

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

رقم:

إعداد الطالب(ة):

بوعزيز انتصار

بوضياف نور الهدى

يوم: 29/05/2025

التوقيف التحفظي وأثره على المركز القانوني للموظف العام

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ . د	عاشور نصر الدين
مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ . د	دبابش عبد الرؤوف
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ . د	لمعيني محمد



شكر وتقدير

بعد ان وفقنا الله سبحانه وتعالى ومنحنا الجهد والصبر لاكمال هذا العمل المتواضع نشكره على كل نعمة انعمها علينا في مشوارنا الدراسي .

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية الأستاذ الدكتور المشرف الفاضل دبابش عبد الرؤوف على قبوله الإشراف على هذه المذكرة وبمساعده من تقديم لنا الملاحظات والإرشادات والنصائح والتوجيهات ، التي ساعدتنا على تقديم هذه المذكرة فجزاه الله كل خير .

كما نتقدم بجزيل شكرنا وامتناننا إلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمة على تفضلهم بمناقشة وتقييم هذه المذكرة ، وإبداء ملاحظاتهم وتوجيهاتهم .

ولكل اساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية دون استثناء على كل حرفه او كلمة علم قدموها لنا .

إهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى والدي
الكريمين ، إلى من غرسا في روح الصبر والمثابرة ،
إلى اللذان بتشجيعهما وعطائهما وبفضل دعائهما لي
بلغت هذه الدرجة من العلم ، أطال الله في عمرهما .
إلى إخوتي وأختي كل باسمه الخاص ، حفظهم الله .
كما أهدي هذا العمل إلى كل أصدقائي وزملائي .
وأهدي أيضا هذا العمل إلى كل من ساندني من
قريب أو بعيد.

إهداء

" يا الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ... ولا تطيب الجنة إلا برويتك "

أتقدم إلى اعز الناس على قلبي إلى من أمرني ربي أن اخفض لهما جناح الذل من الرحمة

اهدي هذا التخرج إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفسي الطموح والمثابرة ولمن احمل اسمه بفخر ، إلى الجدار الذي استند عليه في تعبتي وحزني أتمنى ان يطيل الله حياتك حتى ترى ثمارا حان وقت حصدها بعد انتظار طويل "والدي العزيز"

والى ملاكي في الحياة إلى الإحساس بالحب والحنان والإخلاص ، والى ابتسامة الحياة وسر الوجود ، والى التي كان دعاءها سر نجاحي والنور الذي أنار دربي

" أمي الحبيبة "

والى من يحملون في عيونهم ذكريات طفولتي وشبابي والذين لديهم ميزة كبيرة في تشجيعي وتحفيزي، والذين اعتمد عليهم ولمن تعلمت معهم معنى الحياة " إخوتي "

وإلى الصغير الغالي على قلبي " نصرو "

إلى كل من كان له اثر في رحلتي العلمية ، أهديكم ثمرة جهدي وتعب سنواتي .

إليكم جميعا ، اهدي هذه المذكرة ، عربون محبة وتقدير ، وامتنان لا يحد ...

فانتم من يستحق الفخر بهذا الانجاز ، وانتم من يستحق أن يكتب اسمه في أول صفحة من نجاحي .

فانتم الفضل بعد الله ، وانتم الفخر الذي اعتز بيه

مقدمة

مقدمة :

تعد الوظيفة العامة من المؤسسات القانونية التي تشكل العمود الفقري لعمل الإدارة ، إذ تعرف بأنها مجموعة من المهام و الواجبات المحددة قانونا والتي تسند إلى الموظف العام من قبل سلطة مختصة ، وفقا لما تقتضيه النصوص التشريعية و التنظيمية ذات الصلة . وتباشر الإدارة من خلالها مختلف وظائفها بهدف تحقيق المصلحة العامة ، معتمدة في ذلك على الموارد المادية والبشرية ، ويعتبر الموظف العام عنصرا أساسيا ضمن هذا الإطار ، نظرا لما يمثله من أداة لتنفيذ السياسات العامة وضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد .

ويحتل الموظف العام مكانة مركزية ضمن هذا الإطار ، إذ يناط بيه تنفيذ المهام الموكلة إليه لضمان استمرارية المرفق العام وتلبية حاجات المواطنين ، إلا أن هذا الدور قد تعثره بعض الانحرافات ، حيث قد يرتكب الموظف خلال مساره المهني أفعالا خطيرة ، سواء ذات طابع مهني أو جنائي أو كلامها معا ، ما يجعل استمراره في أداء مهامه محل مساءلة ، حفاظا على حسن سير المرفق العام و ضمانا للمصلحة العامة .

وفي هذا السياق ، منح المشرع الجزائري للسلطة المخولة بالتعيين صلاحية اتخاذ إجراء قانوني يتمثل في الوقف التحفظي للموظف ، وذلك بشكل مؤقت إلى حين البت في المتابعة الجزائية أو التأديبية المقامة ضده ، ويعد هذا الإجراء احد وسائل الإدارة لمحاسبة الموظف ، حيث يخضع لتحقيق رسمي يفضي إلى توقيع الجزاء المناسب وفقا للقانون .

وقد أحاط المشرع هذا الإجراء بجملة من الضمانات القانونية التي تهدف إلى حماية الموظف من أي تعسف محتمل ، ومن بين هذه الضمانات أن يكون التوقيف التحفظي مؤقتا ولا يتجاوز مبرره ، وان يحافظ الموظف على جزء من حقوقه المالية ، حيث يتقاضى نصف راتبه لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ، كما يحرم من الترقية طوال فترة توقيفه .

ويطبق هذا الإجراء في حالتين أساسيتين حددتهما النصوص القانونية والتنظيمية ، وهما : ارتكاب الموظف لخطأ جسيم من الدرجة الرابعة ، أو متابعته جزائيا بما لا يسمح ببقائه في منصبه ، ويستمر مفعول هذا التوقيف إلى حين الفصل النهائي في وضعيته ، سواء على

مقدمة

الصعيد التأديبي أو الجزائي ، وقد نصت التشريعات ذات الصلة على عدد من الأحكام التي تنظم وضعية الموظف خلال هذه المرحلة .

أسباب اختيار موضوع

الأسباب الشخصية :

- ❖ الميل الكبير نحو الإدارات وما نقوم بيه من إتباع جملة من الإجراءات وتقنيات في تنفيذ أعمالها خاصة إن هذا البحث يسمح لنا بالتعرف ولو جزئيا على التوقيف التحفظي الموظف
- ❖ طبيعة التخصص العلمي والدراسي الذي نزاوله ماستر قانون ادري جعلنا نميل ونتوجه إلى مثل هذه المواضيع
- ❖ التطلع نحو المستقبل حيث انه سكون لنا تعامل مع الإدارات في حياتنا اليومية المستقبلية مما حثنا على اللجوء إلى هذا الموضوع

الأسباب الموضوعية :

- ❖ تتبلور اغلبها في القيمة العلمية للموضوع محل البحث، إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة سوار من الناحية العلمية أو العملية ن وذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان حسن سير المرفق العام باضطراب وانتظام.
- ❖ الحاجة الملحة إلى دراسة متكاملة لموضوع التوقيف التحفظي للموظف العمومي لاسيما بعد صدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- ❖ البحث في هذا الموضوع ودراسته وفك الإبهام والغموض الذي يشوبه .
- ❖ الدور الكبير والمكانة الهامة التي يحتلها كل من الموظف في تنفيذ ونجاح إدارة العامة .
- ❖ العلاقة الكبيرة التي تربط كل من الموظف والإدارة مع بعضهما البعض.
- ❖ البحث في هذا الموضوع ودراسته وفك الإبهام والغموض الذي يشوبه .

الهدف :

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على التوقيف التحفظي للموظف العام من زاويته القانونية من خلال:

مقدمة

- ❖ بيان الإطار القانوني الذي ينظم هذا الإجراء ، وتحليل مدى شمولية الأحكام المتعلقة به.
- ❖ توضيح كيفية تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في حماية المرفق العام ، وحقوق الموظف أثناء فترة التوقيف .
- ❖ دراسة الضوابط والشروط التي يجب على الإدارة الالتزام بها عند اتخاذ قرار التوقيف ، بما يمنع التعسف في استخدام هذا الإجراء .
- ❖ تسليط الضوء على مفهوم الخطأ الجسيم ودوره في تحديد مشروعية التوقيف التحفظي .

الأهمية :

تبدو أهمية 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 المالي والوظيفي ، ففي انجاز دراسة مفصلة عن موضوع التوقيف التحفظي والإحاطة بقدر الإمكان بأهم الأحكام المتعلقة به ، نظرا لقلّة البحوث في هذا الموضوع .

أما الأهمية العملية فتظهر في إبراز الصعوبات التي تعيق تطبيق هذا الإجراء في الواقع ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لتجاوزها .

الدراسات السابقة :

من بين الدراسات التي تناولت موضوع التوقيف التحفظي بشكل جزئي أو ضمن إطار أوسع ، المنشورة في المجالات العلمية والتي عالجت الجوانب القانونية المتعلقة بالتوقيف التحفظي ، ومنها :

1. نجاة بن ديدة ، علي موصدق ، السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وآثار ذلك على المصلحة العامة ، دفا تر السياسية والقانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة جيلالي ليابس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، المجلد 13 ، العدد 01 ، 2021 .

2. بوزيد غلابي ، التوقيف التحفظي للموظف العام بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عباس لغرور ، خنشلة ، العدد 08 ، الجزء الأول ، جوان 2017.

3. وليد بلوفة واحمد بركات ، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة) ، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية ، جامعة أدرار ، المجلد 05 ، العدد 02 ، 2021.

تظهر هذه الدراسات مدى أهمية موضوع التوقيف التحفظي ، إلا أنها لم تتناوله بالتحليل المفصل والمستقل ، وهو ما تسعى إليه هذه المذكرة من خلال معالجة الموضوع في ضوء الحكم الفقهي والقضائي، وبيان إبعاده القانونية والوظيفية بشكل شامل .

الإشكالية :

يعد التوقيف التحفظي للموظف العمومي من الإجراءات المؤقتة التي تلجأ إليها الإدارة في إطار ممارستها للسلطة التأديبية ، وتثير هذه الآلية جملة من التساؤلات القانونية المتعلقة بمدى مشروعيتها وحدودها ، خاصة في ظل غياب أو قصور بعض النصوص التشريعية المنظمة لها.

وعليه فإن الإشكالية المركزية التي تسعى هذه الدراسات لمعالجتها تتمثل في : ماهي الآثار القانونية التي يخلفها قرار التوقيف التحفظي الصادر من السلطة المختصة على الوضع الوظيفي للموظف العام ؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية جملة من الأسئلة :

- ❖ مفهوم التوقيف التحفظي ومدى شمولية التشريعات لهذا الموضوع من كافة جوانبه ؟
- ❖ ما مدى تمتع الموظف الموقوف تحفظيا بحقوقه أثناء فترة التوقيف ، لاسيما من حيث الأجر، الترقية، ويلتزم بالواجبات المهنية ؟
- ❖ ماهي الضمانات القانونية التي تحمي الموظف من تعسف الإدارة عند إصدار قرار التوقيف التحفظي؟

- ❖ مآصور انتهاء التوقيف التحفظي ؟ وهل يكون ذلك بتدخل الإدارة أو بدونه ؟
- ❖ كيف تتم التسوية الإدارية للموظف بعد رفع التوقيف التحفظي ؟

المنهج المتبع :

لدراسة الموضوع تمت الاستعانة بالمنهج الوصفي لتحديد بعض المفاهيم القانونية في إطار التوقيف التحفظي، والمنهج التحليلي من خلال تحليل بعض النصوص القانونية واستقراء القرارات القضائية .

الصعوبات :

- ❖ إن طبيعة موضوع التوقيف التحفظي وتشعب جوانبه القانونية تجعل من الصعب الإلمام بكافة تفاصيله وأشكالياته في ظل ضيق الوقت المتاح لهذه الدراسة .
- ❖ صعوبة الوصول إلى القرارات القضائية غير المنشورة ، خاصة الحديثة منها.
- ❖ قلة المراجع والدراسات السابقة المرتبطة كلياً أو جزئياً بموضوع الدراسة فالمصادر والمراجع تكاد تنعدم .

