

الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة

الجزائية في القانون الجزائري

The preventive suspension of a civil servant is subjected to criminal prosecution in Algerian law

بوطبة مراد: أستاذ محاضر "أ"

كلية الحقوق - جامعة بومرداس

تاريخ قبول المقال: 2019/11/25

تاريخ إرسال المقال: 2018 /12/03

المخلص

تتناول هذه الدراسة الوقف التحفظي للموظف المتابع جزئيا في القانون الجزائري من خلال التطرق إلى تحديد الطبيعة القانونية لهذا الإجراء، وبيان الشروط القانونية التي يجب توافرها لاتخاذها حتى ينتج آثاره القانونية. كما تم التطرق إلى تأثير الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية على وضعية الموظف الموقوف، حيث يجعله في وضع قانوني خاص، فمن الناحية الوظيفية يمنع من ممارسة مهامه ومن كافة الحقوق التي يقتضيه التعليق المؤقت لعلاقته الوظيفية مع الإدارة المستخدمة، ويبقى ملتزما بالواجبات المهنية إلا ما له علاقة بالوقف عن ممارسة مهامه، ومن الناحية المالية يمكن أن يمنح جزءا من الراتب الرئيسي في حدود النصف لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع الاستفادة من المنح العائلية. ينتهي الوقف التحفظي بتسوية الإدارة للوضعية الإدارية للموظف الموقوف بعد صدور الحكم الجزائي النهائي في موضوع المتابعة الجزائية. **الكلمات المفتاحية:** إجراء، الوقف التحفظي، الموظف، المتابعة الجزائية، القانون الجزائري.

Abstract

This study deals with the suspension of a civil servant, who has been subjected to criminal prosecution, by studying the legal nature of this measure, and its legal conditions that must be

met for produces its effects.

The influence of the preventive suspension on the administrative status of a public servant is also investigated; the latter is in a specific position about the rights and the professional obligations.

Finally, the situation of a suspended civil servant is addressed only the court decision sanctioning a criminal prosecution became final.

Key words: measure, preventive suspension, civil servant, criminal prosecution, Algerian law.

المقدمة

إن الموظف خلال مساره المهني قد يرتكب أفعالا خطيرة ذات طبيعة مهنية أو جنائية أو ذات طبيعة مهنية وجنائية في آن واحد لا تسمح ببقائه في منصبه، فحفاظا على المصلحة العامة أوجب المشرع الجزائري على السلطة التي لها صلاحية التعيين إبعاده بصفة مؤقتة عن ممارسة مهامه من خلال اتخاذ إجراء الوقف التحفظي لحين الفصل في المتابعة الجزائية أو التأديبية المقامة ضده.

يوقف الموظف تحفظيا طبقا لما ورد في النصوص القانونية والتنظيمية في حالتين: حالة ارتكاب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وحالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه، وبيّنت النصوص المذكورة بعض الأحكام القانونية المتعلقة بوضعية الموظف الموقوف.

يتم التطرق في هذا البحث بالدراسة والتحليل إلى الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا في القانون الجزائري، حيث تبدو أهمية تناول هذا الموضوع من الناحية العلمية في كونه من المواضيع غير المطروقة بالدراسة سابقا في مجال الوظيفة العامة، ولخطورة إجراء الوقف على الوضع القانوني للموظف من الجانب الوظيفي والمالي، أما الأهمية العملية، فتظهر في إبراز الصعوبات التي تعيق تطبيق هذا الإجراء في الواقع ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لتجاوزها.

يهدف البحث في هذا الموضوع إلى تسليط الضوء على الأحكام القانونية لوقف الموظف المتابع جزائيا، والنظر في مدى شموليتها لتشكيل نظام قانوني يعالج وضعية الموظف الموقوف، يوازن بين الحفاظ على المصلحة العامة المتمثلة في حماية الوظيفة العامة والسير الحسن للمرفق العام، وبين حقوق و ضمانات الموظف الموقوف.

ترجع أسباب اختيار البحث في هذا الموضوع إلى أسباب شخصية وأخرى موضوعية، فتعود الأسباب الشخصية إلى الاهتمام بالبحث في موضوعات الوظيفة

العمومية في القانون الجزائري، والمساهمة في الدراسات القانونية في هذا الفرع الهام من القانون الإداري.

أما الأسباب الموضوعية، فتتمثل في الحاجة الملحة إلى دراسة متكاملة لموضوع الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً في القانون الجزائري لا سيما بعد صدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، وتفسير المديرية العامة للتوظيف العمومية للمادة 174 من الأمر المذكور، والمتعلقة بموضوع الوقف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية بالمراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016، ولما يطرحه الموضوع كذلك من إشكالات عملية للمسيرين في المؤسسات والإدارات العمومية.

إن الإشكالية التي يطرحها موضوع البحث تتمثل في النظر في طبيعة إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً، وتأثير هذا الإجراء على الوضع القانوني للموظف المعني، ومدى قدرة الأحكام القانونية المتعلقة بالموضوع على تحقيق التوازن بين الحفاظ على المصلحة العامة وحقوق وضمائمات الموظف الموقوف. ويمكن صياغة هذه الإشكالية في السؤال التالي: **إلى أي مدى يمكن اعتبار الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً إجراء تتخذه السلطة المختصة حفاظاً على المصلحة العامة يضع الموظف الموقوف في وضع قانوني خاص؟**

وتنفرع عن هذه الإشكالية جملة من الأسئلة:

- ما هي الطبيعة القانونية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً؟
- هل كل متابعة جزائية تسمح للسلطة المختصة بوقف الموظف المتابع جزائياً؟
- هل تستمر العلاقة الوظيفية بين الموظف الموقوف والإدارة المستخدمة خلال مدة الوقف التحفظي؟
- هل يتمتع الموظف الموقوف بحقوقه الوظيفية ويلتزم بالواجبات المهنية خلال مدة الوقف؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم اتباع المنهج الاستدلالي القانوني والمنهج التحليلي لدراسة الأحكام القانونية الواردة في النصوص القانونية والتنظيمية وكذا الأحكام القضائية التي تم الاعتماد عليها.

وبغية الإحاطة بأهم المسائل القانونية التي احتواها الموضوع، قسمت خطة البحث إلى مبحثين، الأول تناول الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً باعتباره إجراء إدارياً يخضع اتخاذه لجملة من الضوابط من خلال إثبات الطابع الإداري غير التأديبي لإجراء الوقف، ثم دراسة الضوابط العامة التي يخضع لها هذا الإجراء في القانون الجزائري. أما المبحث الثاني فعالج تأثير الوقف التحفظي على وضعية الموظف

الموقوف من خلال التطرق إلى التعليق المؤقت لعلاقته الوظيفية مع الإدارة المستخدمة، وإلى ارتباط تسوية وضعيته الإدارية بصدور حكم جزائي نهائي.

فجاءت خطة البحث بعد هذه المقدمة على النحو التالي:

المبحث الأول- الوقف التحفظي إجراء إداري يخضع اتخاذ جملة من الضوابط

المطلب الأول- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء إداري غير تأديبي

المطلب الثاني- اتخاذ الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا مشروط بجملة من الضوابط

المبحث الثاني- تأثير الوقف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا

المطلب الأول- التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائيا والإدارة

المطلب الثاني- ارتباط تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف تحفظيا بصدور

حكم جزائي نهائي

خاتمة.

المبحث الأول- الوقف التحفظي إجراء إداري خضع اتخاذ جملة من الضوابط

بالرجوع إلى قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر يلاحظ إغفال المشرع

الجزائري لمسألة تحديد مفهوم الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا، وكذا مسألة تحديد

الطبيعة القانونية له، غير أنه وضع الضوابط العامة التي تحكم وقف الموظف المتابع جزائيا.

يتم التطرق في هذا المبحث إلى مسألتين هامتين: الأولى تتعلق بتبيان الطابع

الإداري لوقف الموظف المتابع جزائيا في القانون الجزائري (المطلب الأول)، والثانية تتعلق

بدراسة الضوابط العامة التي يخضع لهذا الإجراء في القانون الجزائري (المطلب الثاني).

المطلب الأول- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء إداري غير تأديبي

إن النصوص القانونية ذات صلة بموضوع الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا جاءت

خالية من تحديد الطبيعة القانونية لهذا الأخير، إلا أن الطبيعة الإدارية غير التأديبية له تفهم من

بعض النصوص، كما أن القضاء الإداري أقربها في العديد من الأحكام القضائية.

يقتضي التطرق إلى تبيان الطبيعة الإدارية غير التأديبية لإجراء الوقف التحفظي

للموظف المتابع جزائيا تناول مفهوم هذا الإجراء من حيث التعريف والخصائص، ثم

الطابع الإداري غير التأديبي له.

الفرع الأول- مفهوم الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

إن تحديد مفهوم الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا يتطلب التطرق إلى

تعريفه أولا، ثم إلى الخصائص الذاتية التي تميزه عن بعض المفاهيم الإدارية ثانيا.

أولا- تعريف الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

إن قوانين الوظيفة العمومية لم تضع تعريفا للوقف التحفظي للموظف بصفة عامة،

ولا للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً، حيث عالجت موضوع الوقف التحفظي من خلال تبيان الأحكام القانونية، إلا أنها وضعت الأسس التي يقوم عليها التعريف. فنصّت المادة 58 من الأمر رقم 133/66 على أنه: "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيماً لا يسمح له بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو بمخالفة للقانون العام"¹.

