

تطبيقات المادة 174 من الامر 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية

الدكتور خليفي عبد الرحمان

استاذ محاضر بجامعة

محمد الشريف مساعدي

سوق اهراس

المقدمة

يعتبر قانون الوظيفة العمومية من القوانين الحمائية التي بموجبها تضبط العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة او المؤسسة ذات الصبغة الادارية، والصبغة الحمائية لهذا القانون لا تعني سكوت الإدارة في حالة اقتراح الموظف لخطا مهني او وظيفي او جزائي، ويختلف التعاطي القانوني مع كل وضعية، بحيث اذا ارتكب الموظف مهما كان المنصب الذي يشغله خطأ ذا طابع جزائي يوقف فورا عن ممارسة مهامه مع امكانية استفادته من الابقاء على جزء من راتبه وتقاضي المنح العائلية، الى الغاية البت النهائي في الملاحقة الجزائية المحركة ضده.

طبيعة الاخطاء الجزائية التي تجيز هكذا اجراءات والغاية من الابقاء على جزء من المرتب وبقاء الاستفادة من المنح العائلية من المسائل التي استحدثها القانون الجديد للوظيفة العمومية، ما الغاية من التفات المشرع لهذا الجانب والعوائق القانونية والعملية التي تحول دون التزام الادارة بتطبيق نص المادة 174 تطبيقا كاملا.

من خلال هاته المداخلة سنحاول تحليل نص المادة 174 المشار اليها علاه، والتي جاء فيها:

«يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ويمكن ان يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة(6) اشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الابقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.

وفي كل الاحوال، لا تسوى وضعيته الادارية إلا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.»

بالتركيز على اجراءات التوقيف في حالة الخطأ الجزائي وإشكالية الابقاء على جزء من الراتب، والجدوى من اشتراط صيرورة الحكم الجزائي نهائي لتسوية وضعية الموظف، وسيتم تحليل المادة 174 من ثلاث زوايا تشريعية فقهية وقضائية، من خلال المحاور التالية:

المحور الاول: مفهوم الخطأ التأديبي

المحور الثاني: مفهوم الخطأ الجزائي

المحور الثالث: اجراءات اتخاذ العقوبات التأديبية

المحور الرابع: اثار الخطأ الجزائي.

اولا: مفهوم وعناصر الخطأ التأديبي

1-تعريف الخطا التأديبي

ليس هناك اي تعريف تشريعي للخطأ التأديبي قار، بحيث يطلق على الخطأ التأديبي مصطلح الجريمة التأديبية او المخالفة او الخطأ التأديبي، إلا ان اسهامات الفقه وفقه القضاء والقضاء الاداري اعطت تعاريف وتوحدت في اعتبار الخطأ التأديبي تلك المخالفة التي يقترفها الموظف اثناء قيامه بمهامه، وتستلزم هاته المخالفة تسليط عقوبة تأديبية بحسب ما تنص عليه القوانين ذات الصلة.

والجدير بالملاحظة انه وان تغاضى المشرع الجزائري في الامر 66/ 133 والمرسوم 85/ 59 عن اعطاء تعريف دقيق، فان الامر 06/ 03 في مادته 160 نص على ان الخطأ التأديبي هو: «كل تخل عن الواجبات الوظيفية، أو مساس بالانضباط. وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا. ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية. دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية»¹

1 - حول تعريف الخطأ التأديبي في الجزائر والأنظمة المقارنة. راجع كل من:

- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب. دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص. 50 وما بعدها.

- محمد جودت الماط، المسؤولية التأديبية للموظف العام. أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1967، ص. 80.

- انظر الأمر 66/133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- المرسوم 82/302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

- المرسوم 85/59 المؤرخ في 28 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- الأمر 66/133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للوظيفة العمومية.

اما وصف الافعال والتصرفات التي تعتبر خطأ تأديبيا يستوجب العقاب ودرجتها فقد تعرضت له كل النصوص السابقة، بما فيها الأمر 03/06 في الفصل الثالث تحت عنوان «الأخطاء التأديبية». حيث أورد تصنيفا لهذه الأخطاء في المادة 177. وقسمها إلى أربعة اقسام وهي أخطاء من الدرجة الأولى وأخطاء من الدرجة الثانية والثالثة والرابعة، بخلاف النصوص السابقة التي صنفت الاخطاء الى ثلاث درجات والعقوبات كذلك، تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي:²

أخطاء من الدرجة الاولى،. أخطاء من الدرجة الثانية

. أخطاء من الدرجة الثالثة،. أخطاء من الدرجة الرابعة.