تقسيمات البحث :

فمن خلال ما وجدناه من معلومات حاولنا الإجابة على الإشكالية المطروحة فقد قمنا بتقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين يحتوي كل فصل على مبحثين.

الفصل الأول خصصناه للإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي حيث يتضمن المبحث الأول مفهوم التوقيف التحفظي للموظف الموقوف تحفظياً من حيث التعريف ثم تطرقنا إلى ذكر خصائصه وتمييزه عن غيره من المفاهيم ، ويدرس المبحث الثاني النظام القانوني للتوقيف التحفظي من خلال شروطه وأثاره ثم تطرقنا إلى مدة التوقيف التحفظي .

الفصل الثاني خصصناه للأحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي بحيث تضمن المبحث الأول الآثار القانونية للموظف الموقوف تحفظياً ، وتناولنا فيه الحقوق والواجبات المتعلقة للموظف الموقوف تحفظياً ، ثم تطرقنا إلى ضمانات الموظف الموقوف تحفظياً ، ويدرس المبحث الثاني

مقدمة

نهاية التوقيف التحفظي بحيث تعرضنا فيه لنهايته بتدخل من الإدارة و نهاية بدون تدخل من الإدارة، وإلى التسوية الإدارية للموظف العام الموقوف تحفظيا .

واختتمنا هذه الدراسة بخاتمة ، عرضنا بموجبها ملخصا عاما ونتائج الدراسة ومقترحاتها .

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي للتوقيف
التحفظي

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي :

قد يرتكب الموظف العمومي أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبة خطأ مهنياً يكون على درجة عالية من الخطورة والجسامة ، وهذا ما يجعل الإدارة تضطر لاتخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية، والتي نجد من بينها ما يعرف بالتوقيف التحفظي الذي يتم من خلاله إبعاد الموظف العام عن منصبه لمصلحة المرفق العام¹. قد تسند إلى الموظف تهم جد خطيرة ، لا يصح معها أن يستمر في مزاوله أعباء وظيفته بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتاً عن وظيفته حتى ينجلي أمره ، وفي ذلك ضمان صالح الإدارة يقتضي إعطاءها حق وقف الموظف احتياطياً عن عمله مقابل الضمانات التي منحت له والقيود التي فرضت على الإدارة قبل البت في أمر الموظف بتبرئته أو توقيع العقاب عليه ، لذلك فإن وقف الموظف احتياطياً حق طبيعي للجهة الإدارية في مختلف التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري².

وبالتالي فإنه يمكن القول بان التوقيف التحفظي هو إجراء احتياطي مؤقت ويتم اللجوء إليه في حالة التحقيق مع الموظف ويقتضي مصلحة التحقيق إبعاده عن الوظيفة لمدة مؤقتة حتى لا يؤثر على سير التحقيق من خلال التأثير على الشهود أو إخفاء المستندات التي يحتاجها التحقيق أو طمس معالم أو أدلة المخالفة³.

بالنظر إلى ما سبق سنقوم بدراسة الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف العام بتفصيل أدق حيث يتم التطرق إلى العناصر التالية:

- المبحث الأول: مفهوم التوقيف التحفظي للموظف العام
- المبحث الثاني: النظام القانوني للتوقيف التحفظي للموظف العام

¹- وليد بلوفة، احمد بركات، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام،المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية ، جامعة ادرار ، المجلد 05، العدد 02، 2021، ص 194.

²- فاروق خلف، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المركز الجامعي الوادي، المجلد 05، العدد 01، ص 358.

³ - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية 32 ش عبد الخالق بيروت، القاهرة، 2007/2006، ص 119، 120.

المبحث الأول: مفهوم التوقيف التحفظي :

من أجل تحديد مفهوم التوقيف التحفظي للموظف العام لا بد من الوقوف عند تعريف التوقيف التحفظي في المطلب الأول ومن ثم تبين خصائصه في المطلب الثاني، وتمييزه عن بعض المفاهيم المشابهة في المطلب الثالث.

المطلب الأول: تعريف التوقيف التحفظي :

يعتبر التوقيف الإجراء الأول الذي تتخذه السلطة المختصة عند وقوع خطأ جسيم قد يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، وسيتم التطرق إلى تعريفاته من قبل التشريع والقضاء والفقهاء من خلال الفروع التالية :

الفرع الأول: التعريف التشريعي :

إن قوانين الوظيفة العمومية لم تضع تعريفا للوقف التحفظي للموظف بصفة عامة ، ولا للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا ، حيث عالجت موضوع الوقف التحفظي من خلال تبين الأحكام القانونية ، إلا أنها وضعت الأسس التي يقوم عليها التعريف¹ .

لقد تطرق إليه المشرع الجزائري دون تعريفه في المادة 58 من الأمر 66-133 نصت على: " يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيما لا يسمح له بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير التزاماته المهنية أو بمخالفة القانون العام"².

في نص المادة 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على ما يلي: " يوقف الموظف فورا إذا تعرض إلى متابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام

¹ - مراد بوطبه ، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 33، الجزء 4، ديسمبر 2019، ص 199، 200.

² - المادة 58 من الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة ، الصادرة في 12 صفر 1386، الموافق ل 2 يونيو 1966 ، الجزائر .

المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية ، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية. فلا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب عن المتابعات الجزائية نهائيا¹.

كما نصت عليه المادة 173 الفقرة 1 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي : " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما ، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا"². يعني في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي لعقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا³.

ونصت المادة 174 الفقرة 1 على: يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه⁴. " يعني انه يتم توقيف الموظف الذي هو محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه⁵.

إن المشرع الفرنسي لم يعرف التوقيف التحفظي واقتصر على التطرق إليه كإجراء من إجراءات المتابعة التأديبية أو الجزائية للموظف العام ، بحيث جاء في المادة رقم 30 في فقرتها الأولى من قانون حقوق وواجبات الموظف لسنة 1983 المعدل والمتمم: " في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من طرف الموظف العمومي المخالف لالتزاماته المهنية أو جريمة بموجب القانون العام، يجوز إيقاف مرتكب هذا الخطأ من قبل السلطة التي تتمتع بسلطة تأديبية ..."⁶.

¹- المادة 131 المرسوم رقم 85-59 ، المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر عدد 13 صادرة في 24 مارس 1985، الجزائر .

²- المادة 173 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 ، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ، الجزائر .

³- سامي كباهم ، تبناني اسعيد ، تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر دراسة في أحكام القانون 90-11 والأمر 06-03، الطبعة الأولى، بيت الأفكار، الدار البيضاء ن الجزائر ، 2022 ، ص 137.

⁴- المادة 174 من الأمر 06-03.

⁵- سامي كباهم ، تبناني اسعيد، المرجع السابق ، ص 137، 138.

⁶- وليد بلوفه ، احمد بركات، مرجع سابق ، ص 200.

إن المشرع المصري لم يعرف التوقيف التحفظي واكتفى بذكر الجهة المعنية بإصدار قرار توقف، حيث جاءت الفقرة الأولى من المادة 63 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 في نصها: " لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطيا إذ اقتضت مصلحة التحقيق معه ، وذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ، ابتداء من تاريخ الوقف ¹ .

الفرع الثاني: التعريف القضائي:

على غرار فقهاء القانون الإداري تولى القضاء الإداري أخذ المبادرة والاجتهاد من أجل تعريف التوقيف التحفظي للموظف العام وعليه سيتم ذكر بعض التعريفات الخاصة بالقضاء الإداري الجزائري والقضاء الإداري المقارن².

أما القضاء الإداري الجزائري فتطرق إلى تعريفه في عدة مرات إذ أصدرت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقاً قراراً في 09 يناير 1982 اعتبرت فيه أن إيقاف الموظف تحفظياً لا يعتبر إجراء تأديبياً بل إجراء يتم اللجوء إليه من أجل مصلحة المرفق العام³.

وأصدرت قرار آخر صادر في 01 جوان 1985 جاء فيه أحد حيثياته بأن التوقيف التحفظي للموظف العام يقصد به بأنه: "إجراء يدخل ضمن صلاحيات السلطة المختصة قصد إبعاد الموظف العام مؤقتاً عن عمله إلى غاية البث في أمره⁴.

يتضح لنا بعد التعرض لموقف القضاء الجزائري والمقارن بخصوص تعريف التوقيف التحفظي للموظف العام بأن هناك إجماع على أن هذا الإجراء ذو طبيعة احتياطية ولا يمكن

¹- وليد بلوفه ، احمد بركات، مرجع سابق ، ص 200.

²- مرجع نفسه ، ص 197.

³- الغرفة الإدارية ، المجلس الأعلى ، قرار رقم 23650 ، الصادر في 09 يناير 1982 ، قضية ج.م ضد وزير التربية مشار إليه في جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، منشورات كليك ، المحمدية ، الجزائر ، ص 95.

⁴- الغرفة الإدارية ، المجلس الأعلى ، قرار رقم 39742 ، الصادر في 01 جوان 1985 مشار إليه في جمال سايس، مرجع سابق ، ص 165.

إدراجه في فئة العقوبات التأديبية الواردة في قانون الوظيفة العمومية، إذ أن غايته هي الحفاظ على مصلحة التحقيق والمرفق¹.

فقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية التوقيف التحفظي للموظف العام في أحد قراراتها الصادر في 27 جويلية 1994 بأنه : " قرار إداري نهائي لسلطة تأديبية ، ذلك أنه إفصاح من جانب الجهة الإدارية المختصة، عن إرادة ملزمة بما لها من سلطة تأديبية بمقتضى القانون بقصد إحداث أثر قانوني معين لا يحدث إلا بهذه الأوضاع ويكتسب صفته النهائية بحسب ما له من أثر قانوني في حال مؤداه إبعاد العامل عن أعماله، وإيقاف صرف مرتبه بمجرد صدوره².

كما عرفته أيضا بأنه " إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاط مؤقتا، فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفة عملا، ذلك أن الموظف قد تستند إليه تهم أو توجه إليه مأخذ ويدعو الحال إلى الاحتياط والتصون للعمل الموكول إليه بكف يده عنه ، كما يقتضي الأمر إقصائه عن وظيفته ليجري التحقيق في جو خال من مؤثراته وبعيد عن سلطاته لانبلاج الحقيقة في أمر هذا الاتهام"³.

النوع الثالث : التعريف الفقهي :

في حين عرفه الأستاذ سعيد بو الشعير بأنه : " إجراء أو تدبير إداري داخلي يصدر عن السلطة الإدارية في حالة خطيرة ، تؤدي إلى عدم صلاحية استمرار الموظف في مزاوله وظيفته، بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتا عن الوظيفة حتى يفصل في أمره"⁴.

¹ - وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص199.

² - مرجع نفسه ، ص197 .

³ - ثامر مبارك المطيري ، اثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام ، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية) ، ص 301.

⁴ - سعيد بو الشعير ، تأديب الموظف العام في الجزائر ، رسالة ماجيستر ، كلية الحقوق بن عكنون 1991، ص 121.

كما يعرفه الأستاذ احمد سلامة بأنه: " إجراء قانوني القصد منه تنحية الموظف مؤقتاً عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري سواء كان التحقيق إدارياً أو جنائياً وإما صونا للوظيفة العامة وحفظاً لكرامتها وصيانة لها من البعث أو الإخلال بها "¹.

وعرفه كنعان نواف بأنه : " إقصاء الموظف المتهم بالخطأ وتنحيه عن وظيفته مؤقتاً لا يباشر أثناء فترة التوقف عن العمل أي عمل وظيفي ، ولا يتولى أي سلطة تستند إلى الوظيفة العامة "².

يذهب الفقه إلى تعريف الوقف الاحتياطي بأنه : " إجراء احتياطي مؤقت تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن المرفق، عندما يتعرض لاتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية، فيمتنع عليه ممارسة أعمال وظيفته طيلة مدة الوقف "³.

