مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية للموظف العام (دراسة مقارنة)

The competent authority responsible for issuing a pretrial detention decision due to criminal prosecution for the public employee (a comparative study)

بلوفة وليد*

جامعة طاهري محمد بشار ، (الجزائر)،Belloufawalid@gmail.com، مخبر القانون والتنمية

تاريخ ارسال المقال:2023/12/05	تاريخ القبول:2024/02/01	تاريخ النشر: 2024/03/01

*المؤلف المرسل

الملخص:

بعد ثبوت المتابعة الجزائية ضد الموظف العام يتم اتخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية ضده من بينها قرار يتضمن توقيفه عن العمل وأداء الوظائف المسندة إليه نظراً لأن المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه فبما أن التوقيف التحفظي لا يعتبر عقوبة فإن السلطة التي تتخذه تختلف عن السلطة التي تصدر العقوبات التأديبية في بعض الأحيان لذلك يثور تساؤل عن من هي السلطة المختصة بإصداره، وعليه سيتم من خلال هذه الورقة البحثية البحث فيما تتمثل السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي ضد الموظف العام في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة.

الكلمات المفتاحية:المتابعة الجزائية;السلطة المختصة;التوقيف التحفظي;الموظف العام

Abstract:

After the criminal prosecution against the public employee is proven, some precautionary measures are taken against him, including a decision to suspend him from work and perform the assigned duties to him, as the criminal prosecution does not allow him to remain in his position. Thus, this research paper will examine the competent authority to issue the precautionary suspension decision against the public employee in Algerian legislation and comparative legislation.

Keywords: Criminal prosecution; Competent authority; Pre-trial detention; Public servant.

مقدّمة:

المتابعتين الجزائية أو التأديبية على حد سواء تقتضيان المرور بمجموعة من الإجراءات القانونية حتى تكونا مطابقتين لمبدأ الشرعية، فالموظف العام في حالة ارتكابه لخطأ مهني جسيم يتخذ وصف جزائي أو جريمة من جرائم القانون العام يتعرض للمتابعة الجزائية التي تقتضي اتخاذ إجراءات وتدابير احتياطية كإبعاده عن عمله بشكل مؤقت إلى غاية الفصل في أمره إذا كانت هذه المتابعة الجزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه لحين صدور حكم نهائي، ويسمى هذا الإجراء بالتوقيف التحفظي للموظف العام.

هذا ولقد نصت على هذا الإجراء جل قوانين الوظيفة العمومية فبالرجوع للمشرع الفرنسي تطرق له بموجب المادة 30 من القانون 83-634 المتعلق بحقوق وواجبات الموظف العام، وكذا نص عليه المشرع المصري بموجب قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 في صلب المادة 63 منه، أما المشرع الجزائري تطرق له في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم بموجب المادة رقم 174 منه التي نصت على

التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه إذ جاءت فقرتها الأولى كما يلي: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه."

فالتوقيف التحفظي هو أول إجراء يتم اتخاذه في هذا النوع من المتابعات لذلك سيتم في هذه الورقة البحثية التطرق إلى البحث عن الجهة التي تتولى ذلكباعتباره إجراء تقتضيه مصلحة المتابعة الجزائية القائمة في حق الموظف العام، ومن هذا المنطلق تطرح الإشكالية التالية: **فيما تتمثل السلطة المختصة بإصدار قرارالتوقيف التحفظيللموظف العام؟**

وبما أن الإجابة على هذه الإشكالية تعتمد على النصوص القانونية والمناشير الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري التي لها علاقة بالموضوع، وكذا الاعتماد على القرارات القضائية ذات الصلة بالموضوع كان لابد من الاعتماد على المنهج التحليلي المناسب لتحليل وتفسير مضمون النصوص القانونية وكذا القرارات القضائية، ونظراً لرجوعنا إلى بعض الأحكام الواردة في الأنظمة القانونية المقارنة كالنظام القانوني الفرنسي ونظيره المصري وكذا القرارات القضائية لمجلس الدولة الفرنسي كان لزاماً علينا الاعتماد على المنهج المقارن، وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث محاور، خصص الأول منه إلى السلطة المختصة في القانون الفرنسي، أما الثاني فيتعلق بالسلطة في القانون المصري، في حين خصص الثالث للسلطة المختصة في القانون الجزائري.