أما المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نصّت على أنه: "يوقف الموظف فوراً إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظراً للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية.

ولا تسوى وضعيته نهائياً إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعات الجزائية نهائياً"².

ونصّت المادة 01/174 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام الحالي للوظيفة العمومية على أنه: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"³.

يستخلص من النصوص القانونية السابقة الذكر أن وقف الموظف المتابع جزائياً هو:

- إجراء إداري فوري تتخذه السلطة الإدارية التي تملك حق التأديب.
- يتخذ إجراء الوقف عند تحريك متابعة جزائية ضد الموظف لا تسمح ببقائه في منصبه.
- يعتبر وقف الموظف المتابع جزائياً إجراء تحفظياً أو احتياطياً مؤقتاً؛ لأنه ينتهي بعد صدور حكم قضائي نهائي في المتابعة الجزائية، حيث يتعين على الإدارة تسوية وضعية الموظف الموقوف.

وأكدت المراسلة رقم 267 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بعض هذه المبادئ، حيث جاء فيها: "ويجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن **التوقيف التحفظي إجراء إداري** يعد بمثابة إخطار للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكرّس الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية"⁴.

كما أن القضاء أكد أيضاً على أن الوقف هو إجراء إداري مؤقت، حيث جاء في أحد قرارات المجلس الأعلى سابقاً: "من المقرر قانوناً أن إيقاف موظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54 و 55 و 56 من القانون العام للوظيفة العمومية إلا أنه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة فرضه سلوك هذا الموظف"⁵.

أما في الفقه، فعرف الوقف التحفظي للموظف بصفة عامة بأنه: « إجراء احتياطي تقوم به جهة الإدارة مستهدفة إبعاد الموظف مؤقتا عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري معه ».⁶

وعرف أيضا بأنه: « إجراء احتياطي مؤقت، يتخذ من طرف السلطة التي تملك صلاحية التعيين في حالة الخطأ المهني الجسيم يمكن أن يؤدي إلى التسريح أو إلى المتابعة الجزائية، وهو إجراء إداري يقضي بالإبعاد عن المرفق الموظف الذي يكون محل شك وينتظر الفصل في المتابعة التأديبية أو الجزائية المرفوعة ضده ».⁷

كما عرفه البعض أيضا على أنه: « إجراء غير تأديبي لكنه استعجالي أو احتياطي مقرر لمصلحة المرفق، يمنع بصفة مؤقتة العون العمومي من ممارسة مهامه بسبب اتهامه بارتكاب خطأ جسيما ».⁸

يلاحظ على هذه التعاريف أنها تشترك في العناصر التالية:

- وقف الموظف إجراء إداري تحفظي أو احتياطي مؤقت.
 - المنع من ممارسة المهام الوظيفية هو موضوع الوقف التحفظي.
- كما أن التعريف الثاني أشار إلى عنصر أو ضابط مهم وهو أن الوقف التحفظي تتخذه السلطة التي تملك صلاحية التعيين.

تأسيسا على كل ما سبق يمكن تعريف الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بأنه: إجراء إداري تحفظي غير تأديبي ومؤقت، تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا ضد الموظف الذي يكون محل متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه، ويقتضي هذا الإجراء منع الموظف من ممارسة مهامه إلى غاية تسوية وضعيته الإدارية على أثر صدور حكم قضائي نهائي.

ثانيا- الخصائص الذاتية لوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

من خلال الأحكام القانونية والآراء الفقهية السابقة الذكر، والتعريف الأخير يمكن استنتاج الخصائص الذاتية لوقف الموظف المتابع جزائيا التي تميزه عن بعض المفاهيم المشابهة، ويمكن تلخيص هذه الخصائص فيما يلي:

أ- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء احتياطي

إن الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا هو إجراء إداري احتياطي، فهو لا يحمل الصبغة التأديبية، حيث تم تقريره حماية لمصلحة المرفق؛ لأن المتابعة الجزائية لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه كأن يشكل تهديدا للموظفين أو مستعملي المرفق بسبب سلوكه الخطير، أو قام بتزوير الوثائق الإدارية، فوجوده قد يؤثر في سير

التحقيقات، كما قد يكون استمرار الموظف في ممارسة مهامه بسبب جسامه العمل الجنائي الذي قام به يضر بسمعة الإدارة ومصداقيتها⁹.

ويظهر الطابع الاحتياطي لوقف الموظف المتابع جزائياً من خلال ربط المادة 174 من الأمر رقم 03/06 تسوية الوضعية الموظف الموقوف بصدور حكم جزائي نهائي يفصل في المتابعة التي أوقف الموظف من أجلها.

ب- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً ذو طابع إجباري وفوري

تفهم هذه الخاصية من المادة 174 من الأمر رقم 03/06، حيث جاء فيها: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه". إن هذه المادة لم تعط سلطة تقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين في تقرير الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً، فهي مجبرة على اتخاذ هذا الإجراء، وهذا عكس المادة 58 من الأمر رقم 133/66 التي نصّ على أنه: "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيماً لا يسمح له بالبقاء في منصبه...". أما عن الطابع الفوري فهو صريح في المادة، حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء الوقف فور ثبوت المتابعة الجزائية.

ج- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً ذو طابع مؤقت

تظهر خاصية التأقبت في الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً من خلال أحكام المادة 174 من الأمر رقم 03/06، حيث جعلت الوقف يكون فور ثبوت المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، ويستمر الوقف إلى صدور الحكم الجزائي النهائي وتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف. وأكدت على هذه الخاصية المراسلة رقم 267 السالفة الذكر، حيث جاء فيها أن الموظف يوقف عند ثبوت المتابعة الجزائية ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائياً، إذ تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية كمجلس تأديبي لاتخاذ الإجراء المناسب على ضوء منطوق الحكم الجزائي¹⁰.

د- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً مرتبط بوجود متابعة جزئية فعلية لا

تسمح ببقائه في المنصب

طبقاً للمادة 174 من الأمر رقم 03/06 السالفة الذكر يوقف فوراً الموظف إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، فهذا النوع من الوقف لا يتحقق إلا إذا وجدت متابعة جزئية فعلية، وهذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه لتأثيرها على مصلحة المرفق أو سمعة ومصداقية الوظيفة التي يشغلها الموظف.

وبهذه الخاصية يختلف الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً عن الوقف التحفظي للموظف المتابع تأديبياً، فسبب النوع الأول هو المتابعة الجزائية الفعلية التي لا تسمح بالبقاء في المنصب، أما سبب النوع الثاني، فهو طبقاً للمادة 173 من الأمر رقم 03/06 ارتكاب الموظف لخطأً جسيماً من الدرجة الرابعة.

الفرع الثاني- الطبيعة الإدارية غير التأديبية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً

إن الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً إجراء إداري غير تأديبي، وهذا التكييف ينعكس على وضعيته القانونية أثناء الوقف، حيث يتمتع بحقوقه ويلتزم بواجباته إلا ما استثناه القانون صراحة مما يقتضيه الوقف. وإثبات هذا التكييف من النصوص القانونية وبعض الأحكام القضائية يقتضي الأمر التطرق أولاً إلى الطبيعة الإدارية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً، ثم إلى الطبيعة غير التأديبية لهذا الأخير ثانياً.

أولاً- الطبيعة الإدارية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً

يعتبر الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً إجراء من طبيعة إدارية وليس من طبيعة قضائية، حيث تتخذ هذا الإجراء السلطة التي تملك صلاحية التعيين متى توافرت الشروط القانونية لذلك وليس القضاء الذي يفصل في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف. جاء التصريح في المادة 58 من الأمر رقم 133/66 على أن السلطة التي لها حق التأديب يمكنها أن توقف الموظف إذا ارتكب خطأً جسيماً لا يسمح له بالبقاء في منصبه إذا تعلق هذا الخطأ بمخالفة للقانون العام.

أما في المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، لم تنص المادة 131 منه صراحة على اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين باتخاذ إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً، كذلك الشأن في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي الحالي للتوظيف العمومية، حيث لم تبين المادة 174 منه السلطة التي تتخذ إجراء الوقف ضد الموظف المتابع جزائياً.

إن ما سكنت عنه المادتان المذكورتان، صرّحت به بعض المنشورات والمراسلات المتعلقة بتفسيرهما والصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، حيث نصّ المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2003 المحدد لكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85 على أنه: « يتخذ إجراء التوقيف بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً بعد المباشرة الجزائية»¹¹.

كما جاء في المراسلة رقم 267 التي شرحت كيفية تطبيق المادتين 173 و174 من

الأمر رقم 03/06 أن إجراء الوقف ضد الموظف¹² لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير...¹²

وأكد القضاء أيضا على الطبيعة الإدارية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا، إذا جاء في القرار رقم 39742 للمجلس الأعلى سابقا أن: «مسؤولية الإدارة المرفقية، قد تدفع بها حرصا منها على مصلحة المرفق عند الاقتضاء، اتخاذ الإجراءات ضد موظفيها، مخولة لها بعنوان سلطتها.

ومتى صدر منها قرار بالإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البت في أمر الموظف، اعتبر هذا الإجراء ضمن صلاحياتها...¹³

من خلال ما سبق يتضح أن الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا من طبيعة إدارية، ويدخل ضمن السلطة التأديبية التي تتمتع بها السلطة التي لها صلاحية التعيين، إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو: هل مقرر أو قرار الوقف قرار إداري قابل للطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء المختص؟

بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بوقف الموظف السالفة الذكر لا نجد جوابا على هذا السؤال، إلا أن بعضها أشار إلى أن الوقف يتخذ بموجب قرار أو مقرر صادر من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين¹⁴.