يمكن من التعريفات السابقة استنتاج أن التوقيف إجراء تحفظي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف المرتكب لخطأ جسيم لمدة معينة الهدف منه حماية المصلحة الوظيفية وهو ليس عقوبة تأديبية. ولا يحظى بنفس الضمانات المقررة لهذه الأخيرة "⁴.

المطلب الثاني: خصائص التوقيف التحفظي :

يتضح مما سبق أن الوقف التحفظي يتميز بعدة خصائص سيتم استنباطها من التعاريف السابقة كما يلي : التوقيف التحفظي إجراء مؤقت في الفرع الأول ، التوقيف التحفظي إجراء إداري غير تأديبي في الفرع الثاني ، التوقيف التحفظي يخضع لتقدير الجهة الإدارية في الفرع الثالث، التوقيف التحفظي ذو طابع إلزامي وفوري في الفرع الرابع .

¹ - بوزيد غلابي ، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، العدد 08، الجزء الأول، جوان 2017، ص 215.

² - رائد محمد عادل خليل بيان ، كف يد الموظف العام عن العمل 'دراسة مقارنة ' ، رسالة ماجستير في القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، الأردن 2008 ، ص 12.

³ - ثامر مبارك المطيري ، المرجع السابق ، ص 300.

⁴ - بوزيد غلابي ، مرجع سابق ، ص 215.

الفرع الأول : التوقيف التحفظي إجراء مؤقت :

إن مدة التوقيف التحفظي لما تتعلق بمتابعة تأديبية بسبب خطأ جسيم تعتبر قصيرة نوعاً ما مقارنة بمدة التوقيف التحفظي لما تتعلق بمتابعة جزائية لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه نظراً لطول الإجراءات القضائية وتعقيدها بحيث مدة التوقيف أحياناً تفوق السنة وهو ما يمكن اعتباره إجحافاً في حق الموظف خصوصاً الذي يصدر في حقه حكم جزائي قاضي بالبراءة في حقه¹.

حيث يعتبر الوقف الاحتياطي إجراء مؤقتاً ينتهي بعد مضي مدة زمنية معينة إما بإعادة الموظف إلى وظيفته إذا لم يعاقب بعقوبة الفصل أو التسريح ، أو بانتهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة إذا عوقب بالفصل . وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 1985/06/01 ، التي اعتبرت أن إيقاف الموظف هو إجراء احترازي ليس بتأديبي²، فالغاية من تحديد مدة التوقيف هي عدم تقاعس الإدارة في اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة فبالرجوع لأحكام المادة رقم 173 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجدها لم تنص على مدة التوقيف ، إلا أنه تطرق إلى الآجال المتعلقة بالفصل في المتابعة التأديبية في المادة رقم 166 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر بحيث ألزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بضرورة إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء التي تجتمع في شكل مجلس تأديبي خلال 45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ المنسوب إلى الموظف كما ألزمت المادة 165 من الأمر ذاته اللجنة المتساوية الأعضاء التي تجتمع في شكل مجلس تأديبي بضرورة البت في القضية وإصدار العقوبات التأديبية خلال مدة 45 يوماً من تاريخ إخطارها .

فعند الربط بين هاتين المادتين يتضح لنا بأن المادة المقررة للفصل في المتابعات التأديبية هي 90 يوماً ومن ثم يمكن استنتاج بأن المشرع الجزائري نص ضمناً على المدة المقررة لتوقيف الموظف العمومي المتابع تأديبياً والمقدرة بـ 90 يوماً³.

¹-وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 203.

²-بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة) ، دار الأيام للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2017 ، عمان ، الأردن ، ص 113.

³-وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 203.

وذلك من خلال محتوى نص المادة 174 من الأمر 03-06 حيث جعلت التوقيف يكون فور ثبوت المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، ويستمر إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي وتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف¹.

المنشور رقم 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري المتضمن كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين أكد على هذه الخاصية ، حيث جاء فيها أن الموظف يوقف عند ثبوت المتابعة الجزائية ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا ، إذ تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كالمجلس التأديبي لاتخاذ الإجراء المناسب على ضوء منطوق الحكم الجزائي².

الفرع الثاني : التوقيف التحفظي إجراء إداري غير تأديبي :

لا يعد الوقف التحفظي عقوبة تأديبية ، وإنما هو إجراء وقائي تلجأ إليه السلطة الإدارية المختصة بالتعيين لمصلحة التحقيق ، وتسهيل الإجراءات التأديبية مراعاة للسير الحسن للمرفق العام.

وقد استقر القضاء الإداري في كل من فرنسا ، ومصر ، والجزائر ، على أن الوقف التحفظي لا يعتبر عقوبة تأديبية توقع على الموظف ، بل هو إجراء إداري احتياطي تمليه ظروف التحقيق³.

وما يجب التأكيد عليه ، هو أن الوقف الاحتياطي لا يمكن اعتباره جزاء تأديبيا ، ذلك انه لا يمكن توقيع أية عقوبة على الموظف إلا من ضمن العقوبات المنصوص عليها في القانون صراحة. فالوقف الاحتياطي قد تم النص عليه في نصوص مستقلة خارج التصنيف المخصص للعقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظفين . كما أن اعتبار الوقف الاحتياطي جزاء

¹ - المادة 174 من الأمر 03-06.

² - نجاة بن ديدة ، على موصدق ، السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وأثار ذلك على المصلحة العامة، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 01، الجزائر، 2021، ص 82، 83.

³ - بوادي مصطفى، المرجع السابق ، ص 115.

تأديبيا يتعارض مع قاعدة عدم جواز تعدد العقوبة على فعل واحد . ومن ثم لا يجوز معاقبة الموظف عن ذات الفعل بعقوبتين تأديبيتين أصليتين مختلفتين¹.

لا يمكن اعتبار التوقيف التحفظي للموظف العام بسبب ارتكابه خطأ جسيم أو بسبب متابعة جزائية لا تسمح له ببقائه في منصبه عقوبة تأديبية ، بل هو إجراء إداري داخلي يصدر عن السلطة المختصة طبقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وهو الأمر الذي لاقى إجماع لدى كل من الفقه ، القضاء و التشريع الجزائري².

عدم ورود التوقيف التحفظي في قائمة العقوبات التأديبية الواردة في قوانين الوظيفة العمومية المادة 55 من الأمر 66-133 ، والمادة 124 من المرسوم 85-59 ، والمادة 163 من الأمر رقم 06-03³ . نجد أن المشرع قد حدد العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على الموظف العام المرتكب لخطأ مهني مهما كانت درجته على سبيل الحصر ، وعند استقرائها لا نجد ما يسمى بالتوقيف التحفظي⁴. وذلك ما ورد في قرار للمجلس الأعلى سابقا الصادر في 09 جانفي 1982 جاء فيه : " من المستقر عليه فقها وقضاء أن قرار الإيقاف في حد ذاته لا يعتبر إجراء تأديبيا ، إذا عادة ما تتخذه الإدارة في حق موظفيها خدمة لمصلحة المرفق⁵.

كما تتمتع الجهة الإدارية بسلطة إبعاد الموظف الذي يكون محل متابعة تأديبية أو قضائية، بشرط يكون الوقف ضمن الحدود القانونية التي وضعها المشرع . كما أن الإدارة يمكنها إنهاء الوقف ولو لم يكن التحقيق قد انتهى ، فلها كامل السلطة بشأن انتهائه⁶.

¹ - محمد ماجد ياقوت ، أصول التحقيق الإداري في المخالفات الإدارية ، دراسة مقارنة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 302.

² - بلوفة وليد وبركات احمد ، مرجع سابق ، ص 201.

³ - نجاه بن ديدة ، علي موصدق ، مرجع سابق ، ص 83.

⁴ - بلوفة وليد وبركات احمد ، مرجع سابق ، ص 202.

⁵ - قرار المجلس الأعلى رقم : 23650 المؤرخ في : 1982/01/09 ، المجلة القضائية ، (1989 عدد 1) ، ص 219.

⁶ - بوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 116.

وأكدت الصفة الاحتياطية للتوقيف التحفظي الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر في 10 جويلية 1982 بأن الإيقاف لا يشكل عقوبة تأديبية ومن ثم لا يقبل الطعن فيه بالبطلان أمام القضاء¹.

العقوبة التأديبية توقع على الموظف مع احترام كل الضمانات المقررة قانونا من احترام حق الدفاع إلى تبرير القرار التأديبي بينما التوقيف التحفظي هو إجراء تحفظي لا يحاط بنفس الضمانات².

وخلاصة القول أن التوقيف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء من طبيعة إدارية غير تأديبية تتخذه الإدارة عند توافر شروطه القانونية حفاظا على مصلحة المرفق العام³.

الفرع الرابع : التوقيف التحفظي ذو طابع فوري و إلزامي :

قرار التوقيف التحفظي للموظف لا بد أن يصدر فور معاينة السلطة المختصة للخطأ المهني الذي من شأنه أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو فور إعلامها من طرف النيابة العامة وهذا ما أكدته المادتين رقم 173 و 174 على التوالي بحيث نصتا على الطبيعة الإلزامية لقرار التوقيف التحفظي بالنسبة للموظف المتابع تأديبيا بسبب خطأ جسيم و المتابع جزائيا بسبب متابعة لا تسمح ببقائه في منصبه ويتضح ذلك من خلال عبارتي " يوقف فورا " و " يتم توقيف فورا "⁴. حيث يعتبر هذا الإجراء استعجالي تتخذه السلطة الإدارية بصفة فورية وسريعة دون أن تملك أية سلطة بذلك فبمجرد أن يصل إلى علمها وجود حالة من حالات القانونية للتوقيف التحفظي⁵.

وتفهم هذه الخاصية من المادة 174 من الأمر رقم 06-03 أنها لم تعط سلطة تقديرية للسلطة التي لها صلاحيات التعيين في تقرير الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا ، فهي

¹ - بلوفة وليد وبركات احمد ، مرجع سابق ، ص 202.

² - غلابي بوزيد ، مرجع سابق ، ص 217.

³ - نجاة بن ديدة ، علي موصدق، مرجع سابق ، ص 84.

⁴ - بلوفة وليد وبركات احمد ، ص 204.

⁵ - بلقاسم بلعربي ، وليد رحمانني ، دراسة في الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف ، مجلة البحوث والدراسات العلمية ، جامعة لمدية ، المجلد 17 ، العدد 02 ، 2023 ، ص 1360.

مجبرة على اتخاذ هذا الإجراء ، وهذا عكس المادة 58 من الأمر رقم 66-133 التي نص على انه 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 الجزائية¹.

المطلب الثالث : تمييز التوقيف التحفظي عن بعض المفاهيم المشابهة .

قد يتقاطع مفهوم التوقيف التحفظي بالنظر إلى بعض مميزاته مع مصطلحات قانونية أخرى وأهمها التوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية ووضعية الإحالة على الاستيداع باعتباره توقف مؤقت عن العمل ، وفيما يلي بيان أهم أوجه الاختلاف فيما بينهم ، وذلك على التفصيل الآتي:

الفرع الأول : التوقيف التحفظي و التوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية :

التوقف عن العمل يعد عقوبة بمثابة حرمان الموظف من القيام بمهام وظيفته المنوطة به طيلة فترة الوقت المنصوص عليها قانوناً ولا يجوز مخالفة هذه المدة ووقف الموظف عن العمل فترة تطول عنها وإلا كان القرار الإداري معيباً بغيب مخالفة القانون ويجب عندئذ الطعن به بالإلغاء².

تنص المادة 163 من الأمر 06-03 "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى : التوقيف عن العمل من يوم (01) إلى ثلاثة (03) أيام كعقوبة من الدرجة الثانية والتوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام كعقوبة من الثالثة³ ". حيث تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات من الموظف

¹ - مراد بوطبة ، مرجع سابق ، ص 202.

² - محمود إبراهيم أبو زيدان ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية غزة ، ديسمبر 2014 ، ص 60.

³ - المادة 163 من الأمر 06-03 .

المعني وبعد اخذ رأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي.