المحور الأول

السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي في القانون الفرنسي

مما شاع في فرنسا أثناء الحرب العالمية الثانية هو كثرة الخونة والمتعاونين مع ألمانيا النازية الأمر الذي سهل غزو فرنسا واحتلال هتلر لها، لذلك تم إصدار مرسوم سُمِيَ بمرسوم التطهير الغاية منه تطهير الوظيفة العامة من الخونة من خلال إيقافهم ومتابعتهم جزائياً وتأديبياً، وكانت سلطة التوقيف من اختصاص مفوض الدولة، ثم منحت أيضاً إلى جانبهإلى الوزراء المختصين كل في قطاعه، ثم تم التوسع أكثر الى المدراء المختصين من أجل السرعة في تطهير الوظيفة العمومية من العملاء.

لكن مع صدور دستور سنة 1958 صدر تطبيقاً له الأمر رقم 59-244 المتعلق بالقانون العام للموظفين، تم من خلاله منح سلطة وقف الموظفين احتياطيا عن عملهم بشكل حصري إلى السلطة التأديبية المختصة وهي ذاتها السلطة المختصة بالتعيين، وعليه يملك سلطة توقيف الموظفين احتياطيا كل من:

- رئيس الجمهورية.
- الوزير المختص.

ما تجدر الإشارة اليه هو أن سلطة التوقيف كانت محصورة بين رئيس الجمهورية والوزير المختص ولا يجوز تفويضها، ولكن مجلس الدولة الفرنسي صرح بإمكانية إصدار قرار التوقيف عن جهات أخرى غير رئيس الجمهورية والوزير المختص في بعض الحالات، وتتمثل هذه الحالات في:

1- يمكن أن يتم إصدار قرار التوقيف من سلطة إدارية غير السلطة المختصة بالتأديب إذا توافر شرط الاستعجال والضرورة.

2- صدور قرار التوقيف التحفظي عن سلطة رئاسية أخرى غير السلطة المختصة بالتأديب إذ نص المشرع على ذلك صراحة، كما هو الحال بالنسبة لموظفي التعليم العالي إذ نص المشرع الفرنسي على أن السلطة المختصة بالتأديب هي مجلس التأديب المشكل من مجلس الجامعة، في حين جعل سلطة اصدار قرار التوقيف من اختصاص الوزير المختص بالتعليم العالي.

3- في حالة الانتداب جعل مجلس الدولة الفرنسي إمكانية إصدار قرار التوقيف من اختصاص السلطة التأديبية التابعة للجهة الإدارية المنتدب إليها الموظف، نظراً لأن هذا الإجراء مجرد إجراء وقتي وتحفظي يتطلب السرعة حماية لمصلحة التحقيق، كما أنه أثناء انتدابه يخضع لجميع القواعد المنظمة للوظيفة والقوانين المنظمة للجهة الإدارية المنتدب إليها.[1]

ومع صدور قانون سنة 1983 سالف الذكر سلك المشرع الفرنسي نفس الاتجاه الذي سلكه في الأمر الصادر سنة 1959، إذ جاء في المادة 30 من قانون سنة 1983 على أن السلطة التي يعود لها اختصاص إصدار قرار توقيف الموظف العام تحفظياً تتمثل في السلطة التي تملك صلاحية التأديب، ومنه يستنتج بأن المشرع حافظ على نفس الأحكام الواردة في أمر سنة 1959 وأكد ذلك في الفقرة الأولى من المادة 531 من القانون العام للوظيفة العامة.

كما أن مجلس الدولة الفرنسي استمر في تطبيق ما توصل إليه في ظل الأمر الصادر في 04 فبراير لسنة 1959 الذي سمح بإمكانية إصدار قرار التوقيف التحفظي من غير السلطة المختصة.

المحور الثاني

السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي في القانون المصري

لقد عرفت الوظيفة العامة في مصر تطورات ومراحل من الناحية التشريعية، وذلك ما أدى إلى عدم استقرار في السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي للموظف العام، لأن الوظيفة العمومية في مصر كانت تنظم بعدة نصوص تشريعية بحيث كان لكل طائفة وسلك من الموظفين قانون خاص، لكن في سنة 1951 أصدر

المشرع المصري أول قانون وظيفي شامل يجمع كافة وظائف الدولة، هذا القانون نص على السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية للموظف العام وتتمثل في:

- وكيل الوزارة.
- رئيس المصلحة كل في اختصاصه.