أما بالنسبة للقضاء الجزائري، فلوحظ أنه رغم اعترافه بصفة القرار الإداري لقرار وقف الموظف تحفظيا إلا أنه منع الطعن في قرار الوقف بالبطالان، حيث جاء في قرار المجلس الأعلى سابقا: «من المقرر قانونا أن إيقاف موظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54 و 55 و 56 من القانون العام للوظيفة العمومية إلا أنه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة فرضه سلوك هذا الموظف، ومن ثم فإن الطعن ببطالان القرار الإداري المتضمن اتخاذ هذا التدبير لا يمكن رفعه أمام القضاة المكلفين بإبطال قرارات تجاوز السلطة»¹⁵.

وجاء في قرار آخر له: «ومتى صدر منها قرار بالإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البت في أمر الموظف، اعتبر هذا الإجراء ضمن صلاحياتها وكان غير خاضع لشرط إبلاغ المعني بالملف لعدم اكتسابه الطابع التأديبي ولاحتفاظه للمعني بالحق في التعويض عند ثبوت عدم تبرير إجراء الإيقاف عن الوظيفة، مما يستوجب معه رفض الطعن الموجه ضد هذا القرار»¹⁶.

يبدو أن توجه القضاء الجزائري بمنح الطعن في قرار وقف الموظف تحفظيا غير سليم كون القرار المذكور يحمل مواصفات القرار الإداري ولا يوجد نص قانوني يمنع الطعن فيه، كما أن قرار الوقف له آثار خطيرة على وضعية الموظف. إن القاضي الإداري يمكن أن يراقب قرار وقف الموظف تحفظيا، حيث يمكنه إلغاء القرار المذكور بسبب القصور في التسييب¹⁷.

ثانيا- الطبيعة غير التأديبية لوقف الموظف المتابع جزائيا

إن إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا لا يعد جزاء تأديبيا، فهو إجراء إداري سريع وفوري ومؤقت تتخذه الإدارة لمصلحة المرفق ضد الموظف في حالة قيام متابعة جزائية فعلية ضده.

وتدل على غياب الطابع التأديبي لوقف الموظف المتابع جزائيا - في ظل سكوت النصوص القانونية على تبيان ذلك- عدة أمور:

- عدم ورود الوقف التحفظي في قائمة الجزاءات التأديبية الواردة في قوانين الوظيفة العمومية.¹⁸

- تناقض اعتبار الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا جزاء تأديبيا مع مبادئ التي تحكم هذا الأخير لاسيما مبدأي شرعية الجزاء التأديبي ومبدأ وحدة الجزاء التأديبي.¹⁹

بالإضافة إلى ما ذكره أقر القضاء الجزائري في العديد من القرارات الطابع غير التأديبي للوقف التحفظي، فمن ذلك على سبيل المثال ما ورد في قرار للمجلس الأعلى سابقا: «حيث أن وقف الموظف ليس بعقوبة وإنما إجراء سريع تتخذه الإدارة قبل أن تحرك الدعوى التأديبية التي تقام حينذاك وفقا لمقتضيات القانون الأساسي»²⁰.

وفي قرار آخر له جاء فيه: «من المستقر عليه فقها وقضاء أن قرار الإيفاق في حد ذاته

لا يعتبر إجراء تأديبيا، إذ عادة ما تتخذه الإدارة في حق موظفيها خدمة لمصلحة المرفق»²¹.

وخلاصة القول أن الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء من طبيعة إدارية غير تأديبية تتخذه الإدارة عند توافر الشروط القانونية حفاظا على مصلحة المرفق العام.

المطلب الثاني- اتخاذ الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا مشروطا بجملة من الضوابط

إن تقرير الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا مرهون بتحقيق عدة شروط قانونية نص عليها قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول وبعض النصوص التنظيمية ذات الصلة. من أهم هذه الشروط وجود متابعة جزائية فعلية ضد الموظف لا تسمح ببقائه في

منصبه، أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء الوقف التحفظي ضد الموظف المتابع جزائياً بموجب قرار أو مقرر.

وتتم دراسة هذين الشرطين من خلال تخصيص فرع لكل منهما.

الفرع الأول- قيام متابعة جزائية فعلية ضد الموظف لا تسمح ببقائه في منصبه

نصت على هذا الشرط صراحة المادة 131 من المرسوم رقم 59/85، والمادة 174 من الأمر رقم 03/06.

ولدراسة هذا الشرط يتم التطرق أولاً إلى تبيان ضرورة أن تكون المتابعة الجزائية المقامة ضد الموظف فعلية، وإلى أن هذه المتابعة لا تسمح ببقائه في منصبه ثانياً.

أولاً- ضرورة أن تكون المتابعة الجزائية المقامة ضد الموظف فعلية

نصت المادة 01/131 من المرسوم رقم 59/85 على أنه: "يوقف الموظف فوراً إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في العمل...".

كما نصت المادة 01/174 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".

من خلال التأمل في هذين النصين يمكن استخلاص ما يلي:

- يشترط لوقف الموظف أن يكون محل متابعة جزائية؛ أي متابعة على أساس خطأ جنائي مجرم في قانون العقوبات أو بعض النصوص القانونية التي تضمنت أحكاماً جزائية، وعليه فلا مجال لوقف الموظف إذا كانت المتابعة المقامة ضده ليست جنائية.

- أن يكون الموظف هو المتهم في ارتكاب الخطأ الجنائي، فلا يوقف إذا استدعي كشاهد أو بصفة أخرى غير صفة المتهم.

- من خلال عموم النصين المذكورين، يمكن القول أن العبرة بخطورة الخطأ الجنائي الذي ارتكبه الموظف على الوظيفة التي يشغلها وليس بتكليف قانون العقوبات؛ أي النص لم يفرض أن يكون الخطأ المرتكب جنائياً أو جنحة.

- أن تكون المتابعة الجزائية ضد الموظف فعلية؛ أي مقدمة إلى القضاء الجنائي المختص في إطار تحريك الدعوى العمومية، وهذا واضح من عبارة النصين السابقين (تعرض إلى متابعات جزائية، كان محل متابعات جزائية).

إن النصين المذكورين أغفلا مسألة في غاية الأهمية وهي كيفية علم الإدارة المستخدمة بالمتابعة الجزائية ضد الموظف الذي ينتمي إليها، حيث أنها على أساس هذا العلم تقوم بإصدار قرار أو مقرر وقف الموظف متى توافرت باقي الشروط القانونية، إلا أن المراسلة رقم 267 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و174 أوضحت هذه المسألة، حيث

جاء فيها: « ويجدر التذكير من جهة أخرى، أن الوقف 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...»²².

واضح من مضمون هذه المراسلة أن طريق علم الإدارة المستخدمة بالمتابعة الجزائية ضد الموظف يكون بأحد أمرين:

- بإخطار الإدارة المستخدمة من طرف النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف.
- وصول العلم اليقيني للإدارة المستخدمة من خلال وجود شواهد ووقائع تفيد علما حقيقيا وفعليا وقاطعا بوجود متابعة جزائية ضد الموظف كطلب الموظف رخصة الغياب بسبب المتابعة الجزائية²³.

ثانيا- ضرورة أن تكون المتابعة الجزائية المقامة ضد الموظف لا تسمح ببقائه في منصبه

جاء النص على هذا الشرط في المادة 01/131 من المرسوم رقم 59/85: «يوقف الموظف فوراً إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسيها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية».

أما المادة 01/174 من الأمر رقم 03/06، فقد نصت على أنه: «يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه».

من خلال القراءة القانونية لهذين النصين يمكن استنتاج ما يلي:

- ليس كل متابعة جزائية قابلة لأن تكون محل قرار لوقف الموظف تحفظيا، فالمتابعة التي يوقف من أجلها الموظف هي المتابعة التي لا تسمح ببقائه في منصبه.
- أعطى النصاب السابقان ضمنا السلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة تقديرية في تقدير المتابعة التي يتعين توقيف الموظف من أجلها بمنعه من ممارسة مهامه.
- حاول نص المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 ونص المادة 174 من الأمر رقم 03/06 ضبط مجال المتابعات الجزائية (نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسيها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية)، إلا أن هذا الضابط عام يحتاج إلى تدقيق.

والسؤال الذي يطرح نفسه على ضوء هذه الملاحظات هو: ما هي المتابعة الجزائية

التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه؟.

حاولت المراسلة رقم 267 التي فسّرت كيفية تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06 شرح المقصود بالمتابعة التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه وإعطاء بعض الحالات التطبيقية، حيث جاء فيها أن السلطة التي لها صلاحية التعيين تقدر ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه: ⁽¹⁾ وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو توافيقها مع مهامه، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل ⁽²⁴⁾.

وذكرت على سبيل المثال لا الحصر بعض الحالات التي تفرض توقيف الموظف وهي:

- إذا كان رهن الحبس أو الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.
- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة أو بممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.
- إذا ثبت تزويره لوثائق توظيفه أو إتلافه أو تزويره لوثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة أو الاستعمال المتعمد للمزور منها.
- إذا ثبت تعاطيه للرشوة أو القيام بسرقة أو نصب واحتيال أو تبديد أموال عمومية أثناء تأديته لمهامه أو بمناسبتها.