يتضح مما سبق أن التوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية يختلف في جوهره عن التوقيف التحفظي لا سيما النقاط الآتية :

- التوقيف لمدة محددة هو عقوبة تأديبية توقع على الموظف مع احترام كل الضمانات المقررة قانوناً من احترام حق الدفاع إلى تبرير القرار التأديبي بينما التوقيف هو إجراء تحفظي لا يحاط بنفس الضمانات.
- التوقيف لمدة محددة هو عقوبة كاملة وتسوية لوضعية الموظف المرتكب لخطأ من أخطاء الدرجة الثانية أو الثالثة إما التوقيف التحفظي فليس تسوية لوضعية الموظف المرتكب للخطأ الجسيم بل هو تمهيد للمتابعة التأديبية لهذا الموظف والتي لا تتم تسويتها إلا بعد صدور العقوبة التأديبية من طرف المجلس التأديبي¹.

الفرع الثاني : التوقيف التحفظي ووضعية الإحالة على الاستيداع :

يقصد بحالة الاستيداع توقف الموظف عن العمل مؤقتاً بناء على طلبه ، الأمر الذي ينجر عليه توقيف راتبه الشهري وحقوقه في الأقدمية ، والحق في الترقية في الدرجات وفي التقاعد ، مع الإشارة إلى أن الموظف في هذه الحالة يبقى محتفظاً بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع².

تتمثل الإحالة على الاستيداع طبقاً للمادة 145 من الأمر 06-03 في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد . غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع³.

¹ - بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 217.

² - احمد بلودنين ، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية ، جامعة التكوين المتواصل ، لطلبة سنة أولى ماستر ، تخصص تسيير عمومي ، 2020/ 2021 ، ص 40.

³ - المادة 145 من الأمر 06-03.

الإحالة على الاستيداع هي وضعية من الوضعيات التي يكون فيها الموظف بناء على طلبه أو بقوة القانون تختلف عن وضعية القيام بالخدمة¹.

وعليه فالتوقيف التحفظي يتشابه مع الإحالة على الاستيداع في كونها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل إلا أنهما يختلفان من جوانب أخرى أهمها ما يلي:

- من حيث المدة ، فالتوقيف التحفظي غير محدد المدة قانونا ، أما الإحالة على الاستيداع نجد المشرع حصر المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع الإجباري بموجب أحكام المادة 149 من الأمر 03-06 بين حدين : مدة دنيا تقدر بستة (06) أشهر وأخرى قصوى تقدر بخمس (05) سنوات ، بمعنى أن الموظف له الحق في أن يحال على الاستيداع لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاه خمس سنوات ، وحدد المدة القانونية لوضعية الإحالة على الاستيداع الجوازي بموجب أحكام الفقرة 2 من المادة 149 من الأمر 03-06 : بين حدين الأدنى بستة أشهر وأقصى ذو طبيعة جوازية ، يقدر بسنتين كفترة تجديد².

كما نص المشرع الجزائري في المادة 56 مكرر من القانون 16/22 المتمم للقانون 11/90 وبالنظر إلى مضمون المادة المذكورة نجد أنها تحدد مدة العطلة أو العمل بالتوقيف الجزئي لإنشاء مؤسسة سنة واحدة (1) على الأكثر³.

- بالنسبة للراتب ، فإن الموظف الموقوف تحفظيا يحصل على جزء من الراتب أثناء فترة التوقيف وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. إلا أن الموظف في وضعية الإحالة على الاستيداع يحرم كلياً من الراتب ولا يحصل على تعويض⁴.

¹- بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 218.

²- عتيقة معاوي ، رؤوف بوسعدية ، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، جامعة سطيف ، المجلد 11 ، أفريل 2020 ، ص 551 ، 552.

³- رحوي فؤاد ، حق العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة على ضوء القانون 16/22 ، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مستغانم ، المجلد 08 العدد 02 سنة 2022 ، ص 43.

⁴- بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 218.

- التوقيف إجراء تحفظي تقوم بها الإدارة وليس بناءا على طلب الموظف وهو ليس وضعية من الوضعيات التي يكون فيها الموظف، كما أن الإحالة على الاستيداع محددة قانونا وتتعلق بطلب الموظف وقبولها من طرف الإدارة المستخدمة إذا توافرت الشروط .
- عند نهاية فترة الاستيداع لا يمكن للموظف طلب تعويض عن الراتب المقتطع أثناء تلك الفترة ، لكن في المقابل يمكن للموظف الموقوف أن يحصل على جزء من راتبه أثناء فترة التوقيف ويمكن أن يسترجع كامل ما خصم منه في حالة عدم إدانته بعقوبة من الدرجة الرابعة¹.

¹ - بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 218.

المبحث الثاني : النظام القانوني للتوقيف التحفظي :

التوقيف التحفظي هو إجراء استثنائي الذي يتميز بغياب الضمانات المقررة للعقوبات التأديبية ، لكونه لا ينتمي إليها ويتخذ لمصلحة الوظيفة ، حيث أن المشرع قيد الإدارة بمجموعة من الشروط يجب احترامها عند اتخاذ قرار التوقيف والذي تترتب عليه آثار معينة الموقوف ، كما انه يكون محدد المدة ، ولدراسة النظام القانوني للتوقيف التحفظي نتطرق إلى شروطه في المطلب الأول وأثاره في المطلب الثاني ومدته في المطلب الثالث.

المطلب الأول : شروط التوقيف التحفظي. :

في الجزائر ، نجد أن الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يشترط شروطا لوقف الموظف العام احتياطيا من خلال نص المادتين 173 و 174 منه¹.

من خلال تحليل هاتين المادتين، نستنتج أنه لا يجوز وقف الموظف العام إلا في الحالتين المذكورتين السابقتين وهما :

الفرع الأول : حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة².

يعتبر ارتكاب خطأ جسيم شرطا جوهريا لتوقيف الموظف إذ يعد ضمانا أساسيا حتى لا يصبح التوقيف إجراء عاديا تلتجأ إليه الإدارة في كل وقت كلما أرادت تسليط عقوبة معينة على خاصة وان لها سلطة تقديرية في ذلك³ .

وتتمتع الإدارة بسلطة تقدير الخطأ الجسيم وهو أمر تحيط به الكثير من الصعوبات نتيجة لغياب تعريف للخطأ الجسيم⁴.

¹ - المادتين 173، 174 ، من الأمر 03-06.

² - بوادي مصطفى ، المرجع السابق ، ص 118.

³ - بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 219.

⁴ - المرجع نفسه، ص 219.

والملاحظ أن المشرع الجزائري اعتمد معياراً لتحديد الخطأ الجسيم الذي يمكن للإدارة توقيف الموظف في حالة ارتكابه من خلال نص المادة 173 من الأمر 03-06 التي ربطته بالخطأ الذي يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة والأخطاء التي يمكن أن تؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة هي المنصوص عليها بالمادة 181 من نفس الأمر وهي ¹ :

- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها قانوناً ² .

رغم أن الأمر 03-06 اعتمد في تحديده للخطأ الجسيم على مجموعة أخطاء الدرجة الرابعة وهذا يعتبر تقييداً لسلطة الإدارة في تحديد الخطأ الجسيم إلا أننا نجد أن الإدارة كثيراً ما تتعسف في اتخاذ إجراء التوقيف لأنها غير ملزمة بتسبب قرارها فقط تشير إلى أن الخطأ جسيم دون تحديد لطبيعته لذلك وجب إلزام الإدارة بتحديد نوع الخطأ الجسيم والذي يجب أن يكون ضمن أخطاء الدرجة الرابعة وهذا كضمانة لحقوق الموظف الموقوف ³.

الفرع الثاني : حالة وجود الموظف العام محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ⁴.

نصت المادة 174 من الأمر 03-06 على أنه يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. يفهم من هذا أن ارتكاب الموظف للخطأ الجزائي

¹ - المادة 181 من الأمر 03-06.

² - وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 205.

³ - بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 219.

⁴ - بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة) ، دار الأيام للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى

2017 ، عمان ، الأردن ، 2016 ، ص 118.

يترتب عليه التوقيف الفوري ، غير انه قيد ذلك بضرورة ارتباط ارتكاب الخطأ الجزائي بالجانب الاعتباري للوظيفة العامة فيوقف الموظف الذي ارتكب جريمة جزائية تمس بالوظيفة العامة وتؤثر على مصداقية الإدارة¹.

وعليه يتضح من نص المادة 174 من الأمر 06-03 ، على أن إجراء توقيف الموظف لا يتخذ بصفة آلية ، عند كل متابعة جزائية ، إذ يعود تقدير ماذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه ، إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو التسير ، وذلك بالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة إليه وخطورتها ، ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليه أو تنافيا مع المهام المنوطة به ، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها ، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل .

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

- 1- إذا كان الموظف رهن الحبس ، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.
- 2- إتلاف الموظف أو تزويره وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة ، أو استعماله المتعمد للمزور منها .
- 3- إذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة لمهامه أو بمناسبتها .²

المطلب الثاني : أثار التوقيف التحفظي :

إن قرار التوقيف لا تترتب عليه نهاية العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة إلا انه تترتب عليه مجموعة من الآثار :

¹ - المادة 174 من الامر 06-03.

² - نجاه بن ديدة ، علي موصنق، المرجع السابق ، ص 84، 85.

الفرع الأول : إبعاد الموظف عن أعماله الوظيفية

التوقيف يعني إبعاد الموظف عن أعمال الوظيفة وهي الغاية التي شرع من أجلها التوقيف فإذا باشر الموظف أعمال الوظيفة اعتبر هذا العمل غير قانوني لصدوره من شخص غير مختص ومع ذلك يظل الموظف ملتزماً بواجبات الوظيفة الأخرى عدا تلك اللصيقة بالخدمة الفعلية مثلاً عدم الجمع بين الوظائف واجب التحفظ عدم إفشاء السر المهني¹.

إن مجرد صدور قرار التوقيف للموظف، يمنع تلقائياً عن متابعة مهام وظيفته من تاريخ صدوره، ويتعدى عن أداء أعمال الوظيفة مؤقتاً، فلا يتولى خلالها سلطة ولا يباشر لوظيفته عملاً، وهذا المنع هو غاية قرار التوقيف، إذ لا يجوز له مباشرة أي عمل من أعمالها في أثناء فترة التوقيف، كما أن التصرفات التي تصدر عنه تعد منعدمة لصدورها عن شخص غير مختص².

الفرع الثاني : وقف جزء من الراتب

الأجر أو المرتب هو المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف لقاء عمله والأصل العام أن الحق في الراتب يستحق بعد أداء الخدمة وبما أن الموظف خلال فترة إيقافه لا يقوم بخدمة فالمنطقي أن لا يتقاضى راتباً لكن هذا المبدأ يصدى بان المرتب هو وسيلة عيش الموظف مع أسرته فمن العدالة أن لا يحرم الموظف من راتبه بمجرد توجيه الاتهام له ومع أن المشرع قد حقق للموظف ضمانات الحصول على نصف راتبه الرئيسي والمنح العائلية³.

يلاحظ من خلال المادة نص 173 فقرة 02 فإن الموظف الموقوف خلال فترة التوقيف يبقى يتقاضى نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي وهذا شيء جديد جاء به الأمر 06-03 وهو ضمانات تشريعه لحق الموظف الموقوف بينما كان في ظل المرسوم 85-59 لا يتقاضى الموظف الموقوف ما عدا التعويضات ذات الطابع العائلي⁴.

¹ - غلابي بوزيد ، مرجع سابق ، ص 222.

² - رائد محمد عادل ، كف يد الموظف العام عن العمل ، استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، عمان الأردن ، 2008 ، ص 66.

³ - غلابي بوزيد ، مرجع سابق ، 222.