ويستنتج ذلك من المادة 95 من القانون رقم 210 سنة 1951 من خلال عبارة **"لوكيل الوزارة أو لرئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه في توقيف الموظف عن عمله احتياطيا...."**[2]

ومع صدور القانون 73 لسنة 1957 تم منح اختصاص توقيف الموظفين تحفظياً للوزير إلى جانب وكيل الوزارة ورئيس المصلحة كل في اختصاصه.[3]

ثم تم إضافة الى الجهات الإدارية السالفة الذكر المتمثلة في الوزير ووكيل الوزارة ورئيس المصلحة المختص مدير النيابة الإدارية أو أحد الوكيلين الذي يمكنه طلب توقيف الموظف تحفظياً، ذلك لأن التحقيق يتم بواسطة النيابة الإدارية وهذا ما ورد في المادة 10 من القانون رقم 117 لسنة 1958.

وما يجب ذكره هو أنه لا يمكن لأي عضو من أعضاء النيابة طلب توقيف الموظف من السلطة المختصة، بل يقدم طلب إلى الرئيس أو أحد الوكيلين الذي يتولى هو طلب ذلك من السلطة المختصة، وعلى الرغم من ذلك تكون هذه السلطة غير ملزمة بتنفيذ هذا الطلب الموجه إليها وإنما ملزمة بتبرير رفض التوقيف.[4]

ومع صدور القانون رقم 115 لسنة 1983 تم منح سلطة توقيف الموظف العام تحفظياً إلى مدير النيابة الإدارية إذ جاء في المادة الأولى من القانون سالف الذكر على ما يلي: "لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الادارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا."

وبالتالي أصبح التوقيف التحفظي من اختصاص جهتين:

- جهة إدارية (السلطة المختصة).
- النيابة الإدارية (مدير النيابة الادارية).

وعليه تم توسيع الجهات المختصة بتوقيف الموظف تحفظياً اذ أصبح مدير النيابة الإدارية يملك سلطة التوقيف دون طلب ذلك من السلطة المختصة، بمعنى أصبح صاحب اختصاص أصيل.

وكذلك نصت المادة 63 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 على ذات الشيء بحيث حصرت سلطة التوقيف التحفظي في يد السلطة المختصة ومدير النيابة الادارية لكن السؤال الذي يطرح نفسه هو فيما تتمثل السلطة المختصة؟

في هذا الصدد اختلف الفقه المصري بخصوص السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف الاحتياطي للموظف وانقسم إلى فريقين بحيث يرى فريق بضرورة الأخذ بالمفهوم الموسع للسلطة المختصة ويرى فريق آخر بضرورة الأخذ بالمفهوم الضيق لها.

أولاً: المفهوم الموسع للسلطة المختصة: يرى القائلين بهذا الرأي بأن السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف الاحتياطي تتمثل في كل السلطات التي تتمتع بسلطة تأديب الموظفين قانوناً[5]، وفي هذا الصدد يقول الأستاذ سليمان الطماوي بأن السلطة التي تمتلك حق تأديب الموظف العام يمكن لها أن تمارس حق توقيفه عن العمل من تلقاء نفسها إذا ما قدرت بأن مصلحة التحقيق تتطلب ذلك دون الحاجة إلى النص على ذلك صراحة، باعتبار أن التوقيف أمر مشتق من الموضوع الرئيسي والمتمثل في التأديب.[6]

ثانياً: المفهوم الضيق للسلطة المختصة: ذهب فريق آخر إلى القول بأن السلطة المختصة تتمثل في تلك المنصوص عليها في المادة الثانية من قانون العاملين المدنيين بالدولة لسنة 1978 الملغى والتي جاءت تنص على أنه: "يقصد بالسلطة المختصة الوزير المختص.

المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي

رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة المختص."[7]

وعليه يرى أصحاب هذا الرأي بضرورة صدور قرار التوقيف التحفظي عن هذه الجهات الثلاثة دون غيرها إلا في الحالة التي ينص فيها القانون بإمكانية تفويض بعض السلطات إلى مرؤوسيهم الأقل منهم درجة.

مما سبق يتبين أن الاتجاه الثاني القاضي بعدم التوسع في مفهوم السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف الاحتياطي هو الأقرب إلى الصواب، لأنه عند الربط الداخلي بين نصوص قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 فإن مصطلح السلطة المختصة الوارد في المادة رقم 63 يقصد به السلطات المختصة المحددة في المادة الثانية منه وبالتالي يقتصر قرار التوقيف على الهيئات الواردة فيها بالإضافة إلى مدير النيابة الادارية.

المحور الثالث

السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي في القانون الجزائري

نص المشرع الجزائري على السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي في حق الموظف العام المتابع جزائيا في أغلب النصوص المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر وكذا النصوص المتعلقة بها، وبما أن الجزائر كانت تعتبر مستعمرة فرنسية، فإن تأثر المشرع الجزائري بنظيره الفرنسي كان بارزاً خصوصا عند إصداره للقوانين في فترة بعد الاستقلال، ومن بين هذه النصوص القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 الملغى، ففي مجال السلطة المختصة بتوقيف الموظف العام تحفظياً بسبب متابعة جزائية سار المشرع الجزائري على خطى نظيره الفرنسي ومنح

هذه السلطة للجهة التي تملك حق تأديب الموظف العام ويستدل ذلك من خلال عبارة: "**يمكن للسلطة التي لها حق تأديب الموظف أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه....**"[8]

لكن السؤال الذي يطرح هو فيها تتمثل السلطة التأديبية أو من الجهة التي تملك ذلك؟ وعلى أساس هذا وبالرجوع إلى نص المادة 54 من ذات الأمر نجد أن سلطة التأديب ترجع إلى السلطة التي لها حق التعيين.

ومع اللبس الذي ساد في ظل الأمر 66-133 سالف الذكر وغموض النص قام المشرع عنده إصدار المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بتغيير الصياغة وصرح بأن التوقيف التحفظي لا يكون من اختصاص الجهة التي تمتلك سلطة التأديب بل يكون من الجهة التي تمتلك صلاحية التعيين في حالة المتابعة التأديبية.[9]

لكنه سكت عن السلطة المختصة بتوقيف الموظف العام في حالة المتابعة الجزائية إذ لم يذكرها واكتفى بعبارة "**يوقف الموظف فور إذا تعرض لمتابعة جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل**" مما يفتح الباب للتساؤل عن السلطة المختصة باتخاذ قرار التوقيف في هذه الحالة وهل أبقى المشرع على السلطة التأديبية في هذه الحالة أم حولها الى الجهة التي تملك سلطة التعيين.

بالرجوع إلى النصوص التطبيقية الصادرة من م ع و ع إ نجد المنشور رقم 05 لسنة 2004 يوضح كيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 85-59 سالف الذكر، بحيث وضح المنشور في المطة الثانية المتعلقة بالإجراءات التأديبية في إطار المادة 131 بأن السلطة المختصة التي لها صلاحية التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية هي السلطة التي تملك صلاحية التعيين والتسيير.[10]

فللوقوف على السلطة التي تملك صلاحية التعيين والتسيير وجب بنا الأمر الرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، إذ نجد أنه ينص في مادته الأولى على من يملك سلطة التعيين في الإدارات على جميع المستويات فبالنسبة لكل من:

- الإدارة المركزية يتولى التعيين الوزير المختص.
- الجماعات الإقليمية يتولى الوالي بالنسبة لمستخدمي الولاية، ويتولى رئيس مجلس الشعبي البلدي بالنسبة لمستخدمي البلدية.
- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري يتولى ذلك المسؤول الأول عليها.