. والمعيار المتبع من طرف المشرع الجزائري في هذا التقسيم، هو معيار خطورة الأفعال وتأثيرها على الوظيفة العامة. فالأخطاء المصنفة على أنها من الدرجة الأولى والثانية أقل خطورة من تلك المصنفة في الدرجة الثالثة والرابعة وفرق أيضا بين إجراءات توقيع العقوبات والجهة المختصة في ذلك، حيث جعل العقوبات من الدرجة 1 و2 توقع من طرف السلطة الرئاسية بقرار مسبب. وجعلت العقوبات من الدرجة 3 و4 توقع من طرف اللجنة المشتركة متساوية الأعضاء مشكلة كمجلس تأديبي وجعل رأي اللجنة إلزاميا للسلطة الرئاسية، اما الاخطاء ذات الطابع الجزائي فالتعاطي معها يكون بالية متميزة من حيث تأثيرها على بقاء العلاقة الوظيفية.

ذلك ان الموظف محل ملاحقة جزائية بسبب خطأ ارتكبه في وظيفته تتخذ ضده مباشرة اجراءات التوقيف الى غاية البت النهائي في الملاحقة، ليس هذا فقط بل حتى وان تمت ملاحقته خارج اطار الوظيفة وللمتابعة تأثير على العلاقة يوقف الموظف فورا، معيار التمييز بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي وكيفية التعاطي مع كل وضعية، والتفرقة بين الملاحقة بسبب خطأ له صلة بالوظيفة وآخر خارج اطارها، هذا الجانب اثار ومازال يثير الجدل، وهو ما سنتوقف عنده بالشرح والتحليل.

2 - انظر المادة 177 من الأمر 03/06.

2- عناصر الخطأ التأديبي

لا تقوم المخالفة التأديبية شأنها شأن المخالفة الجنائية إلا بتوافر أركانها، وهي تقوم على ركنين أساسيين هما: الركن المادي. الركن المعنوي، حسب التفصيل والشرح التالي-

أ - الركن المادي

يتمثل الركن المادي للمخالفة التأديبية في الفعل الإيجابي او السلبي الذي يقترفه الموظف إخلالا بالواجبات الملقاة على عاتقه، سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها. وهذا الركن يقوم على عناصر أساسية وهي :

1 / صفة الموظف في الشخص الذي يسند إليه الفعل

إن الخطأ في نطاق المسؤولية التأديبية في الوظيفة العمومية، لا يعقل أن يقوم إلا إذا كان من وراء يد متمثلة في موظف عمومي. وهو ما أشارت إليه المادة 160 من الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة : كل خطأ ومخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه. خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية...» والموظف معرف في صلب المادتين 2 و 4 من نفس الأمر⁽³⁾... وبالتالي فإن صفة الموظف شرط أساس في قيام الركن المادي للجريمة التأديبية وبانتفاءها ينتفي الركن المادي

2/ فعل إيجابي أو سلبي صادر عن ذلك الموظف

يفترض في الخطأ التأديبي صدور فعل إلى المظهر الخارجي الملموس، سواء فعلا ايجابيا أو سلبيا. ولا يكفي ذلك، بل يجب أيضا أن يكون هذا التصرف مقترن مع نية مبيتة لاقترافه، أي اتجاه ارادة الموظف لاقتراف المخالفة التأديبية، نية مبيتة او ما تسمى الارادة الاثمة.

3 - حول الركن المادي والركن المعنوي للجريمة أو الخطأ التأديبي، راجع كل من:

-محمد سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص.60.

-أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر. م.و.ك، الجزائر، 1986، ص.51 وما بعدها.

-M.Waline, Traité Élémentaire De Droit Administratif. Dalloz, Paris, p.324 et suite.