وخلاصة القول أن السلطة التي لها صلاحية التعيين توقف الموظف بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه نظرا لخطورة الأفعال محل المتابعة وتأثيرها على الوظيفة التي يمارسها.

الفرع الثاني- اتخاذ سلطة التعيين إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بموجب قرار

إن اتخاذ إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بسبب ارتكابه أفعالا خطيرة لا تسمح ببقائه في منصبه يكون من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وبمقتضى قرار أو مقرر حسب الحالة.

ويتم التطرق فيما يلي إلى تبيان السلطة المختصة باتخاذ إجراء الوقف التحفظي أولا، ثم إلى ضرورة صدور إجراء الوقف بموجب قرار أو مقرر ثانيا.

أولا- اختصاص سلطة التعيين باتخاذ إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

بالرجوع إلى النصوص القانونية التي تحكم الوقف التحفظي يلاحظ أنها منحت سلطة اتخاذ إجراء الوقف للسلطة التي لها صلاحية التعيين.

نصت على هذه القاعدة صراحة المادة 58 من الأمر رقم 133/66 والمادة 131 من المرسوم 59/85 والمادة 174 من الأمر رقم 03/06 بشكل غير صريح.

وأكد عليها صراحة المنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85²⁵، وكذا المراسلة رقم 267 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03/06²⁶.

فما هي السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسات والإدارات العمومية؟ طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 99/90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري يختص بالتعيين²⁷:

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

إذن بموجب هذا المرسوم، يملك سلطة اتخاذ إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا الوزير والوالي ورئيس المجلس الشعبي الوطني ومدير المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري ومسؤول المصلحة إذا منح تفويضا بسلطة التعيين والتسيير.

ثانيا- صدور إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بموجب قرار أو مقرر

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة.

وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 01/59 من الأمر رقم 133/66: " يجب أن يبين في قرار الإيقاف ما إذا كان المعني يحتفظ... بالاستفادة من مرتبه...".

ونصت المادة 03/131 من المرسوم رقم 59/85 على أنه: " يمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة(6) أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباع".

أما المادة 174 من الأمر رقم 03/06 التي نظمت أحكام الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا، فلم تنص على صدور إجراء الوقف بقرار أو مقرر عكس المادة 173 من الأمر المذكور التي نظمت أحكام الوقف التحفظي للموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما، غير أن المراسلة رقم 267 التي بينت تطبيق المادتين المذكورتين أكدت صراحة على صدور إجراء الوقف بموجب قرار، حيث جاء فيها: " يتعين على السلطة المؤهلة تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف في الحين"²⁸.

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

- تحديد الجزء من الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه بما لا يتعدى النصف، والمدة التي يدفع خلالها هذا الجزء بما لا يتجاوز ستة أشهر²⁹.
- تحديد تاريخ بدء سريان قرار أو مقرر الوقف، حيث يعتبر في هذا المجال تاريخ إخطار النيابة أو العلم اليقيني بوجود متابعة جزائية ضد الموظف المعني³⁰.

سكتت النصوص القانونية والتنظيمية الضابطة لأحكام الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً على مسألتين مهمتين تتعلقان بقرار الوقف وهما: تسبب قرار الوقف، وتبليغه للموظف المتابع جزائياً، وهذا على خلاف وقف الموظف الذي ارتكب خطأ جسيماً، حيث أوجب المنشور رقم 05 المتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85 تسبب قرار الوقف وتبليغه للموظف المتهم³¹. كان الأجدر الفصل بنص صريح- سواء كان نصاً تشريعياً أو تنظيمياً- في مسألة تسبب قرار وقف الموظف المتابع جزائياً وتبليغه له حتى يكون على بينة من أمره فيما يخص وضعيته الإدارية.

المبحث الثاني- تأثير الوقف التحفظي على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائياً

إن الوقف التحفظي له تأثير على الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائياً، حيث تعلق علاقته الوظيفية مع الإدارة المستخدمة مؤقتاً، وتتوقف تسوية وضعيته الإدارية على صدور حكم جزائي نهائي.

ولتناول هاتين المسألتين بالدراسة والتحليل يتطلب الأمر التطرق أولاً إلى التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائياً والإدارة المستخدمة (المطلب الأول)، ثم إلى ارتباط تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف تحفظياً بصدور حكم جزائي نهائي (المطلب الثاني).

المطلب الأول- التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف المتابع جزائياً والإدارة

لم يأت التصريح بهذا الأثر في النصوص القانونية والتنظيمية التي نظمت أحكام الوقف التحفظي، إلا أن بعض الآثار التي أقرتها هذه النصوص تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية، ويكون هذا التعليق جزئياً ومؤقتاً يمس بعض الواجبات المهنية وبعض الحقوق الوظيفية.

ومما يدل كذلك على وجود الموظف المتابع جزئياً في وضعية قانونية تكون فيها علاقته بالإدارة معلّقة مؤقتاً وجزئياً اعتبار المراسلة رقم 267 المتعلقة بتفسير المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06 السابقة الذكر مدة الوقف مدة عمل غير مؤداة.

لتفصيل هذا الأثر المهم يتم دراسة تعليق بعض الواجبات المهنية أولا (الفرع الأول)، ثم تعليق بعض الحقوق الوظيفية ثانيا (الفرع الثاني).

الفرع الأول - تعليق بعض الواجبات المهنية

لم تفصل النصوص القانونية والتنظيمية التي تطرقت إلى أحكام الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا في مسألة الواجبات المهنية التي يطالها التعليق وتلك التي يستمر الموظف بالالتزام بها، حيث أشارت بعض النصوص إلى وقف الموظف عن ممارسة مهامه فقط.

ولبيان هذه المسألة المهمة في العلاقة الوظيفية أثناء الوقف التحفظي، يتم التطرق إلى منع الموظف الموقوف من ممارسة مهامه أولا، ثم إلى بقاء التزام الموظف الموقوف بباقي الواجبات المهنية ثانيا.

أولا - منع الموظف الموقوف من ممارسة مهامه (واجب القيام بالعمل)

نصت على هذا الحكم المادة 58 من الأمر رقم 133/66، والمادة 131 من المرسوم رقم 59/85، والمادة 174 من الأمر رقم 03/06، والمنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85، والمراسلة رقم 267 المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06.

إن منع الموظف المتابع جزائيا من ممارسة مهامه له مقتضيات يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين التقيد بها على أرض الواقع منها:

- منع الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية من استعمال وسائل العمل كالزني الرسمي أو السلاح الناري إذا كان ينتمي إلى أسلاك الأمن الوطني مثلا.
- منع الموظف الموقوف من استعمال صفته الوظيفية في التعامل مع الغير باستعمال الأختام وغيرها من الوسائل.

- إبطال التصرفات التي يجريها الموظف الموقوف إذا كانت لها علاقة بمهام وظيفته بعد صدور قرار الوقف التحفظي واعتبارها صادرة عن موظف غير مختص.

إن هذا المقتضى الأخير يطرح سؤال وجيه هو: هل كل تصرفات الموظف الموقوف ذات الصلة بمهام وظيفته باطلة؟

الأصل أن الأعمال التي يقوم بها الموظف الموقوف ذات صلة بمهام وظيفته تعتبر باطلة كونها صادرة من شخص لا ولاية له للقيام بها، إلا أن جانبا من الفقه يرى بإمكانية تطبيق نظرية الموظف الفعلي على أعمال الموظف الموقوف متى توافرت شروطها.³²

والجدير بالتنبيه أن الموظف الموقوف يتحلل من الواجبات المهنية ذات الصلة بممارسة مهامه بسبب الوقف التحفظي ولو لم ينص عليها القانون صراحة، وأساس

ذلك أن هذه الواجبات المذكورة مرتبطة بواجب ممارسة المهام، فلا يلتزم الموظف الموقوف بالحضور إلى مكان العمل، ولا يلتزم كذلك بواجب الطاعة الرئاسية.

ثانيا- استمرار التزام الموظف الموقوف بباقي الواجبات المهنية

كما سبقت الإشارة فإن علاقة الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية بالإدارة المستخدمة تبقى قائمة، فالوقف التحفظي يوقفها أو يعلقها ولا ينهيها، وهذا ما يضع الموظف الموقوف في وضع قانوني خاص بالنسبة لحقوقه وواجباته.

وعلى هذا الأساس يبقى الموظف الموقوف ملتزما بأداء الواجبات المهنية التي جاءت في النصوص القانونية والتنظيمية ما عدا ما نص عليه القانون وهو واجب ممارسة المهام أو ما يندرج ضمنه من واجبات.

فعلى سبيل المثال لا الحصر يلتزم الموظف الموقوف بواجب السر المهني فلا يفشي الأسرار التي أطلع عليها بحكم وظيفته، وبواجب التحفظ فيسلك سلوكا لائقا ومحترما، ويتعد عن كل فعل يتنافى مع مهام وظيفته.³³

إن الواجب المهني الذي يطرح تساؤلا عن مدى بقاء التزام الموظف الموقوف به وهو ذو صلة بحقوقه الوظيفية لا سيما الحق في الراتب هو واجب الامتناع عن ممارسة النشاط المريح، فهل يلتزم به الموظف الموقوف؟

بالرجوع إلى النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم الوقف التحفظي وكذا أحكام القضاء الجزائري المطلع عليها لوحظ أنها لم تتطرق إلى هذه المسألة، إلا أن التأمل في بعض النصوص القانونية يؤدي إلى القول بشكل غير جازم أن الموظف الموقوف تحفظيا للمتابعة الجزائية لا يمكنه ممارسة النشاط المريح، ويمكن الاستدلال لذلك بأن المشرع أعفى فقط الموظف من واجب ممارسة المهام وما يقتضيه هذا الواجب، كما أنه نص صراحة في المادة 150 من الأمر رقم 03/06 على منع الموظف المحال على وضع الاستيداع من ممارسة النشاط المريح مهما كان نوعه، وقياسا على هذا الحكم يمنع أيضا الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية من ممارسة النشاط المريح، والعلة الجامعة في ذلك أن كل من الإحالة على الاستيداع والوقف التحفظي يوقف أو يعلق العلاقة الوظيفية مؤقتا.