⁴ - غلابي بوزيد ، المرجع السابق ، ص 222

الفرع الثالث : أثر الوقف التحفظي على الترقية :

يترتب على وقف الموظف عدم جواز الترقية خلال مدة الوقف ، وللترقية أهمية بالغة في حياة الموظف¹ ، لما لها من أثر مادي ومعنوي بالنسبة له فأى موظف يلتحق بالوظيفة يطمح إلى تحسين قدراته والارتقاء الى قمة سلم الوظيفة العامة . وإذا كان الامر 03-06 جاء مفصلا لاحكام الترقية فيما يتعلق باشكال الترقية وطرقها مع الاحالة الى التنظيم في بعض المسائل الدقيقة والتفصيلية فانه بالمقابل قد خلى من أي نص يتطرق الى مسألة موانع الترقية او الاسباب التي تحول دون استعادة الموظف من حقه في الترقية².

ويظهر الطابع العقابي لهذا الاجراء من خلال الاثار التي يخلفها بطريقة غير مباشرة على ترقية الموظف ، والتي من شأنها ان تنعكس على حياة الموظف الاجتماعية مساره الوظيفي³ ، ولقد ميز المشرع الجزائري حالتين من حيث الاثار التي يخلفها على ترقية الموظف فيمايلي :

ففي حالة ارتكاب الموظف لخطا جسيم ووفقا لاحكام المادة 173 من الامر 03-06 في فقرتها الاولى⁴ فانه لم يتطرق لمسألة الاثار التي يخلفها التوقيف التحفظي على ترقية الموظف واكتفى بموجبها بتوضيح اثرها على الراتب الموظف فقط.

حيث اننا نجد في التعليمات الوزارية رقم 276 ، اقرت ان الموظف في الحالة يحرم من الحقوق التي تعد بمثابة مزايا مالية مستقبلية ، ولمتمثلة في الترقية في الدرجات ، والتسجيل في قائمة التاهيل للترقية في الرتبة الاعلى⁵.

¹ - ثامر مبارك المطيري، المرجع السابق، ص312.

² - بلعربي بلقاسم ، رحمانى وليد ، دراسة في اطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف ، مجلة البحوث في الدراسات العلمية ، المجلد 17 ، العدد 01 ، الجزائر ، 2023 ، ص 1362.

³ - كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 111 .

⁴ - المادة 174 من الامر 03-06.

⁵ - التعليمات الوزارية رقم 276 المؤرخة في 19 جانفي 2016 المتعلقة بكيفية تطبيق احكام المادتين 173 ، 174 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، الصادرة عن الوزير الاول ، مديرية التنظيم والقوانين الاساسية للوظائف العمومية ، مديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري ، الملحق رقم 06، ص 124، 129.

اما في حالة الموظف المتابع جزائيا الذي اقرته احكام المادة 174 من الامر 06-03 في فقرتها الاولى حيث جاءت على النحو التالي : " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ". حيث يشرع التوقيف التحفظي من تاريخ تلقي الادارة المعنية اخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية ، وفي حالة عدم تلقيها هذا الاخطار فان الشروع يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينيا بالمتابعة الجزائية ، وينجم عن هذا التوقيف حرمان الموظف المتابع جزائيا من حقه في الترقية ، كون انه لم يؤدي خدمة خلال فترة التوقيف التحفظي ، وعليه فانها لا تحتسب لترقيته¹.

وفي الاخير نستنتج ان ترقية الموظف اثناء توقيفه لا يتضح الا بعد استكمال التحقيق وبناء على مايقع عليه من عقوبة تاديبية فقد يصدر في حقه عقوبة التنزيل في الدرجة مما يوحي لعدم امكانية استفادته من الترقية اثناء فترة توقيفه ، اما في حالة تبرئته فقد يتم ترقيته بصفة عادية².

المطلب الثالث : مدة التوقيف التحفظي:

نظرا لخطورة ما يترتب على الوقف عن العمل من آثار خطيرة تتعلق بمرتب الموظف ، وكذلك ترقياته وغير ذلك مما يمس حياته الوظيفية ، وضع المشرع قيد زمني على السلطة المختصة في المادة التي يجوز إيقاف الموظف عن العمل خلالها³.

حرصت اغلب التشريعات على تحديد المدة الواجبة للقرار التوقيف وذلك لخطورة هذا الوضع وكذا من اجل إسراع الإدارة في التعجيل في إصدار القرار التأديبي، فنلاحظ طبقا للأحكام المادة 130 من المنشور رقم 05 (على أن يجب أن تسوى وضعية هذا الموظف لموقفه في اجل شهرين) ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر التوقيف ، وعليه فتوقف الموظف بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز الشهرين يأخذ هذا الإجراء بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين ، التي تقوم بتبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة أما فيما يخص التوقيف

¹ - المرجع نفسه ، ص 126 ، 127.

² - بلعربي بلقاسم ، رحمانى وليد ، مرجع سابق ، ص 1362.

³ - ثامر مبارك المطيري ، المرجع السابق ، ص 312.

للمتابعة الجزائية فقد حددت بمدة لا تتجاوز 06 أشهر وذلك طبقا لأحكام المادة 174 من الأمر 06-103¹.

ويترتب على الوقف بالنسبة للموظف العام انه يتقاضى نصف راتبه الرئيسي وكذلك مجمل المنح ذات الطابع العائلي².

إن المدة على الوقف التحفظي أهمية كبيرة حيث انه إذا استطال صار نوع من العقوبة المقنعة ، وعليه فان المشرع يحدد نطاقه بمدى زمني معين فيجب أن يعود الموظف العام الموقوف إلى وظيفته إذ لم يسفر التحقيق التأديبي معه بشأن المسالة التأديبية عن شيء معين³.

يجب على سلطة التعيين أن تقوم بإجراءات اللازمة لتسوية وضعية الموظف العام الموقوف تحفظيا خلال مدة شهرين ابتداء من تاريخ صدور قرار الوقف ، هذا ما تعبر عنه المادة 130 من المرسوم لرقم 85-59 في فقرتها الثالثة المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية كما يجب عليها في خلال هذه المدة (شهرين) أن تعرض الأمر مباشرة على لجنة الموظفين التي تتعقد كمجلس تأديبي فتطلب موافقتها على الفصل التأديبي للموظف العام من الوظيفة بحيث إذا عارضت اللجنة التأديبية هذا الفصل أعيد له كامل مرتبه من تاريخ صدور قرار الوقف التحفظي⁴.

وكذلك في حالة ما إذا لم تجمع اللجنة خلال المدة القانونية وهي شهرين أو قرارها لم يبلغ للموظف العام فيجب أن تعاد إليه كافة حقوقه ، بما في ذلك المرتب الذي كان يتقاضاه هذا ما نصت عليه المادة 130 من نفس المرسوم في فقرتها الرابعة والخامسة⁵.

¹ - حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، تخصص تنظيم اداري ، جامعة الوادي ، 2013/2014 ص 89،90.

² - المادة رقم 173 فقرة 02 من الامر رقم 06-03

³ - سليمان محمد الطماوي ، ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق ، مقال في مجلة العلوم الادارية ، العدد الاول ، افريل 1969 ، ص 389 ، 390.

⁴ - الياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع الادارة والمالية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بن عكنون ، 2001/2002 ، ص 81 ، 82.

⁵ - المرسوم رقم 85-59 الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية العدد 13، الصادرة في 24-03-1985.

أما وفق التعديل الأخير المقرر بالأمر 06-03 المذكور سابقا في نص المادة 173 منه وخاصة فقرتها الثانية فإنه يمكن للموظف أن يسترجع كامل حقوقه ، والجزء الذي خصم من راتبه في حالة ما إذا اتخذت في حقه عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة ، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة¹.

وقد يرتكب الموظف العام خطأ ليس له صلة ولا علاقة بالوظيفة التي يزاولها لكنه يكون جريمة جنائية تؤثر في حياته الخاصة وتسيء إلى مركزه القانوني ، فيجوز حينئذ للسلطة صاحبة التعيين أن توقفه فورا في الحال ، ولا تقوم بتسوية وضعيته الإدارية حتى يتم الفصل في الجريمة التي ارتكبها من قبل المحكمة المختصة ، وصدور حكم نهائي في شأنه وفي هذه الحالة يمكن للموظف أن يحتفظ على جزء من الراتب لا يتعدى النصف ، ويستمر كذلك في تقاضي مجمل المنح العائلية وذلك خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف².

¹ - خلف فاروق ، مرجع سابق ، ص 366.

² - الياس بن سليم ، مرجع سابق ، ص 82.

ملخص الفصل الأول :

بالرغم من تعدد التعريفات الفقهية والقضائية للتوقيف التحفظي للموظف العام ، وإقتصار التشريع على تحديد أهم الأسس التي يستند إليها هذا الإجراء ، فإن الهدف الأساسي الذي يدفع الإدارة على إتخاذها يتمثل في ضمان حسن سير المرفق العام وحماية المصلحة العامة.

يعد التوقيف التحفظي إجراء إداريا إستثنائيا تلجأ إليه الإدارة تجاه الموظف العام الذي ينسب إليه إرتكاب خطأ جسيم أو فعل يشكل جريمة جزائية لا تتماشى مع إستمراره في ممارسة مهامه ، بما من شأنه أن يخل بالسير لحسن للمرفق العام ويؤثر على متطلبات الثقة والنزاهة المرتبطة بالوظيفة .

ولقد أحاط المشرع هذا الإجراء بجملة من الأحكام القانونية التي يمكن من خلالها تحديد مفهومه بدقة ، والتمييز بينه وبين إجراءات قانونية أخرى قد تلتبس به ، بالإضافة إلى تبيان النظام القانوني الذي يؤطره من حيث الشروط ، والآثار ، ومدته ، والحالات التي يتم فيها إنهاء التوقيف .

الفصل الثاني :

الأحكام المترتبة عن التوقيف
التحفظي

الفصل الثاني : الأحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي :

لا يترتب التوقيف التحفظي للموظف إلى إنهاء خدمته ، بل يظل مرتبطا بوظيفته مع منعه مؤقتا من ممارسة مهامه . ومع ذلك يترتب عليه بعض الآثار التي تمس مركزه القانوني ، كما يؤثر على حقوقه المالية ، حيث يحرم من أداء العمل ، لكنه يستمر في تقاضي جزء من راتبه خلال فترة التوقيف¹.

يهدف هذا الإجراء إلى إبعاد الموظف عن أداء وظيفته لفترة محددة ، دون أن يعفيه من بعض التزاماته الوظيفية ، مثل الحفاظ على سرية المعلومات وعدم الجمع بين الوظيفة وأي نشاط خاص .

إن التوقيف التحفظي ليست له أي صفات تأديبية ولا يقاس عليه القرار الإداري أو الحكم الجنائي قد ياتي فيما بعد ، فالموقوف يحتفظ بحقوقه في الترقية والمعاش ويبقى تابعا للسلطة الرئاسية ولا يجوز له وهو في هذه الحالة مباشرة أي نشاط خاص يدر عليه ربحا . ونهاية قرار التوقيف تعني إنقضاء أثره القانونية وزوالها².

وبناء على ذلك سنقوم بدراسة أحكام التوقيف التحفظي من خلال المبحثين التاليين :

المبحث الأول : حيث تمت دراسة الآثار القانونية للموظف الموقوف تحفظيا من خلال التطرق إلى الحقوق والواجبات المعلقة للموظف الموقوف في المطلب الأول ، ثم التطرق ل ضماناته في المطلب الثاني.

أما المبحث الثاني : تناولنا نهاية التوقيف التحفظي وذلك من خلال نهاية قرار التوقيف التحفظي بدون تدخل الإدارة في المطلب الأول ، و نهاية القرار بتدخل من الإدارة في المطلب الثاني ، ثم تسوية الوضعية الإدارية للموظف العام الموقوف في المطلب الثالث.

¹ - وليد بلوفة ، احمد بركات ، مرجع سابق ، ص 210.

² - بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 222.

المبحث الأول : الآثار القانونية للموظف الموقوف تحفظيا :

لا يؤدي التوقيف التحفظي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة التي يعمل بها ، بل يعتبر إجراء مؤقتا يهدف إلى إبعاده عن أداء مهامه دون إنهاء خدمته. كما أن هذا التوقيف لا يؤثر على المساءلة التأديبية أو الجنائية التي قد يخضع لها الموظف نتيجة أفعاله¹. بينما يعد موضوع الحقوق والواجبات الوظيفية والضمانات من أهم الموضوعات في دراسة نظام الموظفين في إطار الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة ، وتتجلى هذه الأهمية في كون الحقوق والواجبات الوظيفية والضمانات تكتسي طابعا تنظيميا².

