقاضاه المعني طيلة المدة المحددة في قرار أو مقرر التوقيف والذي لا ينبغي أن يتعدى نصف الراتب الذي كان يتقاضاه قبل توقيفه²⁴.

2 – الوقف اجراء تحفظي ذي طابع مؤقت

لما كان الوقف اجراء تحفظيا يتخذ فورا لصالح المرفق، ويكتسي طابعا غير تأديبي، فانه يتعين اتخاذه فورا مع مراعاة طابعه المؤقت(أ). ويتم اتخاذه بعد تحريك الدعوى العمومية (ب).

أ- الهدف من التوقيف التحفظي للموظف

يهدف الوقف الى إستبعاد الموظف مؤقتا من منصب عمله حتى لا يتسبب حضوره في عرقلة سير المرفق. وواضح من نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03 أنها تلزم الادارة بالوقف التحفظي فورا للموظف اذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه وذلك حماية للمرفق وسمعته مع مراعاة مفهوم المتابعة التي لا تسمح للموظف البقاء في منصبه الذي يبقى متروكا للسلطة التقديرية للإدارة.

فالوقف اجراء مؤقت يتخذ تجاه الموظف المتهم بارتكاب مخالفة تأديبية أو جنائية في انتظار الفصل في وضعيته الادارية بعد صدور حكم قضائي نهائي. ولما كان الوقف من طبيعة مؤقتة، فإنه لا يصح وقف الموظف لمدة غير محددة، فهو يتوقف في أية لحظة بمجرد أن تفصل السلطة القضائية في الأمر بحكم نهائي²⁵.

وفي غياب نص قانوني يلزم الادارة بإعادة الموظف الى منصب عمله بعد انقضاء مدة محددة، فإن حالة الوقف تبقى مستمرة الى غاية صدور حكم قضائي نهائي يكون حائزا لحجية الشيء المقضي به، أي بعد استنفاد كافة طرق الطعن القانونية. واستثناء عن هذه الحالة، أفادت المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري، بموجب المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016²⁶ الى امكانية عرض الموظف المعني على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء للفصل في وضعه التأديبي، عندما:

- يكون الحكم صادرا بالبراءة في حقه على مستوى المجلس القضائي حتى ولو كان هذا الحكم محل طعن أمام المحكمة العليا. وذلك اعتبارا لطول المدة التي تستغرقها المتابعات القضائية والفصل النهائي في القضية.

- تتم ادانة المعني على مستوى الدرجة الثانية لكن مع وقف التنفيذ من أجل أفعال تشكل خطأ مهنيا .

- تتم ادانة المعني على مستوى الدرجة الثانية بأفعال ليست لها علاقة مباشرة بالمهام المسندة له أو اذا وقعت خارج أماكن العمل.

غير أنها أكدت من جهة أخرى، أنه طبقا لمبدأ استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية، عن حق الادارة في متابعة الموظف تأديبيا على أساس الخطأ المهني بالرغم من تيرئته جزائيا.

ب تاريخ احتساب توقيف الموظف

يثير اجراء الوقف التحفظي للموظف بعض المسائل المتصلة باحتساب تاريخ توقيفه، حيث من المستقر عليه فقها وقضاء أن الموظف يوقف بسبب المتابعة الجزائية بعد تحريك الدعوى العمومية من طرف الجهات المخول لها ذلك. ولا يتم توقيفه بمجرد ايداع شكوى لدى الجهة القضائية، سواء من الادارة التي ينتمي اليها أو من طرف الغير. ويتماشى هذا الموقف مع اجتهادات المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري، والتي عبرت عنها عبر مجموعة من المناشير والمراسلات الموجهة للإدارات والمؤسسات المعنية بتطبيق أحكام الأمر رقم 06-03.

وفي هذا الاطار أوضح المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري الصادر بتاريخ 16 جانفي 2019 والسالف ذكره، أن " التوقيف بسبب المتابعة الجزائية يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة اخطارا من الجهة القضائية المختصة، بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، أما في حالة

عدم تلقيها اخطارا بذلك، فان توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ ايداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير اذ أن هذه الشكوى قد تحفظ من قبل الجهة القضائية المختصة، لانتفاء وجه الدعوى أو المتابعة²⁷.

علما أن سريان الوقف بحسب ابتداء من تاريخ تبليغ الموظف بمقرر الوقف وليس من تاريخ تحريك الدعوى العمومية.²⁸

ثانيا: اجراء الوقف يخضع لرقابة القاضي الاداري

للاشارة أن قرار الوقف التحفظي يتم اتخاذه بناء على قرار مسيب والا كان عرضة للإلغاء، ذلك ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية في المنشور رقم 10 الصادر عنها بتاريخ 16 جانفي 2019، أن الوقف التحفظي للموظف بسبب متابعة جزائية يتخذ بقرار مسيب مع اخطاره بذلك كتابيا مع مراعاة الاجراءات والتدابير التأديبية المطلوبة (ص 3 من المنشور). ونفس الموقف تبناه مجلس الدولة في القرار رقم 180800 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020، وفي ذلك ضمانات أوفر للموظف²⁹.

وفي هذه الحالة، يثار التساؤل حول امكانية الطعن في قرار الوقف، فمن الواضح أنه لما كان قرار التوقيف من طابع غير تأديبي فانه لا يمكن الطعن فيه أمام لجان الطعن الخاصة بالموظفين، ولكن ولما كان هذا القرار يحمل طابعا اداريا ويستوفي على مواصفات القرار الاداري³⁰، فان الطعن فيه أمام الجهات القضائية أثار جدلا فقهيًا وقضائيا.

فحسب اجتهاد قضائي سابق، فان القرار يكون غير قابل للطعن، ذلك ما قضى به المجلس الأعلى بموجب القرار رقم 24316 المؤرخ في 10 جويلية 1982 (قضية ل. م ضد وزير العمران والبناء) والذي صرح بمقتضاه " من المقرر قانونا أن إيقاف الموظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54 و55 و56 من القانون العام للوظيفة العمومية الا أنه يعتبر تدبير ابعاد من الوظيفة فرضه سلوك هذا الموظف، ومن ثم فان الطعن ببطالان القرار الاداري المتضمن اتخاذ هذا التدبير لا يمكن رفعه أمام القضاة المكلفين بإبطال قرارات تجاوز السلطة"³¹.

غير أن هذا الموقف، يبدو غير سليم، بحجة عدم وجود نص قانوني يمنع الطعن فيه أمام القضاء، علاوة على أن قرار التوقيف مثله مثل القرارات الادارية الأخرى، يمكن الطعن فيها بالإلغاء لأنه مستقل عن العملية التأديبية رغم ارتباطه بها، وبالتالي يمكن عرضه على رقابة القاضي الاداري والغائه بسبب نقص في التسييب³³. ذلك ما أكده مجلس الدولة في القرار الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020 تحت رقم 180800 والمشار إليه أعلاه، عندما اعترف للموظف الموقف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية بحق الطعن في قرار توقيفه بسبب تجاوز السلطة وقضى بإلغائه. وقد استند مجلس الدولة في قراره كون التوقيف التحفظي، "...لا يتم اتخاذه الا في حالة ارتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم..". و " أن هذا الاجراء لا يمكن اتخاذه بصف آلية عند كل متابعة جزائية، ويعود ذلك الى طبيعة الأفعال وخطورتها ومدى صلتها بالوظيفة أو تأثيرها عليها..". مما يجعل القرار المطعون فيه "جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون وتجاوز السلطة وهو غير مسبب تسييبا كافيا..."³⁴. ونفس الموقف سبق وأن أكده مجلس الدولة الفرنسي، عندما صرح أن

قرار الوقف يمكن الطعن فيه قبل صدور القرار التأديبي " 35 وأوضح من جهة أخرى، أن الوقف غير القانوني يشكل خطأ من الإدارة يتعين عليها اصلاحه"³⁶.