والسؤال المطروح بعد هذا البيان: هل منع الموظف الموقوف من ممارسة النشاط المريح توجه سليم؟

يرى جانب من الفقه الفرنسي أن الموظف الموقوف غير ملتزم بواجب عدم

ممارسة النشاط المريح على أساس أنه ممنوع من مزاولته مهامه³⁴، وهو نفس الموقف

تبناه مجلس الدولة الفرنسي الذي أكد على ذلك في عدة قرارات³⁵.

يبدو أن السماح للموظف الموقوف تحفظيا بممارسة نشاط آخر هو الراجح، ووجه ذلك أن الحكمة من منع الموظف من الجمع بين مهام وظيفته وعمل آخر مريح هو تخصيص نشاطه المهني للمهام التي أسندت إليه والتفرغ لها، وبما أن الموظف الموقوف لا يزاول مهام وظيفته، فلا فائدة من منعه من ممارسة عمل آخر خاصة وأن تقاضيه للراتب طبقا للمادة 174 من الأمر رقم 03/06 يخضع للسلطة التقديرية للإدارة المستخدمة، وحتى ولو قررت هذه الأخيرة صرف راتبه، فإن الراتب الذي يمكن أن يصرف له لا يتعدى النصف ولمدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر.

الفرع الثاني: تعليق بعض الحقوق الوظيفية

ما عدا الراتب لم تفصل النصوص القانونية التي نظمت الوقف التحفظي في الحقوق التي يشملها التعليق أو التوقيف. ولبحث هذه المسألة المهمة في العلاقة الوظيفية بين الموظف الموقوف والإدارة المستخدمة يتم التطرق أولا إلى الحقوق التي يشملها التعليق أو الوقف، ثم إلى استمرار الموظف الموقوف بالتمتع بباقي الحقوق الوظيفية.

أولا- الحقوق التي يشملها التعليق

إن أول حق من حقوق الموظف الموقوف التي يمكن أن يشملها التعليق هو الحق في الراتب، حيث منحت النصوص القانونية للسلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة الإبقاء على جزء منه أو حرمان الموظف الموقوف من الاستفادة من هذا الحق. نصت المادة 59 من الأمر 56 من الأمر رقم 133/66 على أنه: "يجب أن يبين في قرار الإيقاف ما إذا كان المعني بالأمر يحتفظ أثناء المدة الموقف فيها بالاستفادة من مرتبه كاملا أو تحديد الحصة المقتطعة من مرتبه والتي لا يمكن أن تتجاوز نصف المرتب ...". ونصت المادة 03/131 من المرسوم رقم 59/85 على أنه: "يمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال ستة (6) أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي لا يتجاوز ثلاثة أرباعه".

أما المادة 02/174، فقد جاء فيها: "ويمكن أن يستفيد أي الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية- خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف".

من خلال التأمل في هذه النصوص يمكن استخلاص ما يلي:

- إن حق الموظف بالاستفادة من جزء من الراتب ليس حقا مقررًا بقوة القانون، حيث

أن السلطة التي لها حق التعيين لها سلطة تقديرية في ذلك.

لم تضع النصوص السابقة الذكر أي ضابط ترجع إليه سلطة التعيين في تقدير الجزء من الراتب الذي يمنح للموظف الموقوف، غير أن المنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85 أشار إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار وضعية الموظف الموقوف، إلا أن هذا الضابط غير محدد، فما المقصود بوضعية الموظف: هل الوضعية المالية أو العائلية أو الإدارية؟

قيد المرسوم رقم 59/85 والأمر رقم 03/06 فترة إمكانية استفادة الموظف الموقوف من جزء من راتبه بمدة ستة (6) أشهر.

- إن الراتب المعتبر في حساب الجزء الذي يمنح للموظف هو الراتب الرئيسي، وهذا الأخير طبقا للمادة 122 من الأمر رقم 03/06 يشمل الراتب الأساسي أو القاعدي ومقابل الدرجة المحصل عليها.

- يمنح الجزء المقرر من الراتب من تاريخ سريان قرار أو مقرر الوقف.

بعد بيان هذه المسائل هناك سؤال مهم يطرح نفسه بهذا الصدد هو: لماذا يمنح

جزء من الراتب في حدود النصف للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية؟

- قد يكون المشرع وازن بين اعتبارين في تقريره لإمكانية منح الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية جزء من الراتب: اعتبار قاعدة الراتب مقابل العمل المنصوص عليها في المادتين 32 و207 من الأمر رقم 03/06، فالموظف المعني لا يعمل خلال مدة الوقف التحفظي، واعتبار أن الموظف الموقوف لازالت علاقته بالإدارة قائمة وممنوع مبدئيا من ممارسة النشاط المريح، فلا بد له من دخل يعيش به.

يبدو أن هذا الحكم الذي أخذ به المشرع غير سليم، فهو يضر بحقوق الموظف الموقوف، فقد تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين بعدم منحه أي جزء من الراتب، وهو ممنوع من ممارسة النشاط المريح، فيكون أمام وضع مالي صعب لا سيما أنه متهم فقط، وقد تطول المتابعة الجزائية.

وكان الأجدر بالمشرع أن يقرر احتفاظ الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية

بكامل راتبه لمدة معينة³⁶، أو النص على حقه في الحصول على الحد الأدنى للأجور، أو النص على إعفائه من المنع من ممارسة نشاط مريح.

- زيادة على تعليق الراتب أو جزء منه، جاء في المراسلة رقم 267 المتعلقة بكيفية تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06 السابقة الذكر أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية إلى غاية تاريخ إعادة إدماج الموظف المعني، تعتبر فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية للترقية

مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية، إلا أن المراسلة المذكورة أغفلت بيان مدى احتساب هذه الفترة ضمن الأقدمية للتقاعد، والظاهر أنها لا تحتسب؛ لكونها فترة غير محتسبة في الخدمة الفعلية، وقياسا على وضعية الإحالة على الاستيداع لوجود علة جامعة بين هذه الوضعية والوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا وهي الوقف المؤقت للعلاقة الوظيفية، حيث أن المادة 145 من الأمر رقم 03/06 نصت صراحة على عدم احتساب فترة الاستيداع ضمن الأقدمية للحصول على التقاعد.

ثانيا- استمرار الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية في التمتع بباقي الحقوق الوظيفية

إن استمرار قيام العلاقة الوظيفية بين الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية والإدارة المستخدمة يخوله التمتع بالحقوق الوظيفية التي نصت عليها مختلف النصوص القانونية إلا ما نص القانون أو التنظيم على حرمانه منها أو ما يقتضيه التعلق المؤقت للعلاقة الوظيفية.

بناء هذا التأصيل يتمتع الموظف الموقوف بالحق في الترقية في الدرجة وفي الرتبة إذا استوفى الشروط القانونية وبالحق في العطلة السنوية والحق في الخدمات الاجتماعية والحق في التقاعد وغيرها من الحقوق³⁷.

والسؤال المطروح في هذا الصدد هو: هل يستمر قرار الوقف مع طلب الموظف الاستفادة من بعض حقوقه الوظيفية كالعطلة السنوية مثلا؟

يرى جانب من الفقه الفرنسي أن الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية يمكن أن يستفيد من العطلة السنوية أو العطلة المرضية أو عطلة الأمومة أثناء الوقف التحفظي، وفي هذه الحالة يجمد قرار الوقف لحين انتهاء عطلة الموظف، ويتقاضى خلال العطلة الراتب المقرر قانونا.³⁸

المطلب الثاني- ارتباط تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف تحفظيا بصور حكم جزائي نهائي

إن تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية مرتبط بصور حكم جزائي نهائي، حيث يعتبر هذا الأخير حجة أمام السلطة التأديبية التي تلتزم بتسوية وضعية الموظف المعني بعد عرضها على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

يتم التطرق في هذه المطلب إلى شروط الحكم الجزائي الذي يسمح بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية (الفرع الأول)، ثم إلى تأثير الحكم الجزائي النهائي على وضعية الموظف الموقوف (الفرع الثاني).

الفرع الأول- شروط الحكم الجزائي الذي يسمح بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف

نصّت على شروط الحكم الجزائي الذي يسمح للسلطة التأديبية بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 والمادة 174 من الأمر رقم 03/06، وتتمثل هذه الشروط أساسا في أن يكون الحكم القضائي الصادر ضد الموظف الموقوف جزائيا، وأن يكون حكما نهائيا. وفيما يلي دراسة موجزة للشروط المذكورين في نقطتين متتاليتين.

أولا- أن يكون الحكم قضائيا جزائيا

نصّت على هذا الشرط صراحة المادة 02/61 من الأمر رقم 133/66، حيث جاء فيها: ” غير أنه عندما يكون الموظف موضوع تتبعات جزائية لا تسوى وضعيته نهائيا إلا إذا أصبح القرار الذي اتخذته الجهة القضائية نهائيا “.