ب. الركن المعنوي:

يتمثل هذا الركن في توافر لدى الموظف إرادة آثمة، ونية سيئة، وغير مشروعة عند ارتكاب الفعل. أي اتجاه إرادة الموظف الى ارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي المخل للوظيفة العامة .

وعليه فإنه تنتفي المسؤولية التأديبية بانتفاء هذه الإرادة الأثمة فارتكاب الفعل تنفيذا لأوامر رئاسية

واجبة الطاعة، لا تؤدي إلى المسؤولية لانتهاء الركن المعنوي فيها⁽⁴⁾

فلا نكون امام خطأ تأديبي إلا بتوفر ثلاثة شروط ، تتمثل في الشروط التالية:-

1- احد الموظفين ينسب اليه الخطأ، وهو الموظف العام

2- تصرف يرتكب اثناء اداء الوظيفة او خارجها يؤثر على استمرار العلاقة

3- ارادة آثمة.

ثانيا :الخطأ الجزائي

يعتبر خطأ جزائيا كل خطأ وظيفي مقترن مع تصرف مجرم بموجب قانون العقوبات او قوانين اخرى خاصة، كقانون التهريب او قانون محاربة الفساد (القانون 06/01)، والإشكال المطروح حول وجوب من عدم وجوب ارتباط المخالفة بالوظيفة، وهل العبرة بذلك ام العبرة بمدى تأثيرها على مواصلة العلاقة الوظيفية.

قانون الوظيفة العامة نص بان كل موظف تعرض لملاحقة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه، يتم توقيفه مباشرة ولا يمكن اعادته الى منصبه الى بعد تبرئة ساحته نهائيا.⁽⁵⁾

4 - صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية. الجزء

التاسع، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2006، ص. 09 وما بعدها.

5 - انظر المادة 174 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006.

هذا النص فتح المجال واسعا للسلطة التقديرية للإدارة في توقيف بعض الموظفين وترك البعض الاخر بحجة عدم تأثير الخطأ على العلاقة الوظيفية.

هذا الواقع تطلب تدخل السلطة التنفيذية لتوضيح اجراءات تطبيق المادة، كما تدخل الفقه والقضاء لتمييز المتابعات التي توجب التوقيف من تلك التي لا توجب التوقيف، والمعايير المعتمدة في وصف وتحديد خطورة الاخطاء، وحدود سلطة الادارة التقديرية.⁽⁶⁾

وترجع الصعوبة في عدم تقنين العقوبات التأديبية بشكل يخالف المبدأ الجزائي «لا عقوبة إلا بنص» وهو ما يجعل من الخلاف بخصوص ربط المخالفة الجزائية بالمخالفة التأديبية. لتصبح قاعدة لا جريمة إلا بنص غير ملائمة في المجال التأديبي، بحيث تصبح سلطة تقديرية للرئيس الاداري ولعضو اللجنة التأديبية وللقاضى الاداري، لهم الصلاحية والحق في تقدير ما اذا كان الفعل المنسوب الى الموظف مكونا لجريمة تأديبية ام لا، بركنها المادي والمعنوي...⁽⁷⁾

6 - للتفصيل أكثرراجع كل من:

-محمد أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة. دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص. 229.
-عبد الوهاب البنداوري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام. دار الفكر العربي، القاهرة، 1971، ص. 11.

-صلاح الدين شريف، ماهر كمون، المرجع السابق، ص. 09.

7 - للتفصيل أكثرراجع :

-لعروسي عبد الوهاب، بعض حالات النزاع في الوظيفة العامة. مجلة مجلس الدولة، العدد 2004، ص. 05، ص. 12 وما بعدها.

-صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المرجع نفسه، ص. 10 وما بعدها.

-سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص. 91 وما بعدها.

ثالثا: العقوبات التأديبية

تعريف العقوبة التأديبية

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا للعقوبة التأديبية، كما لم يعرف العقوبة الجزائرية أيضا، وإنما قام بتحديد هذه العقوبات على سبيل الحصر، بحيث لا يمكن الخروج عليها إلا بجمود نص خاص في قوانين اساسية لبعض الأسلاك وذلك ما أشارت إليه المادة 164 من الأمر 03.06.03. عكس المرسوم 58 59 الذي صدر في اطار مرحلة توحيد الانظمة القانونية وتوحيد سياسة الاجور بما فيها توحيد الاجراءات التأديبية على كافة القطاعات، حسب ما اقره القانون 12/ 78 المؤرخ في 05/ 08/ 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل⁸.