المبحث الثاني: تقييد الإدارة بأحكام القانون فيما يخص الوضع المهني للموظف
تجدر الإشارة بداية أن الوقف لا يقطع علاقة العمل مع الإدارة، حيث يحتفظ الموظف الموقوف بوضعيته في حالة خدمة، فالطابع المؤقت للوقف لا يجعل المنصب الذي يشغله شاغرا، وبالتالي لا يمكن الإدارة منح هذا المنصب لشخص آخر.
غير أن الطابع المؤقت للوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، تترتب عنه مجموعة من الآثار القانونية، تتضمن بقاء الموظف خاضعا لجملة من الحقوق والالتزامات (الفرع الأول)، وارتباط التسوية النهائية لوضعيته الادارية بصدور حكم جزائي نهائي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحقوق والالتزامات أثناء فترة الوقف التحفظي بين الإبقاء والحرمان

منها

يترتب عن وضع الموظف الموقوف تحفظيا، التعرف عن مدى استفادته من الحقوق المقررة له قانونا (أولا) والإبقاء على بعض واجباته المهنية (ثانيا).

أولا : التمتع ببعض الحقوق المالية والادارية

من الآثار المترتبة عن توقيف الموظف تحفظيا، الإبقاء على بعض الحقوق المالية والادارية (1) والحرمان من بعضها الآخر(2).

1- الإبقاء على بعض الحقوق المالية والادارية

يستفيد الموظف في حالة الوقف التحفظي ببعض حقوقه المالية (أ) كما يبقى في وضعية خدمة تجاه ادارته المستخدمة (ب).

أ-الحقوق المالية

يترتب عن توقيف الموظف تحفظيا احتفاظ الموظف بجزء من راتبه والإبقاء على تقاضي مجمل المنح العائلية، كما يستفيد من الحماية من العقوبات المدنية التي تسلط عليه.

أ) احتفاظ الموظف بجزء من راتبه

تباين الموقف بالنسبة لاستفادة الموظف المتابع جزائيا من كامل راتبه طيلة فترة الوقف أو جزء منها، لاسيما من وضع رهن الحبس المؤقت، علما أن الراتب انما يمنح وفقا " لقاعدة أن الأجر يمنح مقابل عمل مؤدى"، حسب نص المادة 32 من الأمر 03-06 " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب"، وأوضحتها عدة مناشير أصدرتها المديرية العامة للوظيفة العمومية بخصوص هذه المسألة. من بينها المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019. ومن جهته، أيد مجلس الدولة عدم أحقية تلق الموظف راتبه طيلة مدة الوقف طبقا لقاعدة الأجر مقابل عمل مؤدى، جاء ذلك في القرار رقم 144707 الصادر عنه بتاريخ أول فبراير 1999³⁷. ولا يمكنه أيضا المطالبة بالرواتب عن الفترة التي كان خلالها محل متابعة جزائية³⁸، ونفس الموقف أكده مجلس الدولة في القرار رقم 080704 الصادر بتاريخ 11 أبريل 2013³⁹.

وخلافا لقاعدة عدم تقاضي الأجر إلا بعد عمل مؤدى، يحتفظ الموظف الموقوف بجزء من راتبه أثناء فترة توقيفه، لفترة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، غير أن هذا الاقتطاع

لا يمكن أن يفوق نصف راتبه الأصلي. وفي هذا الصدد، أوضحت المادة 174 من الأمر رقم 03-06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية امكانية أن يستفيد الموظف خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من راتبه لا يتعدى النص. بينما يقضي التشريع الفرنسي بموجب المادة 30 من القانون رقم 83-634 المؤرخ في 13 جويلية 1983 والمتضمن حقوق وواجبات الموظفين، المعدل بالمادة 10 من القانون 2019-828 الصادر بتاريخ 6 أوت 2019 على الإبقاء على كامل راتبه خلال أربعة أشهر، وفي حالة عدم اعادة ادماجه في منصب عمله خلال هذا الأجل، وإذا تجاوزت مدة الوقف هذا الأجل يمكن تحويله الى منصب عمل آخر أو انتدابه لشغل وظيفة مطابقة، وفي هذه الحالات يخضع راتبه الى الاقتطاع في حدود لا يتعدى نصف الراتب الذي كان يتقاضاه.⁴⁰

وجدير بالذكر أن استفاضة الموظف الموقوف من جزء من الراتب خلال مدة لا تتجاوز سنة (6) أشهر يجب التنصيص عليه في مقرر أو قرار التوقيف الذي تصدره السلطة المعنية الذي يجب أن ينص على تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف الى جانب استفادته من المنح العائلية⁴¹. وجدير بالذكر أيضا، فإن "الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي للموظف الى غاية تاريخ اعادة ادماجه تعتبر في كل الحالات فترة عمل غير مؤدات ولا تحتسب كفترة خدمة فعلية سواء لتقاضي الراتب أو للترقية مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية التي كان محلها"⁴².

وينطبق نفس الوضع على الموظفين الذين صدرت لفائدتهم أحكام تلزم الادارة بإعادة ادماجهم وتعويضهم جراء توقيفهم بسبب المتابعة الجزائية، فإنهم لا يستفيدون أيضا من الراتب طيلة مدة الوقف على اعتبار هذه الفترة تعد فترة عمل غير مؤدات طبقا لأحكام المادة 32 من الأمر رقم 03-06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴³.

وحسب المديرية العامة للوظيفة العمومية، فإن المحاكم المختصة يمكن أن تقضي بمنحهم تعويضا يعادل الراتب الذي لم يتقاضاه الموظف طيلة فترة الوقف. وفي هذه الحالة فإن هذا التعويض لا يعد راتبا حتى وان تم تقدير التعويض على أساس راتب الموظف⁴⁴. ومن جهة أخرى، وبخصوص أحقية استفاضة الموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية من منحة المردودية فإنه طبقا لقاعدة "الأجر يؤدي مقابل عمل مؤدى"، وتبعاً لمراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية تحت رقم 303 بتاريخ 13 أبريل 2016 الى الموظف "ب.أ" الذي التمس تدخل هذه الهيئة من أجل تسوية وضعيته الادارية والمالية، فقد أوضحت، أن "الاستفاضة من منحة المردودية تقتضي وجود الموظف في وضعية خدمة فعلية، لكون الاستفاضة منها يخضع لتقييم الموظف عن أداء مهامه كما حددته المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304"⁴⁵.

ب) تقاضي مجمل المنح العائلية

تنص الفقرة الثالثة من المادة 174 من الأمر رقم 03-06: "ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية" الى غاية أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا وتسوية وضعيته الادارية. اما بإعادة ادماجه في منصب عمله أو تسريحه نهائيا، وفي هذا الاطار، أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري في المراسلة رقم 267 المؤرخة

بتاريخ 19 جانفي 2016 الموجهة الى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كفاءات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أنه " لا يمكن حرمان الموظف الموقوف تحفظيا من الحق في المنح العائلية تحت أي مبرر كان ويقصد بها المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة " .

غير أن استفادة الموظف الموقوف من المنح العائلية طيلة فترة التوقيف يجب التنصيص عليه في قرار أو مقرر التوقيف الذي تصدره السلطة المعنية.⁴⁶

ومن جهة أخرى، ولما كانت علاقة الموظف بالإدارة غير منقطعة، فإنه علاوة على المنح العائلية، يبقى يستفيد من التأمينات الاجتماعية طبقا للشروط المحددة في القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل، ونصوصه التطبيقية لا سيما المادة 2 من المرسوم رقم 84-21 المؤرخ في 11 فبراير 1984، المعدل، الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁴⁷، وذلك لمدة سنة بالنسبة لكل شخص عمل مدة ستة وثلاثون (36) يوما أو 240 ساعة خلال السنة المنصرمة.

ج) توفير الحماية للموظف المتابع جزائيا من العقوبات المدنية

يقع على عاتق المجموعة الوطنية منح الحماية للموظف أو الموظف السابق، عندما يكون موضوع متابعات جزائية بمناسبة الأفعال التي لا تندرج ضمن الخطأ الشخصي⁴⁸. وفي هذا الإطار، تنص المادة 31 من الأمر 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، " اذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي اليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب الى هذا الموظف خطأ شخصيا يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له".

وفي نفس السياق تنص المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990⁴⁹ الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، " اذا تعرض عامل يمارس وظيفة عليا لملاحقة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة وجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة العمومية التي ينتمي اليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه مالم يرتكب هذا العامل نفسه خطأ شخصيا يقتضي فصله عن ممارسة مهامه".