كما نصّت على هذا الشرط صراحة المادة 1

02/31 من المرسوم رقم 59/85: ” ولا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار

القضائي الذي يترتب على المتابعات الجزائية نهائيا “.

كما أن المادة 04/174 من الأمر رقم 03/06 أكدت على الصفة القضائية

الجزائية للحكم لكن بشكل غير صريح، حيث جاء فيها: ” وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا “.

فواضح إذن من النصوص القانونية السابقة الذكر أن تسوية الوضعية الإدارية

للموظف المتابع جزائيا تتوقف على صدور حكم قضائي جزائي، أي حكم صادر من جهة قضائية جزائية.

وينطبق وصف الحكم القضائي الجزائي على الأحكام التي تصدرها

المحاكم العسكرية، حيث اعترف لها قانون القضاء العسكري بالصفة القضائية وبالحجية على الغير³⁹.

إن النصوص القانونية المذكورة لم تبين مسألة صدور الحكم الجزائي ضد

الموظف من القضاء الأجنبي في حالة ارتكاب الموظف للجريمة في الخارج، فالأصل في

هذه المسألة أن الاعتبار بصدور الحكم الجزائي من محكمة وطنية حتى تكون له

حجية أمام السلطات القضائية والتأديبية تطبيقا لمبدأ إقليمية القانون الجنائي؛ ولأن

قواعد هذا الأخير من النظام العام⁴⁰، غير أنه يمكن تجاوز ذلك بالاتفاقيات

الدولية⁴¹، فإذا وجدت اتفاقية بين الجزائر ودولة أخرى بهذا الخصوص، تكون

الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية للدولة المعنية لها حجية في حدود ما تنص عليه

الاتفاقية المبرمة، وهذا بعد حصولها على الصيغة التنفيذية من الجهات القضائية الجزائرية المختصة⁴².

وفي حالة غياب مثل هذه الاتفاقية، لا يتمتع الحكم الأجنبي بالحجية إزاء السلطة التأديبية، غير أن جانب من الفقه يرى أنه لا مانع من الاعتداد به كدليل أو كواقعة تقبل إثبات العكس⁴³.

ثانيا- أن يكون الحكم نهائيا واجب التنفيذ

صرّحت المادة 02/61 من الأمر رقم 133/66 والمادة 02/131 من المرسوم رقم 59/85 بهذا الشرط، وكذا المادة 04/174 من الأمر رقم 03/06، إلا أن نص المادة 61 من الأمر رقم 133/66 وكذا نص المادة 131 من المرسوم المذكور أكدّا على أن وضعية الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية لا تسوى نهائيا إلا بعد صدور الحكم القضائي النهائي، وبمفهوم المخالفة يسمح بتسوية وضعيته جزئيا، أما نص المادة 174 من الأمر رقم 03/06 أكد على أن وضعية الموظف الموقوف لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا، فلا يمكن للسلطة التأديبية النظر في القضية إلا بعد صدور الحكم القضائي النهائي.

والحكم النهائي في المواد الجنائية هو الحكم غير القابل للطعن فيه بالمعارضة أو الاستئناف أو النقض⁴⁴ لطبيعته أو لرفض الطعن فيه أو لفوات ميعاد الطعن، فيكون بذلك واجب التنفيذ⁴⁵.

حاولت المراسلة رقم 267 المتعلقة بكيفية تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06 تفسير المقصود بالحكم النهائي وتحديد موعد تسوية الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا، حيث جاء فيها: "ولا تتم هذه التسوية إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية وحائزة لحجية الشيء المقضي فيه بعد استيفاء كل طرق الطعن العادية. 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...".

يلاحظ على هذا التفسير أنه خالف مفهوم الحكم النهائي في المواد الجنائية، حيث اعتبر الحكم النهائي هو الحكم الذي استنفذ كل طرق الطعن القانونية، أي الطرق العادية والطرق غير العادية، كما أنه سمح بتسوية وضعية الموظف ولو كان الحكم الجزائي محل النقض، وهذا يخالف المادة 499 من قانون الإجراءات الجزائية التي اعتبرت الطعن بالنقض يوقف التنفيذ.

فوضعية الموظف إذا لا تسوى جمعا بين نص المادة 174 من الأمر 03/06 وكذا المواد 425 و499 من قانون الإجراءات الجزائية إلا بعد صدور حكم جزائي نهائي لا يقبل الطعن فيه بالمعارضة والاستئناف والنقض.

وتجدر الإشارة في الأخير إلى أن هناك شروط قانونية أخرى للحكم القضائي الجزائي الذي يسمح بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف جزائيا غير مذكورة في النصوص القانونية السابقة الذكر، حيث يشترط للحكم القضائي الجزائي أن يكون قطعيا، أي فصل في موضوع الدعوى بالبراءة أو الإدانة، فلا تسوى الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا بصدور أحكام غير الفاصلة في الموضوع كالأحكام التحضيرية والتمهيدية⁴⁶.

الفرع الثاني- تأثير الحكم الجزائي على وضعية الموظف الموقوف

كما سبقت الإشارة لا تشرع السلطة التي لها صلاحية التعيين في تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف جزائيا إلا بعد صدور حكم قضائي جزائي فاصل في الموضوع ونهائي.

إن الحكم القضائي النهائي له تأثير على وضعية الموظف الموقوف، حيث تتقيد السلطة التأديبية بمنطوقه في تسوية الوضعية الإدارية للمعني لما له من الحجية. يتم التطرق في هذا الفرع إلى مسألتين مهمتين: الأولى تتعلق بحجية الحكم الجزائي النهائي أمام السلطة التأديبية (أولا)، والثانية تتعلق بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف على ضوء منطوق الحكم الجزائي (ثانيا).

أولا- حجية الحكم الجزائي النهائي أمام السلطة التأديبية

تعني حجية الحكم الجزائي النهائي أمام السلطة التأديبية تقيد هذه الأخيرة بمنطوق الحكم وعدم مخالفته فيما فصل فيه في حدود معينة عند النظر قضية تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف جزائيا.

إن حجية الحكم الجزائي أمام السلطة التأديبية لها حدود، حيث أن هناك أحكام تقيد بها، بينما هناك أحكام أخرى لا تقيد بها بسبب استقلال المهني عن الخطأ الجزائي، واستقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية.

فالحكم الجزائي الذي يقيد السلطة التأديبية هو الحكم الصادر بإدانة الموظف الموقوف، حيث يتمتع بحجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى فاعلها، فلا يمكن للسلطة التأديبية مناقشة وجودها مرة أخرى⁴⁷.

واعترف بهذه الحجية المنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85، حيث نصّ على ما يلي: «تجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف، ينبغي على الإدارة تسريحه»⁴⁸.

وأكدت على ذلك أيضا المراسلة رقم 267 المتعلقة بكيفية تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03/06، إذ جاء فيها: «أما في الحالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية (السجن أو الحبس)... فإن العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالات هي التسريح»⁴⁹.

وأكد عليها القضاء الجزائري في العديد من القرارات، منها قرار مجلس الدولة رقم 1192، حيث جاء فيه: «حيث ومع ذلك أنه بعد إدانة موظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية، فإن الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الإداري والقاضي الإداري»⁵⁰.

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

أما الحكم الجزائي النهائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ، فلا يقيد وقف تنفيذ العقوبة التأديبية؛ لأن الجريمة ثابتة وتم وقف تنفيذ العقوبة فقط لاعتبارات قانونية، حيث يمكن للسلطة التأديبية اتخاذ جزاء تأديبي ضد الموظف المخطئ.

وهذه المسألة صرّحت بها المراسلة رقم 267 المتعلقة بكيفية تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03/06 السابقة الذكر، إذ جاء فيها: «إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية لكن مع وقف التنفيذ... فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت فيها... لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة».

وبخصوص الحكم الجزائي النهائي الصادر بالبراءة، فيكون ذا حجية أمام السلطة التأديبية إذا اقترن بنفي الوقائع المنسوبة للموظف، فلا يمكن متابعة الموظف على ذات الوقائع المنفية قضائيا، فالسلطة التأديبية تلتزم بعدم محاكمة الموظف تأديبيا على الفعل المنفي قضائيا إذا كان يشكل خطأ جزائيا ومهنيا في نفس الوقت كإفشاء السر المهني مثلا، إلا أن غياب الخطأ الجزائي لا يعني غياب الخطأ المهني.

وهذا ما أكد عليه المنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 59/85 السابق الذكر، حيث جاء فيه: «إذا صدر في حق الموظف المتابع

جزائياً حكماً قضائياً نهائياً يقضي ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية، يعاد إدماجه وجوباً في منصب عمله.

إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقاً في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية.

بطبيعة الحال، غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني⁵¹.

وهذا ما أكد عليه القضاء الجزائري أيضاً، حيث جاء في قرار لمجلس الدولة: «إن حكم البراءة الصادر لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني»⁵¹.

كما أن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو للشك لا يقيد السلطة التأديبية، حيث يمكنها متابعة الموظف تأديبياً، فالمتابعة هنا لا تكون على أساس الوصف الجنائي للأفعال، وإنما على أساس الوقائع التي ثبتت في حق الموظف المتهم في الحكم الجنائي⁵² والتي تشكل خطأ مهنياً.