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بصورة عامة بأنها: إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي وهي نوع من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العمومية، توقع على العامل المرتكب لمخالفة تأديبية، وتؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي .

والظاهر من التعريف السابق ان الأصل في العقوبة التأديبية، أنها تمس الحقوق والمزايا الوظيفية. وقد يكون هذا المساس جزئيا او كليا ولا يمكن في أي حال من الأحوال . في مجال الوظيفة العمومية. أن يمس شخص العامل او ملكه الشخصي. وإن كانت هذه الميزة لا تسري على بعض القطاعات مثل عقوبة التوقيف والتوقيف الشديد المطبق في المجال العسكري.

والعقوبات التأديبية تهدف إلى تقويم سلوك العامل المخالف وزجره، ليكون عبرة لغيره من الموظفين او العاملين، حتى يلتزم كل عامل بواجباته الوظيفية . مما يحقق المصلحة العامة وصالح المرفق العام، وقد تكون اما عقوبة اصلية او عقوبة تبعية، ومهما كانت درجة العقوبة وخطورة التصرف، فان توخي الاجراءات واجب حتي اعمالا لقاعدة مشروعية العقاب.

8 - انظر القانون 78/12 والقانون 82/06 والرسوم 82/302 المحدد لكيفيات تطبيق الأحكام الواردة في القانون 82/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

وتقوم سياسة العقاب على عدة مبادئ نذكر منها:

1/ مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

2/ عدم ازدواج العقوبة التأديبية على الفعل الواحد

3/ مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

4/- تسبب القرار التأديبي⁽⁹⁾

رابعاً: الاجراءات التأديبية

عند الحديث عن السلطة المختصة بالتأديب نشير الى الالتزام بمبدأ الشرعية الذي يفيد أنه لا تستطيع توقيع عقوبة تأديبية معينة على موظف إلا السلطة التي يعينها المشرع ويخول لها هذه الصلاحية، فلا يمكن – تحت طائلة البطلان – توقيع عقوبة تأديبية على موظف من قبل سلطة غير مختصة، وهو اختصاص أصيل حيث لا يمكن لهذه السلطة تفويض اختصاصها في ذلك إلا في حدود القانون والقضاء يعمل بصرامة في هذا المجال ويلجأ الى التفسير الضيق للنصوص بالنظر الى الطبيعة العقابية التأديبية وكل التشريعات في العالم لا تخلوا من اعتمادها اتجاه من بين اتجاهين رئيسيين وهما: الاتجاه الرئاسي الذي يوكل التأديب للسلطة الرئاسية التي تعلوا الموظف المذنب، اتباع الطريق الإداري في التأديب والاتجاه القضائي الذي يضي الطابع القضائي على اجراءات التأديب ، وقد يعتمد في هذا المجال على احد النمطين، وذلك حسب السياسة المعتمدة في الدولة والدور المنوط بالموظف العام، من خلال القوانين الاساسية والأنظمة الداخلية، ويعتمد على احد الاسلوبين التاليين:-

9- أكثر تفصيل حول تطبيقات هاته المبادئ راجع كل من:

-سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص.145 وما بعدها.

-محمد جودت الماط، المرجع السابق، ص.80.

-عبد الوهاب البنداوري، المرجع السابق، ص.55-72.

-انظر كذلك المادة 161 من الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.

- النظام الرئاسي

-النظام القضائي⁽¹⁰⁾

وتختلف العقوبات باختلاف المخالفات، تطبيقاً لمبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ المقترف، كما انه وبخلاف النصوص السابقة ذات الصلة بالمجال التأديبي، فإن الامر 03/ 06 الاخير نص على ثلاثة اربعة انواع من الاخطاء تناسبها الرتبة درجات من العقوبات، وتم الاعتماد في تقسيم العقوبات نفس المعيار أي معيار الشدة تناسباً مع خطورة الأفعال المرتكبة مميزاً بينها في كيفية تطبيقها والسلطات المختصة بها وإجراءات تسليطها. وذلك غير كل القوانين المتناولة لموضوع التأديب في الوظيفة العامة. مع بعض الاختلاف في كل مرحلة.