واضح من نص هاتين المادتين أن حماية الموظف المتابع جزائيا تنصب فقط على العقوبات المدنية التي تسلط عليه ولا تشمل العقوبات الجزائية. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن الحماية تشمل فقط الموظف المتابع قضائيا من الغير وأن يكون الخطأ المرتكب خطأ في الخدمة أي خطئا مرفقيا، بينما يحرم الموظف من هذه الحماية اذا كانت الإدارة هي التي كانت وراء تحريك الدعوى الجزائية، أو كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ شخصي غير مرتبط بالمهام الموكلة له، كأن يتصرف الموظف في حدود الصلاحيات الموكلة لهيكل أو مصلحة لا ينتمي اليها. فالخطأ الشخصي يكون اذن منفصلا عن المرفق، أو يرتكب في المرفق، بنية إلحاق الضرر أو يكتسي خطورة غير مقبولة⁵⁰.

ذلك أن ارتكاب الموظف لخطأ شخصي يسمح للإدارة بالتوصل من التزام توفير الحماية. كأن ترفض الإدارة منح الحماية لرئيس مصلحة استشفائية جامعية الذي تستر عن خطأ طبي خطير ارتكب في مصلحته. وفي هذه الحالة، وحسب الأستاذ أوليفي دورد Olivier Dord فإن الإدارة ملزمة بتبرير مادية والتكليف القانوني للأفعال المتابع بها على ضوء العناصر التي بحوزتها.⁵¹ ومن جهة أخرى، فبالنسبة لنفس الكاتب، فإن رفض توفير الحماية للموظف المتابع جزائياً نتيجة الخطأ الشخصي، يمكن التراجع عنه إذا تبين أن هذا الخطأ يكتسي في الحقيقة وصف الخطأ المرفقي، كما يمكن سحب الحماية للموظف إذا تبين أن الموظف ارتكب خطأ شخصياً.⁵²

تتضمن الحماية التي توفرها الإدارة، تعويض الموظف المتابع جزائياً عن العقوبات المدنية التي يمكن أن يتضمنها الحكم القضائي، غير أن هذه الحماية لا تتضمن تحميل الإدارة مبالغ الغرامات المفروضة عليه، ذلك أن مبدأ شخصية العقوبة يتطلب تحميل الموظف تبعات العقوبة المالية⁵³. ذلك ما تضمنته المادة 31 من الأمر رقم 06-03.

ب- ابقاء الموظف في وضعية خدمة

تطرح وضعية الموظف الموقوف تحفظياً بغض الانشغالات المتعلقة بوضعه المهني، لاسيما في حالة وضعه رهن الحبس المؤقت (أ) أو امكانية استقالته (ب).

أ) الطابع المؤقت للوقف لا يجعل المنصب شاغراً

تجدر الإشارة بداية أن الوقف لا يقطع علاقة العمل مع الإدارة، حيث يحتفظ الموظف الموقوف بوضعيته في حالة خدمة، فالطابع المؤقت للوقف لا يجعل المنصب الذي يشغله شاغراً، وبالتالي لا يمكن الإدارة منح هذا المنصب لشخص آخر.

أما بخصوص الموظف الموضوع رهن الحبس المؤقت والذي تم توقيفه تحفظياً نتيجة ذلك، فإن التساؤل بشأنه، يتعلق بمعرفة وضعيته القانونية وهل يجوز شطبه بسبب اهمال المنصب. وحسب جانب من رجال القانون، فإنه، ولما كان الموظف المحبوس في وضعية خدمة عندما تم حبسه فإنه يبقى في هذه الوضعية. فخلال مرحلة الوقف لا يمكن الإدارة اتخاذ أي إجراء تأديبي تجاه الموظف المحبوس. بالإضافة إلى ذلك يمكن مجلس التأديب عندما يتم اخطاره بالخطأ التأديبي، تأجيل الفصل في المسألة إلى غاية صدور حكم قضائي نهائي من القاضي الجزائي. ونتيجة ذلك، فإن اتخاذ الاجراءات التأديبية ضد الموظف الموضوع رهن الحبس المؤقت، وفي غياب العناصر الكافية لقيام الخطأ التأديبي، يكون غير ملائم.⁵⁴

ويترتب على الإبقاء على الموظف المحبوس في حالة خدمة، عدم جواز شطبه بسبب إهمال المنصب.

وبهذا الصدد ينبغي التنويه أن المشرع الجزائري نظم أحكام إهمال المنصب بموجب المادة 184 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وحدد شروط وإجراءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب. "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب، بعد الاعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم".

ومن جهته حدد المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017⁵⁵ الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الكيفيات والإجراءات الأخرى للعزل بسبب إهمال المنصب، ووصف في نص الفقرة الأولى من المادة 2 منه الإهمال بأنه "..... كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل دون مبرر مقبول"، وحددت الفقرة الثانية من نفس المادة، الحالات المبررة التي لا يمكن ادراجها ضمن إهمال المنصب ومن بينها المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.

وعليه فإن الموظف الموضوع رهن الحبس المؤقت يوجد في وضعية عدم القدرة على الالتحاق بمنصب عمله بسبب الحبس، وبالتالي لا نكون أمام إهمال المنصب بسبب الحبس المؤقت، وعليه فإن العزل بمبرر الإهمال في المنصب عندما يكون الموظف رهن الحبس المؤقت يكون غير شرعي، ذلك ما أكدته القضاء الإداري في فرنسا بالنسبة لحالة عزل الموظف الموجود رهن الحبس المؤقت، واعتبر أن الإدارة التي عزلت الموظف لهذا السبب لم تتمكن من تبرير قانونية عزله من خلال الغياب الذي لا يمكن تشبيهه بالإهمال للمنصب⁵⁶.

ب) عدم جواز استقالة الموظف في حالة التوقيف التحفظي

يعتبر الموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، في وضعية تعليق علاقة العمل مع ادارته المستخدمة، وبالتالي فإنه لا يمكنه تقديم طلب الاستقالة التي تتطلب من الموظف أن يكون في حالة نشاط، ذلك ما أفادت به مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية في رسالة وجهتها تحت رقم 135 بتاريخ 31 ديسمبر 2017 الى رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية برج الكيفان ولاية الجزائر، جوابا على امكانية الفصل في طلب استقالة تقدم بها موظف، وأجابت أنه لا يمكن النظر في طلب الاستقالة خلال فترة التوقف، على اعتبار أن الاستقالة تقتضي أن يكون الموظف في حالة نشاط. غير أنه وفي حالة اصرار الموظف على ذلك فإنه يتعين على الإدارة المستخدمة عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لاتخاذ قرار التسريح نظرا لخطورة الأفعال المنسوبة اليه التي لها صلة بممارسة مهامه.

2- الحرمان من بعض الحقوق

يترتب عن الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا حرمانه من الحق في الترقية (أ) والتعويض (ب) ومن ممارسة أي نشاط آخر مريح (ج).

أ) الحرمان من الحق في الترقية واحتساب الخبرة المهنية

إذا كان الموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية يبقى يستفيد أثناء فترة الوقف التحفظي من جزء من الراتب خلال المدة المحددة في المادة 174 من الأمر 06-03 بالإضافة للمنح العائلية، فإن هذه المدة وباعتبارها فترة خدمة غير مؤدات، فإنها لا تخول الموظف الحق في الاستفادة من احتساب الخبرة المهنية أو الحق في الترقية، لأن الاستفادة من هذا الحق مرتبط بالقيام بعمل، بينما يوجد الموظف الموقوف تحفظيا في وضعية لا تسمح له بالقيام بالعمل⁵⁷. ومن جهة أخرى، فإنه لا يترتب عن قرار إعادة ادماج الموظف أي أثر مالي رجعي بالنسبة للفترة التي لم يعمل فيها، بينما تأخذ في الاعتبار الأقدمية

المكتسبة قبل التسريح أو التوقيف عند احتساب تعويض الخبرة المهنية أو في تطور الحياة المهنية للموظف 58.