رغم أن الموظف يمنع من ممارسة مهامه الوظيفية خلال فترة التوقيف ، إلا أنه يحرم من بعض الحقوق التي تظل محفوظة له، وذلك لحماية وضعه إلى حين إنتهاء التحقيق أو صدور قرار نهائي بشأنه . وعليه سيتم التطرق إلى حقوق وواجبات المعلقة للموظف الموقوف تحفظيا في المطلب الأول ، وإلى ضمانات الموظف الموقوف في المطلب الثاني .

المطلب الأول : الحقوق والواجبات المعلقة للموظف الموقوف تحفظيا :

يعد توقيف الموظف تحفظيا إجراء إستثنائيا تتخذه الإدارة في حالات محددة ، كالمتابعة القضائية أو التأديبية . ويترتب عن هذا التوقيف تعليق جزئي أو كلي لبعض حقوق وواجبات الموظف . وعليه سيتم التطرق إلى الحقوق المعلقة للموظف الموقوف في الفرع الأول ، وإلى الواجبات المعلقة في الفرع الثاني.

الفرع الأول : الحقوق المعلقة للموظف الموقوف تحفظيا :

خلال فترة التوقيف التحفظي تعلق بعض حقوق الموظف الوظيفية المعتادة ومع ذلك يضل الموظف محتفظا بحقوق اساسية اخرى يضمنها له القانون.

¹ - بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 222.

² - مراد بوطبة، نظام الموظفين ، المرجع السابق ، ص 208.

أولا : الحقوق التي يشملها التعليق :

كما يتحمل الموظف إحتياطيا بمعظم الإلتزامات، التي تقع على عاتق الموظف الموجود بالخدمة الفعلية، فإنه يستفاد أيضا من معظم الحقوق الوظيفية ، التي يتمتع بها الموظف .

1- الحق في الراتب :

المرتب هو أهم الحقوق المالية للموظف العام مهما كانت درجة وظيفته ، وهو عبارة عن مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف بصفة دورية منتظمة من الإدارة العامة لقاء ومقابل انقطاعه لخدمة الدولة ، ويمثل المرتب مقابل الوظيفة ومتطلباتها وإعبائها ومالها من درجة مالية طبقا للقانون¹. وتحديد الرواتب مسالة تنفرد بها النصوص الخاصة وتضبط بناء على اعتبارات عديدة ،حيث تتفق اغلب التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على توقيف جزء من الراتب الخاص بالموظف الموقوف تحفظيا من تاريخ صدور القرار القاضي بذلك لان الموظف لا يتولى القيام بمهامه خلال فترة التوقيف.² كما يمنح الراتب مقابل الخدمة . فلا يصح المطالبة براتب عن مدة انقطاع عن النشاط الوظيفي ، وهذا ما اقره مجلس الدولة الجزائري³.

في حالة ارتكاب خطأ جسيم : حيث نصت المادة 173 من الامر 06-03 تنص على مايلي:
" يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة اعلاه ، نصف راتبه الرئيسي ، وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي . " وعليه يتضح لنا بان المشرع الجزائري قد الزم السلطة التي تملك صلاحية التعيين بضرورة اقتطاع جزء من راتب الموظف الموقوف ، بحيث يتقاضى نصف راتبه الرئيسي والذي يقصد به الراتب الاساسي بالاضافة الى تعويض الخبرة المهنية وكذا مجمل المنح العائلية التي يقصد بها المنح التي يستفيد منها الموظف لانه مسؤول عن عائلة وتنقسم الى : (منحة الوضع العائلي ISF ، المنحة العائلية الاضافية MAIFR ،

¹ محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الاداري ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2012، ص 400.

² وليد بلوفة ، بركات احمد ، مرجع سابق ، ص 216.

³ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الاولى ، جسور للنشر والتوزيع ، المحمدية الجزائر ، 2015، ص 121.

منحة الاجر الوحيد SU ، المنحة العائلية المستقرة للاطفال IFR ، منحة التمدرس PS) في حالة المتابعة التأديبية بسبب ارتكابه خطأ جسيم يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة.¹

هذا ويصدر قرار توقيف الموظف عن مهامه عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، كما ان السلطة التي لها صلاحيات التعيين عندما تلجأ هذا الاجراء ، تكون ملزمة بعرضه على اللجنة المتساوية الاعضاء التعيين عندما تلجأ الى اتخاذ هذا الاجراء ، تكون ملزمة بعرضه على اللجنة المتساوية الاعضاء التي تجتمع في مجلس تاديبى لان السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة والرابعة بقرار مبرر ، بعد اخذ الراي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمع كـمجلس تاديبى.²

ففي حالة توقيف الموظف بسبب المتابعة التأديبية يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة ، فان الموظف الموقوف في هذه الحالة يستفيد من نصف راتبه بقوة القانون ، لانها قاعدة آمرة ملزمة لسلطة التعيين في تطبيقها ، والراتب المقصود في هذه الحالة هو الراتب الرئيسي الذي يجمع بين الراتب الاساسي وبين تعويض الخبرة المهنية.³

حيث تنص المادة 165 من الامر 03-06 في فقرتها الثانية على ان : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة ، بقرار مبرر بعد اخذ الراي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمع كـمجلس تاديبى والتي يجب ان تبث في القضية المطروحة عليها في اجل تتعدى خمسة واربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ اخطارها " .⁴

اما في حالة المتابعة الجزائية : التي لا تسمح ببقائه في منصبه فنصت المادة 174 في فقرتها الثانية تؤكد على ضرورة تعليق الحق في الراتب الموظف الموقوف كاصل عام ولكن

¹وليد بلوفة ، بركات وليد ، مرجع سابق ، ص 216.

²قيفاية مفيدة ، اثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة ، عدد 46 ، المجلد ب ، ديسمبر 2016 ، ص 369.

³وليد بلوفة ، بركات احمد ، مرجع سابق ، ص 216.

⁴المادة 165 من الامر 03-06.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

استثناءا وبناءا على السلطة التقديرية للإدارة المستخدمة يمكن له الاستفادة من جزء من الراتب لا يتعدى النصف خلال (06) اشهر الموالية بصدور قرار التوقيف ¹.

فاذا استفاد هذا الموظف من البراءة ، وبعد اتخاذ اجراءات اعادة ادماجه في منصب عمله لا يحق له المطالبة بدفع مؤخرات مرتبه عن الفترة التي كان موقوفا فيها ، على اعتبار انها فترة عمل غير مؤدى، لكن يمكن له في حالة استفادته من البراءة المطالبة قضائيا بتعويض عما لحقه من اضرار وما فاتته من كسب جراء المتابعة الجزائية التي خضع لها طبقا للمادة 124 من القانون المدني الجزائري ².

اما في المادة 174 / 2 : ويمكن ان يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) اشهر ، ابتداء من تاريخ التوقيف من الابقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف .

من خلال التامل في هذه النصوص يمكن استخلاص مايلي :

- ان حق الموظف بالاستفادة من جزء من الراتب ليس حقا مقررنا بقوة القانون ، حيث ان السلطة التي لها حق التعيين لها سلطة تقديرية في ذلك ³.

وانتقد جانب من الفقه توقيف جزء من الراتب على اساس انه يغير من طبيعة التوقيف التحفظي من اجراء احترازي واحتياطي الى عقوبة تاديبية ، كما انه يخالف الغاية المتوخاة من قرار التوقيف المتمثلة في ابعاد الموظف عن عمله لحسن سير التحقيق او لان التوقيف يكون خارج ارادة الموظف بقوة القانون كالحبس الاحتياطي ، لذلك لا يوجد مبرر يحرم الموظف من جزء من راتبه لانه من العدل ان يتم صرفه ⁴.

فقد انتهى مجلس الدولة الفرنسي ، الى عدم شرعية قرار الوقف الاحتياطي المصحوب بالحرمان الكامل من المرتب ، او بجزء منه يتجاوز النصف .وبصدور التشريع رقم (634)

¹وليد بلوفة ، احمد بركات ، مرجع سابق ، ص 217 .

²فيساح جلول ، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى ، مجلة آفاق للعلوم ، جامعة خميس مليانة ، العدد التاسع ، سبتمبر 2017 ، ص 82، 83.

³مراد بوطبة ، مرجع سابق ، ص 213، 214 .

⁴بلوفة وليد ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 216.

الصادر في 13 يوليو سنة 1983 ، وضع المشرع الفرنسي ، تنظيما جديدا للوضع المالي للموظف الموقوف احتياطيا ، اصبح بمقتضاه يحق له الاحتفاظ بمرتبه بالكامل ومعظم بدلاته.¹

2-الحق في الترقية :

يقصد بالترقية في اطار الوظيفة ان يتولى الموظف العام درجة وظيفية اعلى من الدرجة التي يشغلها في السلم الاداري بحيث تتسع سلطاته واختصاصاته وتتزايد تبعياته ومسؤولياته ، واذا كانت الترقية بهذا المعنى تمثل تغييرا في المركز القانوني للموظف اذ انه لا يستمد حقه في الترقية من القانون مباشرة بل تركها المشرع لتقدير جهة الادارة ، الا انه في حقيقة الامر الترقية ليست حقا مكتسبا يحصل عليه الموظف بشكل تلقائي.²

الترقية هي الصعود في المركز القانوني للموظف من وظيفة الى أخرى اعلى درجة مما يعني كذلك الصعود في أهمية الوظيفة وزيادة الدرجة المالية ، ويتوجه جانب من الفقه ان المقصود بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تمييزه عن اقرانه.³

تنص المادة 34 من الامر 133/66 على مايلي : " تتم الترقية من درجة الى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب وهي مرتبطة في ان واحد بالاقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام".⁴

كذلك نصت عليه المادة 54 من المرسوم 59-85 : " تتمثل الترقية في التحاق بمنصب عمل اعلى حسب التسلسل السلمي ، وتترجم اما بتغيير الرتبة في السلك ذاته او بتغيير السلك"⁵

¹خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص 371

²عبد الله مزيد سعد العازمي ، العقوبة التأديبية وضمانات ايقاعها دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، جامعة آل البيت ، الفصل الثاني ، 2014/2015 ، ص 54.

³بوخضرة إبراهيم ، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب ، مجلة افاق علمية ، المجلد 11 ، العدد 01 ، 2019 ، ص 290 ، 291.

⁴المادة 34 من الامر 133-66.

⁵المادة 54 من المرسوم 59-85.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

بالرجوع الى المادة 38 من الامر 03-06 : " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " . كما ان المشرع الجزائري في هذا الامر ميز بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة ، على عكس ما جاءت به القوانين السابقة الذكر ، وذلك بموجب احكام المادتين 106 و 107 على التوالي ¹.

الأصل ان الترقية تنتج اثارها القانونية من تاريخ صدورهما من السلطة المختصة بذلك واعتبار من تاريخ صدور تتحدد اثار الترقية من حيث شغل الدرجة المرقى اليها العامل.

وهذا يختلف تماما مع احواله للتاديب او إيقافه التحفظي عن العمل ولان هذا الحال يلقي بالريبة والشك في هذا الموظف ، غير ان الوقف التحفظي لا يطرح الا اذا صادف استحقاق العامل للترقية فهنا يتم تجميد ترقية الموظف الى حين صدور حكم لجنة التاديب فاذا صدر الحكم بالبراءة او صدر في حق الموظف عقوبات لا ترقى لمستوى التوقيف او التنزيل من الرتبة وجب اعمال الترقية واحتساب اقدميتها ، اما اذا صدر في حقه حكم بالادانة من طرف اللجنة وجب تطبيق العقوبة واعمال توقيف الترقية بل وحتى في بعض الحالات التأديبية تنزله من الرتبة التي حصلها قبل مثوله في التاديب والى هذا اشارت المادة 163 من الامر 03-06 في فقرتها الرابعة ، في باب العقوبات من الدرجة الرابعة حيث نصت على : " الدرجة الرابعة ، التنزيل الى الرتبة السفلى " ، وبهذا ينقلب الحرمان المؤقت الذي كان قائما طوال فترة المحاكمة التأديبية الى حرمان نهائي بل وحتى الى تسليط عقوبة بقدر الخطا الذي ارتكبه الموظف ، مع الإشارة ان الوقف التحفظي الا بصور قرار مجلس التاديب في الموضوع الاتهام بالبراءة او الإدانة ².