ومن الجدير بالذكر انه ومهما كانت طبيعة المخالفة فقد كرسق قوانين الوظيف العمومي، في الجزائر والأنظمة المقارنة، ضمانات تشريعية وأخرى ادارية وضمائن قضائية، نذكر منها الضمانات التالية:-

1- حق الموظف في اعلامه وتبليغه بما نسب اليه،

2- الحق في الاطلاع على الملف التأديبي

3- الحق في الاستعانة بمحام او مرافق يساعده

4- الاخذ بعين الاعتبار للملابسات اقتراف الخطأ

5- سوابق الموظف المهنية وسيرته تؤخذ بعين الاعتبار

6- المثل امام لجنة التأديب

وغيرها من الضمانات الاخرى، وتبقى اسى ضمانات المراقبة القضائية على القرار

التأديبي، من حيث مشروعيته.⁽¹¹⁾

10 - للتفصيل أكثر راجع: سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص. 91 وما بعدها.

11 - لتفصيل اكثر حول هذه الضمانات راجع:

- لعروسي عبد الوهاب، المقال والمجلة السابقة، ص. 21 وما بعدها.

التمييز بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي

من خلال تعريف الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي يتبين جليا الفرق بين الجريمتين من ناحية الاركان وحتى الاثار، فإذا كانت الجريمة الجنائية تخضع وجوبا الى التجريم بنص «مشروعية العقاب» فان اجماع الفقه والقضاء على صعوبة حصر الجرائم ذات الطابع التأديبي، رغم المحاولات التشريعية والفقهية، والتي باءت بالفشل، وهو ما جعل من تطبيق مبدأ المشروعية يتم بنوع من الخصوصية .

والخطأ الجزائي قد يكون داخل العمل وفي اطار العلاقة الوظيفية كجريمة الرشوة او استغلال النفوذ او الاختلاس او التبديد، وقد تكون خارج اطار الوظيفة ولها علاقة بالوظيفة او بغير علاقة بالوظيفة كالإهمال العائلي او السياقة في حالة سكر، وتكون الملاحقة الجزائية على احدى الاشكال التالية:

1- اما عن طريق الاستدعاء المباشر

2- او عن طريق التلبس

3- عن طريق التحقيق⁽¹²⁾

وتتم المتابعة اما بإيداع المشكومنه وجعله في حالة حبس مؤقت وإما ملاحقة ويبقى المعني في حالة افراج.

والإجراءات الواجب اتخاذها ضد الموظف محل ملاحقة جزائية تختلف باختلاف طبيعة الجريمة وكذا مدى ارتباطها بالوظيفة ومكان اقترافها وحالة الموظف (في حالة ايقاف ام افراج)⁽¹³⁾

-صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المرجع السابق، ص.35 وما بعدها.-سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص.91 وما بعدها.

12- اجراءات المتابعة الجزائية وطريقة تحريك الدعوى العمومية من المسائل التي ينظمها قانون الاجراءات الجزائية.

13 - لتفصيل أكثرراجع:

-سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص.60 وما بعدها.

هذه الدراسة ستركز على كيفية تعاطي المشرع الجزائري مع هاته الوضعية من خلال اخر نص ينظم العلاقات الوظيفية في القطاع الاداري، وبالتحديد المادة 174 من الامر 03/06 السالف الذكر.

تطبيقات هاته المادة ثيرفعلا ثلاثة اشكالات تتمثل في:

الاشكال الاول: هل ان توقيف الموظف يتم مهما كانت طبيعة الفعل المنسوب اليه وسواء اكانت له علاقة بالوظيفة ام لا؟ وبمجرد ايداع شكوى او حتى تحريك الدعوى العمومية، وإخطار الادارة بالمتابعة من طرف النيابة؟

الاشكال الثاني: ما هي الحالات التي يمكن ان يستفيد فيها الموظف الموقوف، زيادة عن المنح العائلية من جزء من راتبه خلال مدة لا تتعدى الستة (6) اشهر؟ وما هي الاليات الاجرائية التي تسهل تنفيذ هذا الجانب؟