ب) الحرمان من التعويض

من المستقر عليه في فقه مجلس الدولة الجزائري أن الموظف الذي كان موقفا بسبب المتابعة الجزائية والذي استفاد من حكم جزائي نهائي بالبراءة وأعيد ادماجه في منصب عمله، لا يستفيد من أي تعويض من الإدارة عن فترة التوقيف التحفظي أو الحبس الاحتياطي إذا كانت الإدارة غير متسببة بواسطة شكوى جزائية في متابعة الموظف جزائيا. جاء ذلك في قرار مجلس الدولة رقم 080704 المؤرخ في 11 ابريل 2013 في القضية (خ.ل) ضد مديرية التربية لولاية المدية، حيث جاء في حثيات هذا القرار " حيث أن المستأنف عليها - مديرية التربية- ليست هي التي تقدمت بالشكوى لرجال الأمن ولم تتسبب في متابعة المستأنف جزائيا وبالتالي لم ترتكب أي خطأ يستلزم التعويض"⁵⁹. ونفس المبدأ تم تأكيده بموجب قرار مجلس الدولة رقم 10847 بتاريخ 15 جوان 2004،⁶⁰ عندما صرح أن المطالبة بالتعويض غير مؤسدة لأن المسؤولية لا تتحملها الإدارة التي يتبعها الموظف كونها ليست المسؤولة عن تحريك الدعوى العمومية.

وينطبق هذا المبدأ أيضا، على الموظف الذي استنفذ العقوبة، حيث لا يحق له التمسك بالمطالبة بإعادة الامماج والتعويض، جاء ذلك في قرار مجلس الدولة رقم 082979 بتاريخ 12 سبتمبر 2013 بين بلدية جميلة ضد (ك.م)، عندما قضى بإلغاء الحكم المستأنف من طرف البلدية، وكرس من جديد عدم أحقية الموظف الذي كان معاقبا بعقوبة الحبس من أي تعويض بعد استنفاد عقوبته⁶¹.

ويفهم من موقف مجلس الدولة أنه عندما تكون المتابعة نتيجة شكوى تقدمت بها الإدارة ضد الموظف، فإنه يمكنه مطالبتها بالتعويض عندما يقضي الحكم ببراءته من التهم المنسوبة له. ذلك ما تبناه مجلس الدولة في القرار رقم 180800 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020، عندما قضى منح المستأنف (أستاذ جامعي) تعويضا عن الضرر المادي والمعنوي اللاحق به.⁶²

ويبدو أن ذلك ما تقصده المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري عندما أشارت الى امكانية منح المحاكم المختصة تعويضا للموظف الذي كان محل متابعة جزائية وأعيد ادماجه الى منصب عمله⁶³.

وأمام هذا الموقف القاضي بحرمان الموظف من التعويض في حال تبرئته بحكم قضائي نهائي، فإن التساؤل يثار بخصوص امكانية حصول الموظف المعني على التعويض من المتسبب مباشرة في المتابعة الجزائية والتي كانت سببا في حرمانه من حقوقه المالية، عن طريق المطالبة بالتعويض أمام الجهة القضائية المختصة على أساس ما لحقه من ضرر وما فاتته من كسب طبقا للمواد 124 و 131 و 182 و 182 مكرر من القانون المدني، لاسيما اذا علمنا أن الحرمان لا يشمل فقط الحصول على المرتب أو أية تعويضات، ولكن يمتد أيضا الى حرمانه من ممارسة نشاط مريح. علما أنه بموجب المادة 133 من القانون المدني تسقط دعوى التعويض بعد انقضاء خمس عشرة (15) سنة من يوم وقوع الفعل الضار.

ج) الحرمان من ممارسة نشاط آخر مريح

خلافًا لبعض الالتزامات التي يبق الموظف ملزمًا باحترامها، فإن فترة التوقيف التحفظي من شأنها حرمان الموظف من بعض الحقوق، لاسيما امكانية القيام بنشاط آخر مربح، ذلك أن القانون لا يجيز من حيث المبدأ ممارسة نشاط مربح في اطار خاص، ذلك ما نصت عليه المادة 43 من الأمر رقم 06-03، مع استثناء الموظفين المنتمين لأسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين من هذا المنع حيث يمكنهم ممارسة نشاط مربح يوافق تخصصهم ضمن شروط وكيفيات تحدد عن طريق التنظيم⁶⁴.

ففي حالة الوقف التحفظي، فإذا كان جانبًا من الفقه يجيز الموظف الموقف القيام بنشاط مربح على اعتبار أن الموظف يكون في وضع يمنعه من مواصلة مزاولة مهامه⁶⁵، مؤيدا باجتهادات مجلس الدولة الفرنسي⁶⁶. مستندا على فكرة أن الموظف يكون في وضع لا يسمح له بمزاولة مهامه، وبالتالي فلا فائدة من منعه من القيام بنشاط آخر، لاسيما أنه لا يتقاضى أكثر من نصف راتبه ولمدة لا تتجاوز ستة أشهر⁶⁷. فإن هذا الرأي لا يستوي مع فلسفة القانون الجزائري التي تحرم الموظف بموجب المادة 43 من الأمر رقم 06-03 من ممارسة نشاط مربح باستثناء الفئات المسموح لها القيام بهذا النشاط. لأن النص يخاطب الموظف بصفة عامة سواء كان في وضعية القيام بالخدمة (المادتين 128 و 129) أو في حالة الوقف التحفظي (المادة 174) كون علاقة العمل تبقى قائمة مع الإدارة المستخدمة، وذلك قياسا مع حالة الاستيداع المنصوص عليها في المادة 150 من الأمر رقم 06-03 التي تحرم الموظف من ممارسة أي نشاط مربح. زيادة على ذلك، فإن النشاط المربح الذي يمكن الموظف ممارسته يكون هو الآخر مقيدا بأخلاقيات الوظيفة العامة أو النشاط المزمع القيام به، لأن الإدارة أو الهيئة التي سوف تستقبل هذا الموظف الموقوف لا ترغب في التعامل مع موظف محل شبهات.

إن ممارسة أي نشاط مهما كانت طبيعته مقترنة بأن يكون الموظف في وضعية تسمح له بممارسة النشاط، ذلك أن المتابعة الجزائية من الحالات التي تحول دون ممارسة أي نشاط آخر.

وينطبق هذا المنع أيضا، على أساتذة التعليم العالي والباحثين الذين يمكنهم بموجب التنظيم المعمول ممارسة نشاط ثانوي، حيث أنهم ملزمون طبقا للمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 01-293 المؤرخ في أول أكتوبر 2001، المتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالبيين ومستخدمو البحث وأعوان عموميون آخرون، المتمم، بالحصول على ترخيص من مؤسستهم الأصلية للقيام بمهام التعليم والتكوين العالبيين في مؤسسة أخرى للتعليم العالي، باعتبارها عملا ثانويا، بالإضافة لوجوب أداء مجمل المهام القانونية الأساسية في مؤسستهم الأصلية كما تنص عليه المادة 4 من نفس المرسوم⁶⁸.

وبالنسبة للأساتذة المدعويين للقيام بمهام التعليم والتكوين العالبيين بصفة أستاذ مدعو مقيم، فإنهم ملزمون أيضا بموجب المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 01-294 المؤرخ في أول أكتوبر 2001 الذي يحدد شروط توظيف الأساتذة المشاركين والأساتذة المدعويين وعملهم في مؤسسات التعليم والتكوين العالبيين، باستكمال مجمل مهامهم القانونية الأساسية في مؤسستهم الأصلية.

أما بالنسبة لإمكانية القيام بمهام التعليم والتكوين العالين بصفة أستاذ مشارك بالنسبة لإطارات مختلف قطاعات النشاط في إطار أحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 01-294، (يخص الموظفين والأعوان العموميين من غير أستاذة التعليم العالي) فإنهم ملزمون أيضا طبقا للمادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 01-294 المؤرخ في أول أكتوبر 2001 والمذكور أعلاه، بالحصول على رخصة من الهيئة المستخدمة التي ينتمون إليها.