ففي فرنسا ، لا يترتب على وقف الموظف احتياطيا ، حرمانه من الترقية او الحق في المعاش ، اما في الجزائر فلا يجوز ترقية موظف اثناء مدة الوقف .

¹ المادة 38 من الامر 03-06.

² بوخضرة إبراهيم ، آثار إحالة الموظف العمومي على التاديب ، مجلة افاق علمية ، المجلد 11 ، العدد 01 ، 2019 ، ص 290 ، 291.

ثانيا: استمرار الموظف في التمتع بباقي الحقوق الوظيفية

1- الحق في الحماية:

يترتب على الموظف في الحماية التزام الإدارة بحمايته ، من كل مايتعرض له من تهديد او إهانة او شتم او قذف او اعتداء من أي طبيعة كانت اثناء ممارسة وظيفته او بمناسبتها ¹ . حيث تنص المادة 30 من الامر 03-06 على انه : " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد او إهانة او شتم او قذف او اعتداء من أي طبيعة كانت اثناء ممارسة وظيفته او بمناسبتها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد لحق به، وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على تعويض من مرتكب هذه الأفعال ، كما تملك الدولة لنفس العرض حق القيام برفع دعوى مباشرة امام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني امام الجهة القضائية المختصة ² ".وعليه يمكن القول بانه هذا الحق يتمتع به الموظف العمومي الموقوف تحفظيا من بأبأولى لان علاقته الوظيفية لازالت قائمة وهي معلقة فقط لحين البث في امره ، وعليه اذا ثبت بان الاعتداء عليه كان بسبب الوظيفة وجب على الإدارة ان توفر له كامل الحماية ³ .

2- الحق في التقاعد:

التقاعد هو انتهاء للرابطة الوظيفية بين الادارة المستخدمة والموظف ، وذلك بعد ان ينتهي خدمته القانونية ويصل الى سن التقاعد، يحق له الحصول على معاش او راتب تقاعدي يساعده على تلبية احتياجاته المالية.⁴ وهذا مانصت عليه المادة 32 من الامر 66-133 المؤرخ في 1966 التي نصت على انه : " ينتسب الموظفون الى نظام التقاعد ويستفيدون من النظام الضمان الاجتماعي . وفي حالة وفاة الموظف يستفيد ذوو حقوقه من تعويض الوفاة ضمن الشروط المحددة بمقتضى التشريع الساري المفعول " ⁵ .

¹كباهم سامي ، تباني اسعيد ، المرجع السابق ، ص 115 .

²المادة 30 من الامر 03-06 .

³بلوفة وليد ، بركات احمد ، المرجع السابق ، ص 212.

⁴مراد بوطبة ، نظام الموظفين ، ص 385.

⁵المادة 32 من الامر 66-133.

كما نصت عليه المادة 33 من الامر 03-06 : " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به " ¹ . ويقصد بها الحماية ضد الحوادث الوظيفية والامراض المهنية والتقاعد ويتمتع الموظف بالحق في التأمين الاجتماعي سواء اثناء ممارسته للوظيفة او عند خروجه للتقاعد سواء كان ذلك له او لافراد أسرته ، ففي حالة الوفاة يستفيد ذوي الحقوق من التعويضات المتعلقة بالوفاة او المنح العائلية وفقا للنصوص القانونية الخاصة التي تنظمها ² .

وبالتالي الموظف الموقوف تحفظيا يتمتع بهذا الحق ويمكنه المطالبة به اذا توافرت فيه الشروط المنصوص عليها قانونا وحتى وان كان في حالة تعليق لعلاقته الوظيفية ولم تسوى وضعيته الادارية ، وهذا ما اكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال المراسلة رقم 1407 المؤرخة في 27 فبراير 2014 التي نصت على امكانية احالة الاعوان العموميين المتابعين جزائيا على التقاعد اذا بلغوا السن القانونية للتقاعد حتى قبل صدور الحكم النهائي المتعلق بهذه المتابعة . وعليه ويفهم بان الموظف المتابع تأديبيا سواء كان محل توقيف تحفظي او لم يكن فانه يتمتع بحق التقاعد ويمكن له المطالبة بالإحالة عليه دون المساس بالمتابعات التأديبية ³ .

لم يدرج الامر 03-06 الاحالة على التقاعد ضمن الجزاءات التأديبية التي اخذ به في المادة 163 منه ، وهذا ما يعني انه لم ياخذ بالاحالة على التقاعد كجزاء تأديبي ، وبذلك وافق المرسوم 59-85 الذي لم ياخذ بهذا الجزاء في مادته 124 منه التي حدد الجزاءات التأديبية ، وخلاف الامر 133-66 الذي نص على الجزاء المذكور في المادة 55 منه ضمن جزاءات الدرجة الثانية ، فالموظف يمكن ان يحال على التقاعد تلقائيا في حالة ارتكابه خطأ مهنيا جسيما ⁴ .

¹ المادة 33 من الامر 03-06 .

² كباهم سامي ، تبارني اسعيد ، تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر ، دراسة في احكام القانون 90-11 والامر 03-06 ، الطبعة الاولى ، بيت الافكار ، الدار البيضاء ، الجزائر ، 2022 ، ص 116 .

³ بلوفة وليد ، بركات احمد ، مرجع سابق ، ص 2011 .

⁴ مراد بوطبة ، نظام الموظفين ، ص 385 .

1- الحق في الاستقالة:

تعرف الإستقالة بأنها حق معترف به للموظف ، يجب أن تتم بطلب كتابي بخط الموظف وخالية من أي قيد او شرط يعلن فيه بإرادته الصريحة رغبته في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية ولا يعتد القانون بالاستقالة الشفوية¹. حيث نصت المادة 218 : " لا يمكن ان تتم الاستقالة الا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه ارادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية "

الفرع الثاني : الواجبات المعلقة للموظف الموقوف تحفظيا :

ان الموظف ملتزم باتيان الواجبات التي تفرضها عليه الوظيفة ، فان عليه كذلك اجتناب ما تنتهي عليه ، وكما هو معلوم انه يصعب تحديد او حصر الافعال التي تخل بالعمل او تمس به ، كما يؤدي توقيف الموظف تحفظيا الى تعليق بعض واجباته واستمرار بعض الالتزامات المقررة قانونا² :

اولا : تعليق بعض واجبات الموظف الموقوف تحفظيا :

لم تفصل النصوص القانونية والتنظيمية التي تطرق الى احكام الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا في مسألة الواجبات المهنية التي يطالها التعليق ، حيث اشارت بعض النصوص الى وقف الموظف عن ممارسة مهامه فقط ، ولبيان هذه المسألة المهمة في العلاقة الوظيفية اثناء الوقف التحفظي يتم التطرق الى منع الموظف الموقوف من ممارسة مهامه. وهذا ما نصت عليه المادة 58 من الامر 133-66 المادة 131 من المرسوم رقم 85-59 كما نصت المادة 174 من الامر 03-06 والمراسلة 267 المتعلقة بكيفية تطبيق احكام المادتين 173 و 174 من الامر 03-06³.

¹ كباهم سامي ، تباتي اسعيد ، تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر ، المرجع السابق ، ص 143

² مصطفى بن محمد بن سليم الحراصي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، مكتبة الدراسات العربية للنشر والتوزيع سلطنة عمان ، 2024 ، ص 14.

³ مراد بوطبة ، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري ، المرجع السابق ، ص 211.

يمنع الموظف تلقائيا من مباشرة مهام وظيفته من تاريخ صدور قرار ايقافه عن عمله ، حيث ان هذا المنع هو غاية قرار الوقف عن العمل والذي يؤدي الى الاسقاط المؤقت لولاية الوظيفة عن الموظف ، وان كان لا ينهي العلاقة الوظيفية بينه وبين جهة الادارة¹ ، اذ تسقط ولايته في ممارسة اختصاصاته من صدور قرار التوقيف الى غاية تسوية وضعيته ، ويعتبر هذا الاثر نتيجة منطقية تتوافق والغاية المرجوة من التوقيف التحفظي فيعفى الموظف من واجب الطاعة الرئاسية وكذا الحضور اليومي الى مقر العمل.²

ان منع الموظف المتابع جزائيا من ممارسة مهامه له مقتضيات يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين التقيد بها على ارض الواقع³. وما يؤكد هذا الطرح مضمون المراسلة رقم 10 سالفة الذكر التي تقتضي بان الفترة الممتدة من صدور قرار التوقيف الى غاية الفصل في القضية الخاصة بالموظف تعتبر فترة عمل غير مؤداة ، وعلى هذا الاساس فان ابعاد الموظف عن مزاوله مهامه يقتضي:

- منع الموظف الموقوف من استعمال صفته الوظيفية في التعامل مع الغير باستعمال الاختتام وغيرها من الوسائل .⁴
- بطلان كل التصرفات الصادرة عن الموظف العمومي نظرا لسقوط ركن الاختصاص في تلك الاعمال كونها صادرة عن شخص ليس مختص كاصل عام ، الا ما تعلق منها بنظرية الموظف الفعلي .⁵
- يبقى الموظف الموقوف عن العمل بعيدا عن وظيفته ، وممنوعا عليه متابعة اي عمل من اعمالها ، انتظارا لحين الانتهاء من كل الاجراءات التأديبية او القضائية في الدعوى او الشكوى المقامة ضده ، لحين صدور قرار نهائي .⁶

¹ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، اجراءات تأديب الموظف العام ، المركز القومي للصدارات القانونية ، الطبعة الاولى ، 2008 ، ص 219.

² وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 221.

³ مراد بوطبة ، التوقيف التحفظي ، المرجع السابق ، ص 211.

⁴ مراد بوطبة ، الوقف التحفظي ، المرجع السابق ، ص 211.

⁵ وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 221.

⁶ رائد محمد عادل خليل بيان ، المرجع السابق ، ص 67.

لكن طبقا لقاعدة لكل اصل استثناء يمكن ان يتم ابعاد الموظف العمومي عن مزاوله مهامه بشكل جزئي اذ يسمح له بمزاوله بعض الاختصاصات نظرا للضرورة الملحة التي تقتضيها مصلحة المرفق العام والمصلحة العامة ، اذ يتولى القيام بعمله دون الحضور الى مكان العمل.¹

ونظرا لأن مصلحة المرفق التي تتطلب قيام الموظف الموقوف ببعض الاعمال قد تثار في اي لحظة يشترط عليه عدم مغادرة المدينة التي يقع فيها مقر عمله الا بترخيص من السلطة الرئاسية التي يخضع لها والا اعتبر تاركا لمنصبه ، اما في حالة مغادرته المدينة التي يقع فيها مقر العمل بناءا على ترخيص فانه مجبر على تلبية اي استدعاء من طرف الهيئة المستخدمة للاتحاق بالمنصب تحت طائلة العقوبات التأديبية².

ثانيا : استمرار التزام الموظف الموقوف بباقي الواجبات المهنية :

كما سبقت الاشارة فان علاقة الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية بالادارة المستخدمة تبقى قائمة ، فالوقف التحفظي يوقفها او يعلقها ولا ينهيها ، وهذا مايضع الموظف الموقوف في وضع قانوني خاص بالنسبة لحقوقه وواجباته . وعلى هذا الاساس يبقى الموظف الموقوف ملتزما باداء الواجبات المهنية التي جاءت في النصوص القانونية و التنظيمية³ ، من بينها مايلي :

1-المحافظة على السر المهني: يعتبر السر المهني من اهم الالتزامات الواقعة على عاتق الموظف، فبحكم وظيفته قد يطلع على معلومات سرية تخص الادارة والافراد ، يلتزم بكتمانها وعدم افشائها نظرا لاهميته البالغة وخطورة افشائه احاطه المشرع الجزائري من خلال قانون الوظيفة العامة بحماية خاصة وافرد له قواعد مميزة⁴ وهذا ماجاء في المادة 48 و 49 من الامر 06-03.