وأكد القضاء الجزائري في العديد من القرارات على هذا الأمر، حيث اعتبر أن استفادة الموظف المتابع جزائياً من البراءة لعدم كفاية الأدلة أو انعدامها لا يؤثر على المتابعة التأديبية التي هي منفصلة عن الدعوى الجزائية، حيث يمكن تسليط جزاء تأديبي على الموظف إذا ثبت ضده الخطأ المهني⁵³.

ثانياً - تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف على ضوء منطوق الحكم الجزائي

تلتزم السلطة المختصة بتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية بعد صدور الحكم الجزائي النهائي⁵⁴، حيث تعرض وضعيته وجوباً على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للفصل فيها طبقاً للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06⁵⁵.

تقوم السلطة المختصة فور استلامها الحكم القضائي النهائي بتبليغ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال تقرير مسبب يبين بوضوح الأفعال المعاقب عليها وظروف ارتكابها ومخلص الحكم القضائي النهائي و منطوقه، ويستدعى الموظف الموقوف جزائياً بموجب رسالة موصى عليها مع وصل استلام خمسة عشر (15) يوماً على الأقل قبل اجتماع اللجنة المذكورة كمجلس تأديبي، كما يتم تمكينه من

الإطلاع على كامل ملفه التأديبي خلال أجل خمسة عشر (15) يوما من تحريك الدعوى التأديبية، ومن كافة حقوق الدفاع المنصوص عليها قانوناً⁵⁶.

تصدر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأياً الملزم وتبلغه للسلطة المختصة التي تصدر قرارها التأديبي الذي يبلغ للموظف.⁵⁷

تسوى الوضعية الإدارية للموظف الموقوف جزائياً بناء على محتوى القرار التأديبي، حيث يختلف الأمر في حالة تبرئة الموظف أو الحكم عليه بجزء غير التسريح عن حالة اتخاذ جزء التسريح من الوظيفة.

ففي الحالة الأولى يعاد إدماج الموظف الموقوف في منصب عمله بقرار أو مقرر يسري من تاريخ انعقاد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي، إلا أن هذا الأجل الذي حددته المراسلة رقم 267 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06/58 غير دقيق؛ لأن اللجنة المذكورة تقدم الرأي فقط، وقد لا تبدي رأياً في جلسة واحدة، وبالتالي فكان من الأجدر اعتماد تاريخ صدور القرار الجنائي النهائي أو القرار التأديبي.

أما في الحالة الثانية أي في حالة إقرار جزء التسريح، فيبلغ الموظف بالقرار التأديبي⁵⁹، وينفذ بتسوية وضعيته في الواقع من خلال شطب اسمه من القائمة الاسمية للموظفين، ويوقف راتبه بشكل نهائي، ويصبح منصبه شاغراً وقابلًا للاستغلال في التوظيف. وكما سبقت الإشارة، لا تعتبر مدة الوقف في كل الحالات مدة عمل فعلية، حيث لا تحتسب في الأقدمية للتقاعد والترقية.

والسؤال المطروح بعد بيان تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف هل يمكن للموظف الذي حصل على البراءة جنائياً وتأديبياً المطالبة بدفع راتبه عن مدة الوقف، أو المطالبة بالتعويض؟

أجاب القضاء الجزائري عن هذه المسألة في بعض المنازعات الوظيفية، حيث أكد مجلس الدولة في أحد قراراته: «أن المطالبة بالتعويض غير مؤسسة لكون الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية ضد المدعى ولا يمكن إذن المطالبة برواتبه طيلة المدة التي كان محل متابعة جزائية وفي إطار خارج عن مسؤولية الإدارة»⁶⁰.

يستفاد من هذا القرار أن المتابعة الجزائية إذا كانت من الغير لا يمكن للموظف الاستفادة من البراءة أن يطالب برواتبه أو بالتعويض على أساس انعدام مسؤولية الإدارة في رفع الدعوى الجزائية، وبمفهوم المخالفة يمكن للموظف الاستفادة من البراءة المطالبة بالتعويض إذا كانت الإدارة هي التي بادرت برفع الدعوى الجزائية، غير أنه لا يمكنه المطالبة برواتبه عن مدة التوقيف لأن المراسلة رقم 267 المتعلقة

بتفسير المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06 السابقة الذكر صرحت بعدم اعتبار فترة الوقف التحفظي مدة عمل مؤداة لتقاضي الراتب.

وفي الأخير يجدر التنبيه إلى أن الجزء المدفوع من الراتب للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية لا يسترد منه في حالة ثبوت الإدانة الجزائية أو التأديبية لعدم وجود نص يقضي بذلك، وفي المقابل لا يدفع للمعنى الجزء المقتطع من راتبه في حالة حصوله على البراءة في المتابعة الجزائية والتأديبية باعتبار أن فترة الوقف التحفظي مدة عمل غير مؤداة.

الخاتمة

بناء على ما تم التطرق إليه في هذا البحث، يمكن تسجيل النتائج التالية:

- الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً إجراء من طبيعة إدارية غير تأديبية، سريع ومؤقت، وملزم للسلطة التي لها صلاحية التعيين، يختلف عن بعد الأوضاع الوظيفية كالوقف عن العمل لارتكاب خطأ مهني والإحالة على الاستيداع.
- إن قرار أو مقرر الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً قرار إداري يخضع لرقابة القضاء، إلا أن القضاء الجزائي منع الطعن فيه، وأقر حق المطالبة بالتعويض في حالة عدم مشروعية قرار الوقف، ولا شك أن هذا التوجه غير سليم كون أن قرار الوقف يتمتع بخصوص القرار الإداري، ولا يوجد نص قانوني يحصنه من رقابة القضاء، كما أنه قد يضر بالوضع القانوني للموظف بما لا يمكن جبره بالتعويض.
- يشترط لاتخاذ إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً أن تكون المتابعة الجزائية فعلية بناء على تبليغ النيابة العامة أو علم الإدارة يقينا بوجودها، وأن تكون المتابعة الجزائية لا تسمح ببقاء المعني في منصبه إما لخطورة الأفعال محل المتابعة أو لتأثيرها السلبي على الوظيفة العمومية أو لعدم إمكانية ممارسة الموظف لمهامه كوجوده رهن الحسب المؤقت، ولوحظ في الواقع صعوبة تطبيق هذا الإجراء بالنسبة للإدارات العمومية بسبب عدم تبليغ النيابة العامة بوجود المتابعة الجزائية لضعف التنسيق بين القضاء وقطاع الوظيفة العمومية.
- إن الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً يجعل الموظف المعني في وضع قانوني خاص يتمثل في تعليق العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة، حيث يمنع من ممارسة مهامه، فيتحلل من الواجبات ذات الصلة بواجب أداء العمل، ويمكن أن يتقاضى جزءاً من الراتب في حدود النصف لمدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ولا تحسب فترة الوقف ضمن الأقدمية والترقية والتقاعد، ما عدا هذه الأحكام يتمتع الموظف كأصل عام بكافة الحقوق ويلتزم بكافة الواجبات.

- خوّل القانون السلطة التي لها صلاحية التعيين اختصاص منح جزء من الراتب لا يتعدى النصف للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية، ولمدة لا تتعدى ستة أشهر (06) مع بقاء حرمانه من مزاوله النشاط المريح أو الجمع بين الوظائف، وهذا بلا شك إجحاف في حق الموظف الموقوف يضر بوضعيته الاجتماعية.
- لا يرفع الوقف التحفظي المتخذ ضد الموظف المتابع جزائياً إلا بعد صدور حكم قضائي جزائي نهائي، يفصل في موضوع الدعوى الجزائية، وتسوى وضعيته الإدارية على ضوء الحكم الجزائي بقرار بعد عرض قضيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويبدو أن هذا العرض في كل الحالات هو متابعة تأديبية للموظف المعني، وكان من الأجدر أن يكون العرض فقط في الحالة التي يوجد فيها الخطأ المهني.
- على ضوء هذه النتائج يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- ضرورة توضيح بنصوص تنظيمية الوضع القانوني للموظف الموقوف جزائياً فيما يخص الحقوق والواجبات.
- إعطاء الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية حق الطعن في قرار الوقف حفاظاً على حقوقه، فقد تكون المتابعة لا توجب اتخاذ إجراء الوقف التحفظي.
- منح الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية راتباً يتكون من الراتب الرئيسي والمنح العائلية أو راتباً لا يقل عن الحد الأدنى للأجور طيلة المتابعة الجزائية أو الترخيص له بممارسة نشاط مهني آخر.
- عدم ربط اتخاذ إجراء وقف الموظف المتابع جزائياً وكذا الحكم القضائي النهائي بتبليغ النيابة العامة لغياب التنسيق بين قطاع العدالة وقطاع الوظيفة العمومية، فالنيابة تبلغ أطراف الدعوى العمومية فقط، ويستبدل ذلك بتطبيق نظرية العلم اليقيني.
- عدم إجبار السلطة التأديبية بإحالة قضية الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جميع الحالات، ويستحسن قصر الأمر على حالة وجود الخطأ المهني باعتباره مستقلاً عن الخطأ الجزائي، فيدمج الموظف الذي صدر في حقه حكم جزائي نهائي إذا لم تقدر السلطة التأديبية وجود خطأ مهني دون عرض قضيته على المجلس التأديبي، ويكون هذا تحت رقابة مصالح الوظيفة العمومية.
- وفي الأخير يمكن القول كإجابة على الإشكالية المطروحة في هذا البحث أن الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً إجراء إداري غير تأديبي يضع الموضع في وضع قانوني خاص من خلال تعلق علاقته الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة، ولا ينتهي هذا الوضع القانوني الخاص إلا بصدور قرار من السلطة التأديبية المختصة بإعادة إدماج الموظف الموقوف، فتعود علاقته الوظيفية إلى ما كانت عليه قبل الوقف،