وهكذا نلاحظ أن الأساتذة الباحثين أو مستخدمي البحث (الباحثين الدائمين) سواء في إطار أحكام المرسوم التنفيذي رقم 01-293 أو 01-294 المؤرخين في أول أكتوبر 2001، فإنه يصعب عليهم ممارسة مهام التعليم والتكوين العالين باعتبارها عملا ثانويا أو بصفة أستاذ مشارك أو أستاذ مدعو مقيم، في حالة توقيفهم تحفظيا، لأن هذين النصين يشترطان حصول المعنيين على رخصة من المؤسسة الأصلية التي ينتمون إليها بالإضافة لأداء مجمل المهام القانونية الأساسية في مؤسستهم الأصلية، وفي هذه الحالة فإن مسؤولي هذه المؤسسات لن يتمكنوا من منح تلك الرخص بسبب وضعية الوقف عن العمل الناجمة عن المتابعة الجزائية من جهة، وبسبب أن الأستاذ الباحث لا يمكنه إثبات أداء مجمل مهامه القانونية الأساسية في مؤسسته الأصلية.

فاذا كان المنع من ممارسة أي نشاط آخر ينطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية، والقطاعات الخاضعة لقانون علاقات العمل، فإنه ومن أجل تمكين الموظف المعني من توفير أدى ظروف المعيشة له ولعائلته، ونظرا لطول إجراءات النظر في المتابعة الجزائية فإنه يمكن التفكير في تمكين الموظف المعني من القيام ببعض الأنشطة لحسابه الخاص، إذا كانت هذه الأنشطة لا تتعارض مع وظائفه، لاسيما وأنه يبقى ملتزما ببعض الواجبات المهنية.

ثانيا : الإبقاء على بعض الواجبات المهنية

تطرح وضعية الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية بعض التساؤلات المتعلقة بإمكانية سريان بعض الالتزامات الوظيفية على الموظف. وهكذا، فإذا كان الموظف الموقوف تحفظيا غير ملزم ببعض الواجبات المرتبطة بوظيفته كالحضور الى أماكن العمل أو واجب الطاعة لرؤسائه، فإنه مقابل ذلك يبقى ملزما ببعض الواجبات المهنية بسبب أن علاقة العمل مع الإدارة المستخدمة تبقى قائمة رغم وقفها بسبب المتابعة الجزائية، ومن أهم الواجبات التي يبقى الموظف ملزما باحترامها، واجب التحفظ الذي يفرض عليه بأن يسلك سلوكا لائقا ومحترما وبأخلاقيات الوظيفة العامة والامتناع عن القيام بأي فعل يتنافى مع وظيفته. (المادة 42 من الأمر رقم 06-03). والامتناع عن امتلاك مصالح داخل التراب الوطني أو خارجه من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليتها (المادة 45 من الأمر رقم 06-03) والالتزام بواجب المحافظة على السر المهني (المادة 48 الأمر رقم 06-03).

الفرع الثاني: اقتران التسوية النهائية للوضعية الادارية للموظف المتابع جزائيا بصدور حكم جزائي نهائي.

يبقى الموظف المتابع جزائيا في وضعية الوقف التحفظي الى غاية صدور حكم قضائي نهائي، اما بالبراءة أو بالإدانة (أولا). غير أن تسوية وضعيته الادارية تتطلب عرضها وجوبا على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء (ثانيا).

أولا: التسوية النهائية مقترنة بصدور حكم جزائي نهائي

تنص الفقرة الأخيرة من المادة 174 سالف الذكر، على ما يأتي: " وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الادارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا"، وهو ما يعني أن تسوية الوضعية الادارية للموظف لن تتم الا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا حائزا حجية الشيء المقضي فيه⁶⁹ بعد استنفاد كافة طرق الطعن ، ذلك أن 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.

ثانيا: وجوب عرض وضعية الموظف على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء للفصل في وضعيته.

عند صدور حكم جزائي نهائي، فان تسوية الوضعية الادارية للموظف المعني، تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء للبت فيها وفق الاجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 166 الى 172 من الأمر رقم 06-03.

فالتسوية النهائية لوضعية المعني، لا تتم إلا بعد البت فيها من طرف اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء التي تتعقد لهذا الغرض كمجلس تأديبي، على ضوء منطوق قرار المحكمة العليا. وفي هذه الحالة فان القرار التأديبي يكون قابلا للطعن وفق الاجراءات الواردة في المادتين 56 و 57 من المرسوم التنفيذي رقم 20-211 المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية⁷⁰.

ولالإشارة أن تاريخ سريان قرار اعادة ادماج الموظف في منصب عمله اثر صدور قرار تبرئته من التهمة المنسوبة اليه، " يكون ابتداء من تاريخ اجتماع اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء"، وليس من تاريخ التوقيف عن العمل، ذلك ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية في رسالة موجهة لموظف (ب.فريد) تحت رقم 1397 مؤرخة في 16 ديسمبر 2013، يلتزم من هذه المصالح مراجعة تاريخ سريان اعادة ادماجه في منصب عمله بعد صدور قرار تبرئته من التهم المنسوبة اليه وحسابه ابتداء من تاريخ توقيفه عن العمل، مؤكدة ذات المصالح أن فترة التوقيف عن العمل، تعتبر فترة غير مؤدات تطبيقا لنص المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ولا تحسب بالتالي عند تحديد تاريخ اعادة الادماج.

أما بخصوص احتساب تاريخ تسريح الموظف بسبب متابعته جزائيا، فانه يتعين اعتماده ابتداء من تاريخ اجتماع اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء وليس من تاريخ توقيفه، ذلك ما أكدته مراسلة مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية موجهة الى موظف من ولاية الشلف⁷¹ تقدم اليها بالتماس من أجل مراجعة تاريخ تسريحه بأن يكون ابتداء من تاريخ توقيفه بدلا من تاريخ اجتماع اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء كما هو

محرر في وثيقة تسريحه. وفي هذه الرسالة أكدت ذات المصالح صحة الاجراء الذي اتخذته الهيئة المستخدمة للموظف عندما احتسبت تاريخ التسريح ابتداء من تاريخ اجتماع اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء. والحجة في اعتماد هذا المعيار هو الابقاء على جزء من الراتب ومجمل المنح العائلية خلال فترة التوقيف بالنسبة للموظف الموقف تحفظيا.

الخاتمة

الخلاصة الأساسية في هذا الفصل حسب اجماع الفقه والقضاء تقضي بالقول أنه ليست كل متابعة جزائية تؤدي حتما الى توقيف الموظف، وانما يجب مراعاة طبيعة الأفعال المرتكبة وخطورتها ومدى صلتها بالوظيفة أو تأثيرها عليها. وفي هذه الحالة فان الادارة وحدها من يقدر هذه الخطورة تحت رقابة القاضي الاداري.

ومن جهة أخرى، فإن الموظف على الرغم من توقيفه تحفظيا وحرمانه من كثير من حقوقه المالية فانه يبقى يستفيد من بعض الحقوق المادية، كما يبقى ملزما ببعض الواجبات الوظيفية، ولا تسوى وضعيته الا بعد صدور حكم قضائي نهائي، سواء باسترجاع منصبه أو بتسريحه نهائيا.

إذا كانت الادارة تملك سلطة تقديرية في اللجوء أم لا الى اجراء الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية، لأنها صاحبة السلطة التقديرية في تقييم أثر الخطأ الجزائي المرتكب من طرف الموظف على سمعة الادارة ومصداقيتها وعلى أخلاقيات الوظيفة العمومية، ومقابل ذلك، تكون مقيدة بما ينص عليه القانون فيما يخص وضعه المهني لا سيما ما تعلق بحقوقه وواجباته المهنية.

لقد تأكد فقها وقضاء أنه ليست كل متابعة جزائية تستتبع بالضرورة وقف الموظف عن منصب عمله، ذلك أن توقيف الموظف تحفظيا اثر متابعة جزائية يبقى مرتبطا بجسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف وأثره على سمعة ومصلحة المرفق وأخلاقيات الوظيفة العمومية.

ومن ناحية أخرى، فإن قرار الوقف التحفظي حتى وإن كان من طبيعة غير تأديبية فإنه يعد قرارا إداريا، مما يستتبع معه أن يكون مسيبا والإعرض للإلغاء أمام القاضي الإداري لمخالفة القانون وتجاوز السلطة.

وخلال فترة الوقف التحفظي يبقى الموظف في حالة خدمة، ولكنه يفقد خلالها بعض الحقوق، لاسيما مرتباته إذا تجاوزت مدة الوقف ستة أشهر، كما لا يمكنه استرجاعها بعد صدور حكم نهائي بالبراءة، ولا تحتسب مدة الوقف في الخبرة المهنية ولا في الترقية مما يؤثر على وضعه المهني والاجتماعي لاسيما إذا طالت مدة الوقف التحفظي. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإنه يبقى مرتبطا ببعض الالتزامات التي من شأنها التأثير على سمعة الوظيفة التي يشغلها.