أما بخصوص المصالح غير الممركزة فيكون التعيين فيها من اختصاص الوزير باستثناء الحالات التي يتم فيها تفويض هذه السلطة إلى المدراء التنفيذيين، كما هو الحال بالنسبة لمدراء التربية الذين يتولون سلطة التعيين، وكذلك مدراء السكن، مدراء الثقافة، مدراء الصناعة والمناجم.(11)

ومع صدور الأمر 06-03 سالف الذكر سار المشرع الجزائري على نفس النهج الذي سلكه في المرسوم رقم 85-59 سالف الذكر، وصرح بموجب المادة 173 بالسلطة المختصة بالتوقيف التحفظي في حال المتابعة التأديبية وهي السلطة التي تملك صلاحية التعيين أما في حال المتابعة الجزائية لم يصرح بذلك.

لكن يبدو بأن الوضع بقي على حاله ولم يتغير إذ أن السلطة المختصة التي لها صلاحية التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية هي نفسها السلطة التي تملك صلاحية التوقيف في حال المتابعة التأديبية والمتمثلة في السلطة التي لها صلاحيات التعيين والتسيير، وهذا ما تؤكده التعليمة رقم 10 لسنة 2019 المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفينالتي تصرح بأن: "إجراء توقيف الموظف لا يتخذ بصفة آلية، عند كل متابعة، إذ يعود تقدير ما إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين والتسيير."(12)

ما تجدر الإشارة إليه هو أن إرجاع المشرع الجزائري سلطة التوقيف إلى السلطة التي تتمتع بسلطة التعيين، راجع بالأساس إلى بنية نظام التأديب الشبه قضائي لما يتعلق الامر بالعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة الذي يتجلى من خلال إنشاء لجان متساوية أعضاء ومجالس التأديب للحد من تعسف الرؤساء ضد المرؤوسين، إذ تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية يكون من اختصاص السلطة الرئاسية التي تملك سلطة التعيين، أما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فتتخذ من ذات السلطة لكن بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.(13)

وعليه من خلال ما تقدم يتضح لنا بأن سلطة توقيف الموظف العام تحفظياً بسبب متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه بالنسبة للقانون الجزائري تتم بموجب قرار أو مقررصادر عن سلطات التعيين التي تتعدد وتختلف فبالنسبة لـ:

- موظفي الإدارة المركزية، تتمثل في الوزير المختص.
- الوالي بالنسبة للولاية.
- رئيس المجلس الشعبي بالنسبة للبلدية.
- المسؤول الأول في المؤسسة بالنسبة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

أما المصالح الممركزة فكأصل عام يكون الوزير المختص واستثناء المدير التنفيذي الولائي كما هو الحال لمدير التربية الذي يملك تفويضا من وزير التربية.

أما أن بالنسبة للموظفين التابعين لغرفتي البرلمان فإن توقيفهم يكون من اختصاص من يملك سلطة التعيين، إذ يعود ذلك لرئيس المجلس الشعبي الوطني ورئيس مجلس الأمة حسب الحالة وكل في إطار اختصاصه إصدار مقرر التوقيف إذ كانت المتابعة الجزئية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه خصوصاً أن الوظائف في البرلمان تتسم بطابع خاص.(14)

أما بخصوص المنتخبين في المجالس المحلية، ففي حالة متابعة عضو منتخب بالمجلس الشعبي البلدي بمتابعة جزائية لها صلة بالمال العام أو مخلة بالشرف تحول دون استمراره في ممارسة عهدته الانتخابية بشكل صحيح فإنه يتم توقيفه بموجب قرار من الوالي الذي تدخل ضمن إقليم ولايته البلدية التابع لها العضو المنتخب(15)، أما العضو المنتخب بالمجلس الشعبي الولائي فإن توقيفه يكون بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية بناءً على مداولة للمجلس الشعبي الولائي المنتمي له العضو المتابع جزائياً.(16)

خاتمة:

من خلال ما سبق يتضح لنا بأن التوقيف التحفظي للموظف العام يعتبر إجراء احتياطي تتخذه السلطة المختصة حددها المشرعولم يتركها دون تنظيم ففي فرنسا السلطة المختصة بالتأديب، أما في مصر جعلها الوزير المختص ومدير النيابة الإدارية، وفي النظام القانوني الجزائري جعلها المشرع من الاختصاص المطلق للسلطة التي لها صلاحية التعيين دون أن تشاركها في ذلك أي سلطة أخرى وهذا ما يمكن اعتباره في حد ذاته حماية للموظف حيث تملك الإدارة أي سلطة تقديرية بهذا الخصوص و يتم تبليغ الموظف بقرار أو مقرر التوقيف عن طريق الرئيس السلمي، دون الرجوع إلى اللجنة المتساوية الأعضاء حفاظا على حسن سير المرفق العام، وعلى الرغم من أنه ليس بعقوبة تأديبية إلا أن آثاره أخطر من آثار العقوبة التأديبية لذلكأصبح من الضروري حماية الموظف من تعسف الإدارة في اللجوء إلى هذا الإجراء.