الاشكال الثالث: هل يعتبر الحكم النهائي المنصوص عليه في المادة 174 هو الحكم الذي يصدر بعد استنفاد جميع طرق الطعن، ام يجب دراسة كل وضعية بحسب طبيعة الملاحقة ونوعية المخالفة وتأثيرها على العلاقة الوظيفية؟

الاجراءات المكرسة في هذا الشأن هي تقريبا نفس الاجراءات التي كانت مطبقة في ظل المرسوم 59/85 والمرسوم 302/82⁽¹⁴⁾

فإذا كانت المادة 174 من الامر 03/06 تنص بصريح العبارة على ان الموظف الذي يكون محل متابعة جزائية لا تسمح في بقاءه في منصب عمله، يوقف فوراً عن ممارسة مهامه الى غاية انتهاء الملاحقة، ويفهم من هذا النص ان توقيف الموظف لا يتم إلا اذا كانت المتابعة تؤثر في استمرار العلاقة

وهو ما يعني بالمفهوم المخالف ان بعض المتابعات لا تؤدي حتما الى توقيف الموظف المعني، وهذا من صميم السلطة التقديرية للإدارة العامة.

-صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المرجع السابق، ص. 13 وما بعدها.

14 - انظر المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 والمادة 64 من المرسوم 82/302.

وتقدير مدى سماح الموظف بالبقاء في منصبه يتوقف على طبيعة الافعال المنسوبة اليه والإجراءات التي يخضع لها في هذا الاطار.

فيما يخص طبيعة الافعال ينبغي ان تنصب السلطة التقديرية على الجوانب التالية:-

1- تقدير مدى ارتباط الافعال بممارسة المهام المنوطة به، وبمعنى اخر وجود خطأ مهني ام لا من منظور احكام المادتين 42 و160 من الامر 03/06 المشار اليه اعلاه.

2- تقدير مدى تنافي تلك الافعال مع الوظيفة وسمعتها.⁽¹⁵⁾

وعليه متى توفر عنصر من هذين العنصرين وجب توقيف الموظف المعني، بحيث تصبح المتابعات المتعلقة بمخالفات ذات طابع جرمي خارج اطار الوظيفة كالنفقة ومخالفات المرور، لا تتطلب توقيف الموظف، وبالنظر لعدم امكانية حصرها تدرس حالة بحالة ووضعية بوضعية، مع الاخذ بعين الاعتبار لظروف اقتراف الخطأ وسيرة الموظف المهنية وسمعة الادارة.

اما فيما يخص الاجراءات القضائية، فكل موظف يتم توقيفه رهن الحبس المؤقت او اعتقاله في اطار متابعة جزائية داخل او خارج الممارسة الوظيفية، يتوجب توقيفه عن عمله تحفظيا الى غاية انتهاء الملاحقة، لوجود مانع يحول دون قيامه والتزامه بتأدية مهامه، وهنا نكون اما احدى الوضعيتين:

الاولى: اما يستفيد بالبراءة وليس هناك طعن من النيابة يعاد ادراجه

الثانية: ان تتم ادانته نهائيا، بعد استنفاذ الاجراءات، يتم عزله نهائيا من الوظيفة

من حيث الجانب المالي للعلاقة بعد التوقيف، اشارت المادة 174 الى ان الموظف المعني بالتوقيف بسبب الملاحقة تبقى تسدد له المنح العائلية، لأنها حق الابناء، كما يمكن للإدارة ان تبقي على جزء من الاجر لفترة لا تتجاوز الستة اشهر.

بالنسبة للشق الاول فلا يترتب على الالتزام به اي اشكال، اما الاشكال الحقيقي الذي يصادف الادارات فيخص الشق الثاني، لا سيما وان عملية صرف جزء من المرتب تخضع لاليتين:

-المراقب المالي

-الخزينة العمومية.

لان الاموال الادارية اموال عامة محصنة لا يمكن صرفه إلا طبقا للإجراءات المعمول بها.

ولما كان قرار التوقيف يؤشر عليه المراقب المالي ونسخة منه ترسل للخزينة او المحاسب العمومي، فان الالتزام بهذا الشق تقابله عراقيل ادارية، وتبقى المسألة نسبية تختلف من ادارة الى ادارة اخرى، وتثير اشكالات ونزاعات تتطلب تدخل القضاء للبت فيها حماية لحقوق الموظفين العموميين.