بينما تبقى تسوية الوضعية الادارية للموظف مرتبطة بحجية الحكم الجزائي، فعندما يفصل الحكم في ثبوت مادية الأفعال المنسوبة للموظف، فإن هذا الحكم يكون ملزما للسلطة التأديبية التي يتعين عليها تسريحه من الوظيفة، أما اذا كان الحكم الجزائي غير

ناف لصحة الأفعال المنسوبة للموظف فإن الإدارة تستعيد سلطتها حيث بإمكانها متابعة الموظف تأديبياً إذا ثبت ارتكابه خطأ تأديبياً، ذلك ما تم تناوله في مقال سابق⁷².

قائمة المراجع:

1- المؤلفات

- Abdelkader Khadir, Les garanties disciplinaires de la fonction publique, Ed Houma, Alger, 2014.
- DORD olivier : Droit de la fonction publique, 2eme Edition presse universitaire de France, 2007
- Essaid tayeb : Droit de la fonction publique, Dar Houma, Alger, 2005.
- Serge Salon, Jean-Charles savignac, La Fonction publique, Sirey, Paris, 1985, p 273.

2- الأطاريح والمذكرات

- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة تلمسان، 2007- 2008.
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، 2016-2017.
- ربيعة يوسف بوقرط، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي - دراسة مقارنة- (فرنسا- مصر- الأردن- الجزائر) رسالة ماجستير في القانون، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية ، تموز 2006.

3- المقالات

- بوطبة مراد، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر، الجزء الرابع، عدد 33، ديسمبر 2019، ص 196 – 228.
- Cgristel SCHWING, Docteur en Droit, Avocat au barreau de Marseille, Les fonctionnaires mis en examen et en détention provisoire : quelles solutions pour l'autorité de gestion du personnel, p 2.
- La discipline dans la fonction publique de l'Etat, La documentation Française.

4- نصوص قانونية

- قانون رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، المعدل والمتمم.
- قانون رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 المتضمن العقوبات الجزائية، المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. (جريدة رسمية عدد 46، بتاريخ 16 جويلية سنة 2006).

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، (جريدة رسمية عدد 61 بتاريخ 30 سبتمبر 2007). المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 22-138 بتاريخ 31 مارس 2022 (جريدة رسمية عدد 23 بتاريخ 6 أبريل 2022) .

- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، (جريدة رسمية عدد 61 بتاريخ 30 سبتمبر سنة 2007) الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم. المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 22 - 140 المؤرخ في 31 مارس 2022 (جريدة رسمية عدد 23 بتاريخ 06 أبريل 2022).

- المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المعدل والمتمم. (جريدة رسمية عدد 31 بتاريخ 28 يوليو 1990).

- Loi n°83-634 du 14 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Droit français)

5- قرارات مجلس الدولة في الجزائر

- القرار رقم 39742 المؤرخ في 01 جوان 1985 (قضية ب ر) ضد مدير الثقافة والتربية لولاية الجزائر، المجلة القضائية عدد 3 سنة 1989 ص 200- 201.

- القرار رقم 24316 المؤرخ في 10 جويلية 1982، المجلة القضائية العدد 2 - 1990 ص 182.

- القرار رقم 10847 الصادر عن الغرفة الثانية، (القسم الثاني) بتاريخ 15 جوان 2004، بين (ح.ع) ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة. مجلة مجلس الدولة العدد رقم 05 سنة 2004، ص 147- 149..

- القرار رقم 082979 المؤرخ في 12 سبتمبر 2013 بين بلدية جميلة ضد (ك م). (مجلة مجلس الدولة عدد 12 سنة 2014 ص 152-154).

- قرار مجلس الدولة رقم 080704 المؤرخ في 11 أبريل 2013 في القضية (خ.ل) ضد مديرية التربية لولاية المدية (مجلة مجلس الدولة، العدد 13، سنة 2015 ص 99-100) - قرار مجلس الدولة رقم 180800 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020، بين (ف. ت) ضد جامعة الوادي. غير منشور.

6- قرار مجلس الدولة الفرنسي

Conseil d'Etat, 3 mai 2002, n° 239436, La Poste c/ Mme F. in, Revue Actualité Juridique Francaise.org. <http://www.rajf.org/spip.php?article697>, consulté le 22-09-2021

-CE 19 mai 1955, Cirio, AJDA, 1965, p.623

C.E. 16 novembre 1956, Renaudat, [Revue Administrative](#) n° 55, 1957, p 34-42.

- C.E. 13 juillet 1966, Fédération de l'éducation nationale, AJDA 1967, p 51.

6- مناقير المديرية العامة للوظيفة العمومية

- المنشور رقم 6 المؤرخ في 15 ابريل 2006 الذي يحدد كيفيات اعادة ادماج الموظفين والأعوان الذين كانوا محل اجراء تسريح لسبب الافعال المتعلقة بالمأساة الوطنية (غير متوفر على الموقع الالكتروني للمديرية العامة للوظيفة العمومية).

- المنشور رقم 10 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري الصادر بتاريخ 16 جانفي 2019 الموجه الى مسيري الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية والى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

7- مراسلات المديرية العامة للوظيفة العمومية (متوفرة على الموقع الالكتروني للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري)

- المراسلة رقم 240 المؤرخة في 11 جانفي 2015 الموجهة الى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران.

- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية إلى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كيفيات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- المراسلة رقم 09 المؤرخة في 09 فيفري 2017 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري الى وزيرة التربية الوطنية.

- المراسلة رقم 368 المؤرخة في 3 ماي 2017 الموجهة الى مدير الموارد المائية لولاية البيض.

- المراسلة رقم 11292 المؤرخة في 28 أكتوبر 2018 الموجهة الى (ز. أ).

- المراسلة رقم 125 المؤرخة في 17 فيفري 2021، الموجهة الى السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية للولاية. (المراسلة لا تحمل اسم الولاية المعنية).

الهوامش

- 1 - M.Chaumont, cours de droit administratif, Ecole régionale d'administration, Région de Nancy, 1ere session, 15 février – 15 mai 1943 , p 114, cité par Cgristel SCHWING, Docteur en Droit, Avocat au barreau de Marseille, Les fonctionnaires mis en examen et en détention provisoire : quelles solutions pour l'autorité de gestion du personnel, p1.

2 - جريدة رسمية عدد 66 سنة 2017.

3- المادة 59: يشكل كل تخلي عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء الخدمة أو بمناسبة ممارسة نشاطه ، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه الى عقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية. المادة 67: يوقف العون المتعاقد فورا عندما يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ولا تسوى وضعيته الادارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

ولا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي. (جريدة رسمية عدد 61 سنة 2007).

4- المادتين 36 و 36 مكرر من قانون الاجراءات الجزائية.

5- انظر منطوق قرار مجلس الدولة الفرنسي:

1 «*Considérant que, si le trésorier-payeur général de la Gironde a déposé le 22 février 1984 une plainte contre M. X... entre les mains du procureur de la République près le tribunal de grande instance de Bordeaux, et si celui-ci a décidé le 5 mars 1984 de faire procéder à une enquête préliminaire par le service régional de police judiciaire, aucun de ces deux actes n'a eu pour effet de mettre en mouvement l'action publique à l'encontre de M. X... ; que ce n'est que le 23 août 1984 que le procureur de la République a requis du juge d'instruction l'ouverture d'une information contre ce fonctionnaire (...)* »

2 CE 19 novembre 1993, Védrenne, p.323 RFDA mai-juin 1994, p 458. Conseil d'Etat, Section, du 19 novembre 1993, 74235, publié au recueil Lebon. <https://www.legifrance.gouv.fr> › **affichJuri Admin, consulté le 15-09-2021 .**

6- «..... *L'action publique pour l'application des peines doit être regardée comme mise en mouvement, à l'initiative d'une partie lésée, dès le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction* ».