أو بتسريحه، فتنتهي علاقته الوظيفية مع الإدارة المستخدمة بطريق تآديبي، ويمنع من التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية طبقا لما نصت عليه المادة 185 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الهوامش

- 1- المادة 58 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02، يتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر، العدد 46.
- 2- الفقرتان 1 و2 من المادة 131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، العدد 13.
- 3- المادة 02/174 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر، العدد 46.
- 4- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/19، تتعلق بكيفية تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، صادرة عن المدير العام للتوظيف العمومية موجهة إلى المدير العام للأمن الوطني.
- 5- قرار المجلس الأعلى رقم 24316 المؤرخ في 1982/07/10 في قضية (ل.م) ضد وزير العمران والبناء، المجلة القضائية، العدد2، 1990، ص.182.
- 6- أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة2007، ص.257.
- 7- Essaid TAIB, **Droit de la fonction publique**, Houma, Alger, 2005, P349.
- 8- René chapus, **Droit Administratif générale**, Tome2, 14 éd, Montchrestien, Paris, 2000, P349.
- 9- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 10- المرجع نفسه.
- 11- المنشور رقم 05 المؤرخ في 2003/04/12 المحدد لكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85، صادر عن المدير العام للتوظيف العمومية.
- 12- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 13- قرار المجلس الأعلى رقم 39742 المؤرخ في 1985/01/06 في قضية(ب.ر) ضد مدير مديرية التربية والثقافة لولاية الجزائر، المجلة القضائية، العدد3، 1989، ص.200.
- 14- المادتان 59 و60 من الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سابق، والمادة 131 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والمنشور رقم 05 المؤرخ في 2003/04/12 المتعلق بتطبيق أحكام المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85.
- 15- قرار المجلس الأعلى رقم 24316 المؤرخ في 1982/07/10 في قضية(ل.م) ضد وزير العمران والبناء، مرجع سابق.
- 16- قرار المجلس الأعلى رقم 39742 المؤرخ في 1985/01/06 في قضية(ب.ر) ضد مدير مديرية التربية والثقافة لولاية الجزائر.
- 17- Essaid TAIB, Op.cit, P349.
- C.E. 10 novembre 1999, Sako, www.legifrance.gouv.fr.
- 18- المادة 55 من الأمر رقم 133/66، والمادة 124 من المرسوم رقم 59/85، والمادة 163 من الأمر رقم 03/06.

- 19- فاروق خلف، **الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة**، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، العدد الثاني، جانفي 2011، ص 360.
- 20- قرار المجلس الأعلى المؤرخ في 1974/05/09 في قضية(ق.م) ضد وزير الصحة العمومية، نشرة القضاة، العدد 1، 1978، ص 41.
- 21- قرار المجلس الأعلى رقم 23650 المؤرخ في 1982/01/09 في قضية(ج.م) ضد وزير التربية، المجلة القضائية، العدد 1، 1989، ص 219.
- 22- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 23- أنظر في مفهوم نظرية العلم اليقيني وتطبيق القضاء الجزائري لها: عمار عوادي، **النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري**، ج 2، ط 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 394-395.
- 24- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 25- المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.
- 26- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 27- المادتان 01 و02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27، يتعلق بسلسلة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر، العدد 13.
- 28- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 2016/01/19 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 29- المادة 174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 30- المراسلة رقم 267 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 31- المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.
- 32- أحمد عبد الرحمن شرف الدين، **النظام القانوني للموظف في الجمهورية العربية اليمنية(دراسة مقارنة)**، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1983، ص 296-297.
- 33- المادتان 42 و48 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 34- Serge Salon, Jean-Charles savignac, **La Fonction publique**, Sirey, Paris, 1985, P273.
- 35- C.E. 16 novembre 1956, Renaudat, www.affaires-publiques.org/.
- C.E. 13 juillet 1966, Fédération de l'éducation nationale, AJDA 1967, p 51.
- 36- وهذا ما أخذ به المشرع الفرنسي، حيث نصّ في المادة 30 من القانون رقم 634/83 المتضمن حقوق وواجبات الموظفين لسنة 1983 على استمرار الموظف الموقوف للمتابعة الجزائية من الاستفادة

من راتبه لمدة أربعة أشهر، وإذا لم تسوّ وضعيته خلال هذه المدة يمكن أن يستفيد من جزء من راتبه لا يتعدى النصف:

-Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, JORF du 14 juillet 1984.

37- أكّدت المراسلة رقم 1407 المؤرخة في 22 فيفري 2014، الصادرة عن المدير العام والموجهة إلى رئيس مفتشية الوظيف العمومي لولاية الجزائر بخصوص إمكانية إحالة الموظف المتابع جزائيا على التقاعد إذا استوفى الشروط القانونية.

38- Jacques Rouvière, Op.cit, P169.

39- المواد: 1، 25، 32، 170 من الأمر رقم 28/71 المؤرخ في 22 أفريل 1971 المتضمن قانون القضاء العسكري، المعدل والمتمم، ج.ر، العدد 38.

40- بوقرط ربيعة، (**حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر**)، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، عدد6، 2011، ص86.

41- عبدو بولمراس، **تنفيذ الأحكام الأجنبية في المواد المدنية والتجارية**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، السنة الجامعية 2012-2013، ص 23، نقلا عن عكاشة محمد عبد العال، **القانون الدولي الخاص**، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1995، ص572.

42- تمنح الصيغة التنفيذية للأحكام والقرارات القضائية الأجنبية بتوافر جملة من الشروط نصّت عليها المادة 605 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الصادر بالقانون رقم 09/08.

43- عبد النور أحمد، **إشكالية تنفيذ الأحكام الأجنبية (دراسة مقارنة)**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2009-2010، ص19، نقلا عن حفيظة السيد الحداد، **القانون الدولي الخاص**، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2002، ص319.

44- يعتبر الحكم في المواد غير الجنائية نهائيا إذا استنفذ طرق الطعن العادية (المعارضة والاستئناف)، فيصبح واجب التنفيذ، حيث أن طرق الطعن غير العادية (الطعن بالنقض، اعتراض الغير خارج الخصومة، والتماس إعادة النظر) لا توقف التنفيذ، أما في المواد الجنائية، يشترط لكي يصبح الحكم نهائيا أن يستنفذ طرق الطعن العادية والطعن بالنقض، حيث يعدّ هذا الأخير طبقا لمادة 499 من قانون الإجراءات الجزائية موقفا للتنفيذ، فلا ينفذ الحكم محل النقض إلا بعد صدور حكم من المحكمة العليا. راجع بخصوص هذا الفرق: المادتين 499 و530 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، مرجع سابق، والمادتين 323 و348 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، العدد21.

45- محمد الأخضر بن عمران، **النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية**، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر(باتنة)، السنة الجامعية 2006/2007، ص 257-259.

- بوقرط ربيعة، **مرجع سابق**، ص87.

46- **المرجع نفسه**، ص 87.

47- بن علي عبد الحميد، **طرق انقضاء الدعوى التأديبية ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2010-2011، ص 28.

- 48- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12/04/2003 المحدد لكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.
- 49- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19/01/2016، تتعلق بكيفية تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 50- قرار مجلس الدولة رقم 1192 المؤرخ في 09/04/2001 في قضية (ب.ط) ضد مديرية التربية لولاية قالمة، مجلة مجلس الدولة، العدد1، 2002، ص119.
- 51- قرار مجلس الدولة رقم 039009 المؤرخ في 14/11/2007 في قضية مدعي ضد المدير العام للأمن الوطني، مجلة مجلس الدولة، العدد9، 2009، ص61.
- 52- بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص31.
- 53- راجع في ذلك: قرار غير منشور لمجلس الدولة، مؤرخ في 09/07/2001 في قضية والي ولاية تلمسان ضد (ح.ع)، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج3، دار هومة، الجزائر، 2009، ص137.
- قرار مجلس الدولة رقم 039009 المؤرخ في 14/11/2007 في قضية مدعي ضد المدير العام للأمن الوطني، مرجع سابق.
- 54- طبقا للمنشور رقم 05 المؤرخ في 12/04/2003 المحدد لكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85 المذكور سابقا يبقى قرار وقف الموظف المتابع جزائيا ساري المفعول إلى أن تسوى وضعيته نهائيا.
- 55- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19/01/2016، تتعلق بكيفية تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 56- المواد: 166 و167 و168 و169 من الأمر رقم 03/06، و المنشور رقم 05 المؤرخ في 12/04/2003 المحدد لكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.
- 57- المنشور نفسه.
- 58- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19/01/2016، تتعلق بكيفية تطبيق المادتين 173 و174 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.
- 59- وفقا للقواعد العامة للتأديب، يمكن للموظف الطعن في القرار التأديبي أمام لجنة الطعن، ويعتبر الطعن في هذه الحالة موقفا للتنفيذ، حيث تفصل اللجنة المذكورة في الطعن خلال ثلاثة(03) أشهر من تاريخ تقديمه. راجع في ذلك المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها ومهامها، ج.ر، العدد 3.
- 60- قرار مجلس الدولة رقم 10847 المؤرخ في 15/06/2004 في قضية (خ.ع) ضد مديرية الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه، مجلة مجلس الدولة، العدد5، 2004، ص147.