الخاتمة

من الدراسة الحالية يتبين ان مسالة التأديب من المسائل التي تكتسي حساسية بالغة لا سيما اذا تعلق الامر باقتراف الموظف لخطا جزائي، وضرورة حماية مصالح الادارة وسمعتها وحماية حقوق الموظفين من كل اشكال التعسف يتطلب ان نراعي عدة جوانب موضوعية وإجرائية، ونحاول قدر الامكان احترام القانون والمشروعية، بالتعاطي بموضوعية مع حالات الموظفين، ولما كان النص متروك للسلطة التقديرية للإدارة، فانه وتجنبنا لكل الاشكالات والتعسفات، نتقدم في ختام الدراسة ببعض التوصيات :

1- لا بد من التمييز بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي بمعايير موضوعية، تأخذ بعين الاعتبار ملاسبات المخالفة وطبيعتها وكذا مدى تأثيرها على المرفق

2- عند ثبوت الخطأ الجزائي لا بد من التمييز بين وضعيتين:

- الخطأ المرتكب اثناء تأدية الوظيفة والذي له صلة وثيقة بها

- الخطأ الذي يرتكب خارج اطار الوظيفة والذي لا علاقة له بها

بالنسبة للوضعية الاولى يوقف الموظف حتى ولو بقى في حالة افراج

اما بالنسبة للوضعية الثانية، لا بد ان نراعي ما يلي:

- اذا تم وضع الموظف رهن الحبس المؤقت، توقف العلاقة مباشرة

- اذا بقي في حالة افراج والدعوى العمومية محركة، يمكن للادارة عدم توقيفه

والاخذ بعين الاعتبار لطبيعة الخطأ ومدى تأثيره على سمعة الادارة وحسن سيرها.

3- عند توقيف الموظف ضرورة الابقاء على صرف المنح العائلية، وعدم حرمانه من

جزء من المرتب للفترة المنوه عنها في المادة

4- اعادة ادراج الموظف يتم بصدور حكم نهائي يقضي ببراءته مما نسب اليه، هنا

لا بد من مراعاة وضعيات معينة، بحيث يمكن اعادة الادماج بصدور القرار القضائي

وليس بالحتي

انتظار نتيجة الطعن بالنقض، فإذا صدر لصالحه حكما يقضي ببراءته او امرا بانتفاء وجه الدعوى، والنيابة تعقبت الحكم او الامر بالاستئناف، على الادارة اخذ الاجراء المواتي من خلال توجه المجلس القضائي.

اما الحالة العكسية فإذا صدر ضد الموظف حكما مؤيدا بقرار يقضي بالإدانة والعقوبة، ليس للإدارة اتخاذ قرار العزل إلا بعد صيرورة الحكم نهائي، اي انتظار مال الطعن بالنقض.

يبقى في الاخير من المفيد الاشارة الى ان انتفاء عناصر الخطأ الجزائري لا يعني بالحتمي انتفاء عناصر الخطأ التأديبي.

كل المسائل تبقى محل تحليل ونقاش من زوايا ثلاث، رسمية (من خلال ما ورد في قانون الوظيفة العمومية) فقهيّة (رأي الفقه) وقضائية (التوجه القضائي والممارسة الميدانية)

يبقى البحث في هذا الموضوع مفتوح لأهل الاختصاص كل فيما يخصه .

والله الموفق لما يحب ويرضى.

الدكتور خليفي عبد الرحمن

استاذ محاضر

رئيس المجلس العلمي لكلية الحقوق والعلوم السياسية سابقا

رئيس فرقة بمخبر الشباب والمشكلات الاجتماعية

جامعة محمد الشريف مساعديّة «سوق اهراس»

المراجع المعتمدة في البحث

النصوص القانونية والتنظيمية

-الامر 66 / 133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية

الامر 66 / 152 المؤرخ في 2 يونيو 1966 والمتضمن الاجراءات التأديبية

- الأمر 66/155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية

- الأمر 66/156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات

-القانون 78/12 المؤرخ في : 05 / 08 / 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال

- القانون 82/06 المؤرخ في : 27/02/1982 المتضمن العلاقات الفردية في العمل

-الامر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية

- المرسوم 82/302 المؤرخ في 11/09/1982 المتضمن كفيات تطبيق احكام

القانون 82/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية

- المرسوم 84/10 المؤرخ في 14/01/1984 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية

الاعضاء

المرسوم 84/11 المؤرخ في 14/01/1984 المتضمن كفيات تعيين الممثلين في

اللجان المتساوية الاعضاء

- المرسوم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال

المؤسسات والإدارات العمومية

المراجع الفقهية باللغة العربية والاجنبية:

- خلوفي رشيد، القضاء الإداري الجزائري ، الجزاء، ديوان المطبوعات الجامعية،

. 2002

- خلوقي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل . الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994.
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر ، عنابة ، دارالعلوم للنشر والتوزيع، 2000
- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية ، عنابة، دارالعلوم للنشر والتوزيع ، 2002
- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية ، عنابة، دارالعلوم للنشر والتوزيع، 2009.
- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ علم الإدارة العامة ، الطبعة الخامسة ، القاهرة، دارالفكر العربي،1972.
- عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع،
- عمار بوضياف، السلطة القضائية بين الشريعة والقانون، الجزائر ، دارريحانة، 2001.
- عمار بوضياف ،دعوى الإلغاء في ق.إ.م.إ دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009.
- دلاندة يوسف ، الوجيز في ضمانات المحاكمة العادلة ، الجزائر، دارهومة ، 2005.
- يوسف دلاندة ، طرق الطعن العادية وغير العادية في الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء العادي والقضاء الإداري، الجزائر، دارهومة ، طبعة 2009 .
- عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، ترجمة للمحاكمة العادلة ، الجزائر، موقم للنشر 2009.
- محمد جودت الماط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1967 قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، دار الهدى عين مليلة، 2009 .

- زهدي يكن، القانون الإداري، صيدا، بيروت، منشورات المكتبة العصرية، لبنان.
- إبراهيم منصور العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، الأردن، مطبعة الشرق، 1984.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- فاطمة بن سنوسي، دور التظلم الإداري في حل النزاعات الإدارية في القانون الجزائري، الجزائر دارمدني، 2003.
- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، م.و.ك، الجزائر 1986
- العربية الحديثة , 1979] - ياقوت، محمد ماجد، أصول التحقيق الإداري في المخالفة التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف بالاسكندرية، 2000، .
- صلاح الدين الشريف- ماهر كمون، خاتمة الحياة الادارية لاعوان الوظيفة العمومية، الجزء التاسع، داراسهامات في ادبيات المؤسسة، تونس 2006
- Gilbert Orsini – le contentieux administratif du travail, manuel Dalloz de droit usuel, imprimerie de Toulouse, France, septembre 1983.
- Chapus Réne, Droit administratif General, Tome 2, 10 Edition, Montchrestien. 1997.
- Lexique des termes juridique, Dalloz, 16eme édition, Toulouse, France, mai 2007
- M.Waline, Traité Élémentaire De Droit Administratif, Dalloz, Paris, France

- الدوريات والمجلات المتخصصة والمقالات:

- المجلة القضائية عدد 1 سنة 1996 ، الصادرة عن قسم الوثائق، بالمحكمة العليا، الجزائر .
- المجلة القضائية عدد 1، سنة 1997، الصادرة عن قسم الوثائق، المحكمة العليا الجزائر.
- 4- المجلة القضائية عدد 1 ، سنة 1999، الصادرة عن قسم الوثائق، المحكمة العليا الجزائر.
- المجلة القضائية عدد 1، سنة 2000 الصادرة عن قسم الوثائق، المحكمة العليا الجزائر.
- مجلة مجلس الدولة، العدد 05، سنة 2004، قسم الوثائق، الجزائر.
- مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 09، سنة 2009، قسم الوثائق، الجزائر.
- مجلة القضاء والتشريع، العدد 8 السنة 43، أكتوبر 2001، تونس، مركز الدراسات القانونية والقضائية.
- مجلة القضاء والتشريع ، العدد 7 سنة 49 جويلية 2007، مركز الدراسات القانونية والقضائية، تونس .