Conseil d'Etat, 3 mai 2002, n° 239436, La Poste c/ Mme F. in, Revue Actualité Juridique Francaise.org. <http://www.rajf.org/spip.php?article697>, consulté le 22-09-2021.

7 - غير أنه وبالرغم من ذلك، وطبقاً لمبدأ استقلال الدعوى العمومية عن الدعوى الجزائية، فإن الإدارة تملك وسائل أخرى في مواجهة الموظف في حالة عدم تحريك الدعوى العمومية، حيث يمكنها تسليط عقوبة تأديبية. أنظر:

Abdelkader Khadir, Les garanties disciplinaires de la fonction publique, Ed Houma, Alger, 2014, p 237.

8 - كما أوضحت المراسلة رقم 09 المؤرخة في 9 فبراير 2017 والموجهة الى وزيرة التربية الوطنية أن "الوقف لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية ، فاللجوء الى هذا الاجراء يتوقف على طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها ومدى ارتباطها بالوظيفة أو تأثيرها عليها أو تنافيتها مع مواصلة الموظف في أداء مهامه، ومدى مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى وان وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل، أو كانت غير مرتبطة بأداء وظيفته ". ونفس المحتوى تضمنته المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة للمدير العام للأمن الوطني.

9- للإشارة أن المراسلة رقم 09 المؤرخة بتاريخ 09 فيفري 2017 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية الى وزيرة التربية الوطنية كانت تتضمن الى جانب الحالات الواردة في المنشور رقم 10 والمذكور أعلاه، حالة ارتكاب الموظف جرائم منافية للأخلاق.

10 - قرار غير منشور

11- في رسالة وجهتها الى مدير الموارد المائية لولاية البيض بتاريخ 03 ماي 2017 تحت رقم 368. ردا على استفساره

12 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المعدل والمتمم: " يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا، أن يتحلى ولو خارج ممارسة مهامه بسلوك يناسب أهمية تلك المهام، وعليه أن يمتنع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة له".

- 13 - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المعدل والمتمم، " اذا احتمل خلال تحقيق قضائي ما أن توجه التهمة الى عامل يشغل وظيفة عليا ويجب أن تخطر بذلك سلطته السلمية فورا.
- وإذا كانت الوقائع التي يتهم بها المعني قد ارتكبت لدى ممارسة وظائفه أو بمناسبةها، يجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية أن تأمر حينما باجراء تحقيق اداري قصد التأكد من مدى حقيقة الوقائع ، وتحديد مسؤولية المعني.تبلغ نتائج التحقيق الاداري مشفوعة برأي المؤسسة أو الادارة أو الهيئة المعنية الى السلطة القضائية المختصة".
- 14 - " المادة 7: اذا احتمل أن يتهم عامل يمارس وظيفة عليا بارتكاب جنائية أو جنحة يجب اعلام سلطته السلمية بذلك لكي تتخذ التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح المؤسسة أو الادارة أو الهيئة. وإذا صدر الاتهام المذكور في اطار اجراء التليس بالجنائية يجب أن تعلم السلطة السلمية بذلك".
- 15 - بموجب الرسالة التي وجهتها الى مدير الموارد المائية لولاية البيض بتاريخ 03 ماي 2017 تحت رقم 368
- 16- مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية في رسالة لها تحت رقم 240 وجهتها بتاريخ 11 جانفي 2015 الى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران .
- 17- المادة 125 مكرر 1 من قانون الاجراءات الجزائية.
- 18 - قرار مجلس الدولة رقم 180800 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020، بين (ف. ت) ضد جامعة الوادي. غير منشور.
- 19 - Abdelkader Khadir, Op.cit, p 231.
- 20- Abdelkader Khadir, Op.cit, p266. Voir aussi :
- Christel SCHWING, Op.cit, p 6.
- Olivier Dord, Droit de la fonction publique, Op.cit, p 266.
- 21- Olivier Dord, Ibid, p 265.
- 22- أنظر المراسلة رقم 267 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري بخصوص السلطة التي تملك صلاحية التعيين، أنظر، المرسوم التنفيذي رقم: 90-99 المؤرخ في 03/07/1990 المتعلق بسلطة التعيين للموظفين وأعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.(ج.ر عدد 13 سنة 1990).
- 23 - المجلة القضائية عدد 3 سنة 1989 ص 200-201.
- 24 - مراسلة رقم 267 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري.
- 25 - Olivier Dord : Droit de la fonction publique, Op.cit, p 266.
- 26- - المراسلة رقم 267 المؤرخة بتاريخ 19 جانفي 2016 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري الى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كفايات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 27- - نفس التوضيح تضمنته المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 016 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري الى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كفايات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- والمراسلة رقم المؤرخة بتاريخ 09 فبراير 2017 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري الى وزيرة التربية الوطنية.
- 28 - أنظر المراسلة رقم 09 المؤرخة بتاريخ 09 فيفري 2017 عن المدير العام للوظيفة العمومية والمذكرات الأخرى ذات الصلة بهذه المسألة.
- 29- القرار رقم 180800 الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 10 ديسمبر 2020 في القضية بين أستاذ جامعي وجامعة الوادي. قرار غير منشور.

- 30 - انظر قتال منير، عنصر وعود القرار الاداري طبقا لأحكام القضاء الاداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيووي وزو، تاريخ المناقشة غير محدد.
- 31 - القرار رقم 24316 المؤرخ في 10 جويلية 1982 المجلة القضائية العدد 2 - 1990 ص 182. ونفس الرأي عبر عنه المجلس الأعلى في قرار له بتاريخ 39742 المؤرخ في 01 جوان 1985 (قضية ب ر) ضد مدير الثقافة والتربية لولاية الجزائر، المجلة القضائية عدد 3 سنة 1989 ص 200-201.
- 32- بوطيبة مراد: الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر، العدد33، ج04، ديسمبر 2019، ص 204 .
- 33 - Essaid TAIB, Op.cit, p 349.
- 34 - قرار مجلس الدولة رقم 180800 صدر بتاريخ 2020/12/10، بمناسبة الفصل في الاستئناف المرفوع من طرف موظف (أستاذ جامعي) من جامعة الوادي، (قرار غير منشور).
- 35 - CE 19 mai 1955, Cirio, AJDA, 1965, p.623.
- 36 - « la suspension illégale constitue une faute de l'administration qu'elle doit réparer ». CE 24 juin 1977, Deleuse, p. 294. Voir : La discipline dans la fonction publique de l'Etat, La documentation Francaise, p 39.
- 37 - مجلة مجلس الدولة عدد 01 سنة 2002، ص 85 و العدد 5 سنة 2004 ص 158.
- عكس وضعية الموظف الذي يرتكب خطأ دون متابعته جزائيا والذي اتخذت في حقه عقوبة تقل عن عقوبات الدرجة الرابعة، عندما تتم تبرئته من التهم المنسوبة له أو اذا لم تجتمع اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة لها، فانه وبموجب الفقرة الثالثة من المادة 173 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يسترجع كامل حقوقه بمافيه الجزء الذي خصم من راتبه.
- 38 - القرار رقم 10847 الصادر عن مجلس الدولة الغرفة الثانية، (القسم الثاني) بتاريخ 15 جوان 2004، بين (ح.ع) ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة. مجلة مجلس الدولة العدد رقم 05 سنة 2004، ص 149- 147 .
- 39 - مجلة مجلس الدولة عدد 13 سنة 2015، ص 99- 101 .
- 40 . بينما كان النص الأصلي للمادة 30 من نفس القانون في صيغته الصادرة سنة 1983 ينص على امكانية الابقاء على راتب الموظف المعني لمدة لا تتجاوز أربعة (4) أشهر.
- * المادة 30 المعدلة بالمادة 10 من القانون 2019- 828 الصادر بتاريخ 6 أوت 2019.
- « Art 30 : (.../..) Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au deuxième alinéa. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille. »
- = المادة 30 من القانون الفرنسي رقم 83-634 المؤرخ في 14 جويلية 1983 والمتضمن حقوق وواجبات الموظفين.
- « Art 30 : Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.
- Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la

rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille. »

41- - المراسلة رقم 09 المؤرخة بتاريخ 09 فيفري 2017 الموجهة من المديرية العامة للوظيفة العمومية الى وزيرة التربية الوطنية). + المراسلة رقم 263 المؤرخة بتاريخ 19 جانفي 2016 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية الى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كفاءات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والم منشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019.