وعلى ضوء النتائج المتوصل اليها ارتأينا وضع بعض الاقتراحات كما يلي:

– التضييق من السلطة التقديرية التي تتمتع بها السلطة المختصة باتخاذ قرار التوقيف التحفظي لأنها جد موسعة.

– ضرورة منح الموظف امكانية الطعن في قرار أو مقرر التوقيف التحفظي على غرار باقي القرارات التي تصدر عن السلطات الإدارية نظرًالاعتباره إجراء خطير فمنحه حق الطعن يشكل ضمان له لحمايته من التعسف.

– بما أن التوقيف التحفظي تصدره السلطة المختصة في شكل قرار أو مقرر وجب عليها احترام الأركان العناصر الشكلية الخاصة بالقرار الإداري والتي من أبرزها التسبيب حيث لابد عليها من أن يكون قرار التوقيف التحفظي يحتوي على تسبيباً كافياً نافياً للجهالة كضمانة للموظف العام.

الهوامش:

1 - la discipline dans la fonction publique de l'état, guide la documentation française, dgfp, paris, 1998, p 35.

2- حسين محمد عبد العال عبد الجليل، الوقف الاحتياطي للعاملين المدنيين بالدولة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، د س ن، ص 236.

3- المرجع نفسه، ص 236.

4- عادل عبد الفتاح محمد عبد العال النجار، النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطياً، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1998، ص 174-175.

5- المرجع نفسه، ص 248.

6- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، (دراسة مقارنة)، القسم الأول، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978، ص 396.

7- تم إلغاء قانون العاملين المدنيين بالدولة لسنة 1978 وتم تعويض المادة الثانية بالمادة الأولى من قانون القانون رقم 81، الصادر في 01 نوفمبر 2016، المتعلق بالخدمة المدنية، ج ر عدد 43 مكرر أ، صادرة بتاريخ 01 نوفمبر 2016.

8- أنظر المادة 58 من الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، صادرة في 08جوان 1966.

9- المادة 130 منالمرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، صادرة في 24 مارس 1985.

10- المنشور رقم 05، المؤرخ في 12 أبريل 2003، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 15 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

11- أنظر القرار المؤرخ في 26 نوفمبر 2008، المتضمن تفويض سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مسؤول المصالح التابعة لصلاحيات وزير السكن في الولايات.

- القرار المؤرخ في 12 أوت 2003، المتضمن تفويض سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مديري الثقافة في الولايات.

- القرار المؤرخ في 26 نوفمبر 2008، المتضمن تفويض سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مديري الصناعة والمناجم في الولايات.

- القرار المؤرخ في 04 أكتوبر 2011، المتضمن تفويض سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مديري التربية في الولايات.

12- التعليمة رقم 10، المؤرخة في 16 يناير 2019، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

13- المادة 165 من الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

14- المادة 142 من اللائحة المؤرخة في 02 مارس 2010، المتضمنة القانون الأساسي الخاص بموظفي المجلس الشعبي الوطني، ج ر عدد 37، الصادرة في 09 جوان 2010.

وأنظر أيضاً المادة 142 من اللائحة المؤرخة في 11 مارس 2010، المتضمنة القانون الأساسي الخاص بموظفي مجلس الأمة، ج ر عدد 37، الصادرة في 09 جوان 2010.

15- المادة 43 من القانون رقم 11-10، المؤرخ في 22 جوان 2011، المتعلق بالبلدية المعدل والمتمم، ج ر عدد 37 صادرة في 03 جويلية 2011.

16-المادة 45 من القانون رقم 12-07، المؤرخ في 21 فبراير 2007، المتعلق بالولاية، ج ر عدد 12، صادرة في 29 فبراير 2012.