42- المراسلة رقم 267 المؤرخة بتاريخ 19 جانفي 2016 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية الى المدير العام للأمن الوطني بخصوص كفاءات تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019.

43- المراسلة رقم 09 المؤرخة في 09 فيفري 2017 الموجهة من المديرية العامة للوظيفة العمومية الى وزيرة التربية الوطنية.

44 - فيما يخص تعويض الموظفين الذين صدرت لصالحهم أحكام تقضي وتلزم الادارة بإعادة ادماجهم وتعويضهم، يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن فترة التوقف عن العمل تعتبر فترة عمل لم يؤد فيها الموظف المعني عملا يستحق عنه راتباً، عملاً بأحكام المادة 32 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المذكور أعلاه، التي كرست الراتب كمقابل للخدمة المؤداة. لذا، وباستثناء الجزء من الراتب الذي يكون قد تم تحديده في قرار التوقيف، لمدة أقصاها ستة أشهر، كما سلف القول، فإن الموظف ليس له الحق في أي راتب، لغياب الخدمة المؤداة، أما ما قضت به المحاكم في شكل تعويض، فذلك لا يعد راتباً حتى ولو تم تقديره على أساس الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التوقيف".

انظر المراسلة رقم 09 المؤرخة بتاريخ 09 فيفري 2017 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري الى وزيرة التربية الوطنية.

45- - المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. (جريدة رسمية عدد 61 بتاريخ 30 سبتمبر 2007).

46 - المراسلة رقم 09 المؤرخة بتاريخ 09 فيفري 2017 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري الى وزيرة اتربية الوطنية.
علما أن المنح العائلية تخضع لأحكام النصوص التالية:

- المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965 والمتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 04-28 المؤرخ 14 فبراير 2004. والمرسوم التنفيذي رقم 07-29 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007.

- المرسوم التنفيذي رقم 91-156 المؤرخ في 18 ماي 1991 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية.

- المرسوم التنفيذي رقم 94- 326 المؤرخ في 15 أكتوبر 1994 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية.

-المرسوم التنفيذي رقم 95- 289 المؤرخ في 16 سبتمبر 1995 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية.

- المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97- 330 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997.

- المرسوم التنفيذي رقم 19-239 المؤرخ في 4 سبتمبر 2019 الذي يحدد مبلغ علاوة الدراسة.

47- جريدة رسمية عدد 07 سنة 1984

48 - Olivier Dord, Droit de la fonction publique, Op.cit, p 292.

49- جريدة رسمية عدد 31 سنة 1990 .

50 - Olivier Dord : Droit de la fonction publique, Op.cit, p 292.

51 - Olivier Dord, Ibid, p 292.

52 - Olivier Dord, Ibid, p 292.

53 - Olivier Dord , Ibid, p 293.

54 -Christel SCHWING, Op.cit , p 3.

55- جريدة رسمية عدد 66 سنة 2017 .

56 -« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, d'une part, à la date à laquelle il a pris l'arrêté litigieux, le maire de Charenton-le-Pont avait été informé de l'impossibilité pour M. X... de reprendre son service en raison de son incarcération ; que, dans ces conditions, le maire n'a pu légalement justifier le licenciement de l'intéressé par son absence, laquelle ne saurait être assimilée à un abandon de poste ; que, d'autre part, le maire n'établit pas la matérialité des autres faits sur lesquels il s'est fondé pour licencier M. X.* ». CE., 18 février 1998, Commune de Charenton-le pont, inédit au recueil Lebon.

57- أنظر مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رقم 267 سالفه الذكر

58 - مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري موجهة الى (ز. أ) رقم 11292 بتاريخ: 2018/10/28..أنظر أيضا المنشور رقم 6 المؤرخ في 04/15/2006 الذي يحدد كيفية إعادة ادماج الموظفين والأعوان الذين كانوا محل اجراء تسريح لسبب الافعال المتعلقة بالمأساة الوطنية (غير متوفر على الموقع الالكتروني للمديرية العامة للوظيفة العمومية). أشار اليه، محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، المرجع السابق، ص 90. زائد المراسلة رقم 125 بتاريخ: 2021/02/17. الموجهة إلى السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية...).

59- مجلة مجلس الدولة، العدد 13، سنة 2015 (ص 99-100). أنظر أيضا القرار رقم 082979 المؤرخ في 09-12-2013 بين بلدية جميلة ضد (ك م). (مجلة مجلس الدولة عدد 12 سنة 2014 ص 152-154).

60 - القرار رقم 10847 الصادر عن مجلس الدولة الغرفة الثانية، (القسم الثاني) بتاريخ 15 جوان 2004، بين (ح.ع) ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة. مجلة مجلس الدولة العدد رقم 05 سنة 2004، ص 147-149. + القرار رقم 080704 المؤرخ في 11 أبريل 2013، مجلة مجلس الدولة، عدد 13 سنة 2015، ص 99-101.

61 - مجلة مجلس الدولة عدد 12 سنة 2014، ص 152 – 154.

62 - أنظر الفقرة أولا -2- ب من الفرع الأول من المبحث الأول .

63 - أنظر المراسلة رقم 09 المؤرخة بتاريخ 09 فيفري 2017 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الى وزيرة التربية الوطنية.

- غير أن هذا الموقف لا ينطبق على العمال الذين كانوا موضوع اجراءات ادارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية والذين استفادوا من تدابير ميثاق السلم والمصالحة الوطنية تقضي باعادة ادماجهم في عالم الشغل أو تعويضهم طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006.

64 - علما أن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بادرت سنة 2019 بمشروع مرسوم تنفيذي بالتشاور مع قطاعي التعليم العالي والبحث العلمي والصحة والسكان واصلاح المستشفيات، عرض على مصالح الأمانة العامة للحكومة للدراسة وايداء الرأي ولم يعرض بعد على اجتماع الحكومة للموافقة عليه.

65 - Serge Salon, Jean-Charles savignac, La Fonction publique, Sirey, Paris, 1985, p 273.

66 - C.E. 16 novembre 1956, Renaudat, Revue Administrative n° 55, 1957, p 34-42.

- C.E. 13 juillet 1966, Fédération de l'éducation nationale, AJDA 1967, p 51.

67- « *Or, si un fonctionnaire suspendu continue d'être lié au service public, il cesse d'être soumis à l'interdiction de principe du cumul de ces fonctions avec une telle activité privée rémunérée. Aussi, l'exercice d'une activité privée lucrative durant*

sa période de suspension, ne constitue pas une faute disciplinaire ». Références
CAA Versailles, 19 juillet 2016, req. n° 15VE00556 (page 2)

68 - أنظر :

- المرسوم التنفيذي رقم 01-293 المؤرخ في أول أكتوبر 2001، المتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالبيين ومستخدمو البحث وأعاون عموميون آخرون، المتمم، (جريدة رسمية عدد 57 سنة 2001).

- المرسوم التنفيذي رقم 01-294 المؤرخ في أول أكتوبر 2001 الذي يحدد شروط توظيف الأساتذة المشاركين والأساتذة المدعووين وعملهم في مؤسسات التعليم والتكوين العالبيين. (جريدة رسمية عدد 57 سنة 2001).

69- وفي هذه الحالة، فان الطعن بالنقض يترتب عنه توقيف تنفيذ الحكم أو القرار القضائي، في شقه الجزائي، طبقا للمادة 499 من الأمر رقم 66 -155 المؤرخ في: 8/06/1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، وذلك الى غاية الفصل في الطعن بالنقض. أنظر، المراسلة رقم 09 المؤرخة في 09/02/2017 الموجهة من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري الى وزيرة التربية الوطنية.
70- ج.ر عدد 44 سنة 2020، وقيل هذا التاريخ كانت اجراءات الطعن تخضع لأحكام المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 الذي يحدد اختصاص اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها ومهامها. (ج.ر. عدد 3 سنة 1984).

71- مراسلة رقم 371 بتاريخ 06 أوت 2017 .

72 - بوكرا ادريس، المتابعة الجزائية للموظف بين حجية الحكم الجزائي والسلطة التأديبية للادارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 03 سنة 2022، ص 167-197.