¹وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 221،222.

²المرجع نفسه ، ص 222.

³مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص 212.

⁴وسام بلخير ، فاطمة الزهراء الفاسي ، تاديب الموظف العام عن افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، المجلد 14 ، العدد 01 ، 2021 ، ص 976.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

ويتسم هذا الواجب بالاستمرارية بحيث يلزم الموظف العمومي من يوم تعيينه الى غاية نهاية العلاقة الوظيفية سواء بشكل طبيعي او غير ، وعليه فان التوقيف التحفظي للموظف لا يعفيه من الالتزام بهذا الواجب اذ يقع على عاتقه التقيد به ¹.

2- واجب التحفظ : اذا كان الموظف يتمتع بحرية الراي وهي ضمانات وحرية مقررّة دستوريا ، فان ذلك يتم في حدود اللياقة اللازمة التي تفرضها الصفة الوظيفية وترتّبها على ماتقدم لا يجوز للموظف على الاطلاق المبالغة في توجيه الانتقادات للسلطات العمومية ، والتقليل من مركزها وشانها والانتقال من من مكتب لآخر لا يصلح صوته وموقفه كل هذا على حساب اداء العمل وخدمة الجمهور، بل عليه ان يلتزم واجب التحفظ ². وهذا ماجاء في المادة 26 و 42 من الامر 03-06.

3- واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مربح : لقد اوجب المشرع على شاغل الوظيفة العمومية عدم ممارسة اية وظيفة اخرى الى جانب ممارسته الى وظائفه الاصلية ، كما منع مزاولته للتجارة او اي أنشطة قد تخلق التعارض مع وظيفته والغرض من ذلك هو حماية شاغل المنصب من التبعية الوظيفية التي قد تفرض عليه بمناسبة ممارسته لوظيفة معينة وابعاده عن دائرة المخاطر كمقاضاته او شهر افلاسه، والحكمة من الزام الموظف بعدم الجمع بين الوظيفة العامة وبين غيرها هي المحافظة على حسن اداء الموظف لعمله واستقلاله فيه وعدم وجود اي علاقة بينه وبين اصحاب المشروعات الحرة ³ ، وهذا ما نصت عليه المادة 43 و 44 من الامر 03-06.

المطلب الثاني : ضمانات الموظف الموقوف تحفظيا :

يعد الايقاف التحفظي عن العمل اجراء استثنائيا تلجا اليه الادارة لحماية المصلحة العامة وضمان سلامة التحقيقات التأديبية ، غير انه لا ينبغي ان يتحول الى وسيلة تعسفية بحق

¹وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 213

²عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الاولى ، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 138.

³حنان اوشن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية ، الطبعة الاولى ، الفا للوثائق للنشر والتوزيع، فسنطينة ، الجزائر ، 2022 ، ص 170.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

الموظف .حيث تسعى هذه الضمانات الى تحقيق التوازن بين حماية المرفق العام وصون حقوق الموظف، لذلك تقيد هذه السلطة بمجموعة من الضمانات الاساسية تكفل للموظف حقه.

يُقصد بالضمانات التأديبية للموظف الموقوف مجموعة الحقوق والإجراءات التي يكفلها القانون للموظف الذي تم توقيفه عن العمل مؤقتاً بسبب اتهامه بمخالفة تأديبية. تهدف هذه الضمانات إلى حماية الموظف من التعسف أو القرارات غير العادلة خلال فترة التحقيق والإجراءات التأديبية.

استحدث قانون الوظيفة العمومية بموجب الامر 06-03 جملة من الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام ، تكون مناطة بكل من يحمل صفة الموظف وخاضع لقانون الوظيفة العامة ، والضمانة هي تلك الطائفة من الحقوق ¹.

لم يكن الموظفون لمدة طويلة يتمتعون بأية ضمانات ضد تعسف الادارة اذ كان المسؤول يملك كامل الحرية لتسريح من هم في خدمته متى شاء ولأي سبب كان - وقد انصب التطور الذي عرفته هذه الوضعية بفضل النضال النقابي وتعزيزه على ارساء ضمانات اجرا.

ينتج عن قيام العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة قيام جملة من الضمانات الوظيفية ².

الفرع الاول : الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة التأديبية:

يتمتع الموظف بجملة من الضمانات قبل صدور اي قرار تاديبى بحقه عند احالته على مجلس تاديب ، من بينها اعلامه بالتهمة المنسوبة اليه ، وتمكينه من الاطلاع على ملف التاديبى ، بالاضافة الى ضمان حقه في الدفاع عن نفسه .

¹حنان اوشن ، المرجع السابق ، ص139 .

²عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 118.

اولا : اخطار الموظف بما هو منسوب اليه من مخالفات :

يكتسي مبدا المواجهة أهمية كبيرة كضمانة لاغنى عنها لوصول الى محاكمة عادلة وان تباينت واختلفت النظم التأديبية ، الا ان هذا المبدأ يرتكز على امرين أساسيين والمتمثلة في اخطار الموظف بما هو منسوب اليه من مخالفات والاطلاع على ملفه التأديبي .

لقد نص المشرع الجزائري صراحة على انه " لا يمكن ان تسلط العقوبة الا بعد سماع العامل المعني الا اذا رفض المثل وتمت معاينة ذلك قانونا"¹.

فيتعين هنا على الادارة اخطار الموظف بما نسب اليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي الادارة ان تسلط عليه².

وتعني المواجهة بصفة عامة تمكين الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي من الاطلاع على التهم الموجه اليه ، حتى يستطيع اعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره ، فعلى السلطة التأديبية ضرورة المثل لمبدا المواجهة قبل توقيع الجزاءات الإدارية بمعنى وجوب اخطار صاحب الشأن بالتهمة الموجه اليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه .

وحتى تكون مواجهة الموظف صحيحة ومجدية وباتالي يكون الدفاع ممكنا يلزم توافر مجموعة من الشروط :

- ان يكون علم الموظف بالافعال المنسوبة اليه محددا تحديدا دقيقا .
- ان تكون المواجهة شاملة لجميع الأفعال المنسوبة للمتهم والمكونة للخطأ المهني.
- ان تتم مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة اليه .(حبايب أحمد ، مذكرة بعنوانه الاليات القضائية لحل منازعات الوظيفة العامة وضماناتها ، 2017-2018 ص30).

ثانيا : حق الموظف بالاطلاع على ملفه التأديبي:

¹المادة 64 المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاص بعلاقات العمل الفردية

²المادة 129 المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاص بعلاقات العمل الفردية

في حالة ما اذا ارتكب الموظف خطأ اثناء تأدية وظيفته وتم اخطاره بما نسب اليه ببرقية رسمية اقر له القانون الحق بالاطلاع على ملفه التأديبي الموجود لدى الادارة , وهذا يتيح له المجال لمعرفة الادلة التي بحوزة الادارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه , وهذا اجراء جوهري مخالفته تعرض القرار الى الالغاء¹.

حيث ان المشرع الجزائري في المادة 167 من الامر 03/06 اقر انه "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء لمنسوبة اليه , وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية "².

لقد تبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ وجعله من بين الضمانات الاساسية التي يتمتع بيها الموظف العام الذي يتعرض لاجراء تأديبي , وتاكيدا لاهمية هذا الاجراء , وضمانا للامن والاستقرار الوظيفي بالنسبة للموظف العام , فقد قيده المشرع باجل خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية , وعليه فان قرار التأديبي الذي يصدر خلافا لما يقتضيه هذه المبدأ من حيث محتواه او من حيث الاجال المقررة له يعتبر قرارا غير مشروع . المادة 167 من القانون الاساسي العام للوظيفة العامة رقم 03/06 وكان المشرع قد تبنى المبدأ في المادة 65 من المرسوم 302/82 , والمادة 129 من المرسوم 59/85 .

وتبدو أهمية هذا الاطلاع في تمكين الموظف من معرفة طبيعة الأخطاء المنسوبة اليه , وتحضير ادلته ودفاعه قبل مثوله امام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تجتمع كمجلس تأديبي للنظر في القضية التأديبية المعروضة عليها .

ومن حق الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي الاطلاع على هذا الأخير³. وفق ما نصت عليه المادة 172 من الامر 03-06 : يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية , في اجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار . ويحفظ في ملفه الإداري⁴ وهذا حتى يتمكن من ممارسة حق الطعن في القرار المتضمن الجزاء التأديبي امام

¹ سعيد بوشعير , المرجع السابق , ص 132,133

² المادة 167 : الامر 03/06 . مرجع سابق

³ مراد بوطبة , نظام الموظفين من خلال الامر 03-06 ص 187

⁴ المادة 172 من الامر 03-06

اللجنة الطعن المختصة في اجل لا يتعدى شهر من تاريخ تبليغه بالقرار فيما يخص فقط
الجزاءات من الدرجتين الثالثة والرابعة وهذا ما نصت عليه المادة 175 من الامر 03-06 : "
يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة ، ان يقدم تظلما امام
لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار¹

ثالثا : حق الموظف بالاستعانة بمحامي او بمدافع

يمكن للموظف عند سماعه الاستعانة باحد زملاءه او محامي او أي شخص اخر يختاره
وهذا الاخير يحق له الاطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني اذا سمح له بذلك ، الا ان
هذا لا يمنحه الحق بالحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الادارة².

وهو الحق الذي اكده المشرع الجزائري في المادة 169 الفقرة الثانية التي تنص على انه
يحق للموظف الاستعانة بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه . وهذا ليتمكن من تحضير
دفاعه ومناقشة الادلة التأديبية ، وهذا كون الاثبات في المنازعات التأديبية يشبه الاثبات في
المنازعات الجنائية لان كلاهما فرع من فروع العقاب³.

هذا بالاضافة الى التحقيق الاداري الذي تجريه الادارة بناءا على ملاحظات رئيسة
المباشر او استنادا الى تقارير جهات التفتيش او حتى بالاعتماد على شكاوي المنتفعين والتحقق
من مدى تاثير الموظف⁴ .

مجموعة من الضمانات تعتبر كدرع واقى لحماية الموظف من أي قرار تعسف الادارة في
حقه ، بحيث لا يبقى امام الموظف العام الذي توفرت له الضمانات المقررة قانونا قبل واثناء
المحاكمة التأديبية ، ثم صدر في حقه قرار تأديبي يمس بمركزه المالي ، الا طريق التظلم
الاداري ، ومن بعده الطعن القضائي.

¹ المادة 175 من الامر 03-06

² كمال رحماوي : تاديب الموظف العام في القانون الجزائري دار هومة الجزائر طبعة 2004 ، ص 151 ، 152.

³ ممدوح الطنطاوي : الادلة التأديبية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، طبعة 2001 ، ص 9.

⁴ كمال رحماوي ، مرجع سابق ص 151,152.

الفرع الثاني : الضمانات الممنوحة بعد توقيع العقوبة التأديبية:

لم يغفل المشرع تقديم ضمانات اضافية للموظف حتى بعد ان يتم توقيع العقاب عليه وان لم تكن توقف تنفيذ العقوبة الا انها تعتبر جوهرية , واساسية بالنسبة له خاصة اذا كان يرى بان العقوبة المسلطة عليه جائزة , ودون أي مسوغ قانوني في هذه الحالة يحق للموظف الطعن في هذا القرار التأديبي الصادر ضده اما عن طريق التظلم الاداري او التظلم القضائي.

اولا : التظلم الاداري:

التظلم هو عبارة عن اجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الاداري , قصد سحبه او إلغاءه او تعديله .

بمعنى آخر هو الطعن الذي يرفعه الموظف امام السلطة التي تعلوه مباشرة أي السلطة المصدرة للقرار التأديبي

تتمثل هذه التظلمات في : التظلم الولائي او الرئاسي و التظلم الى لجنة خاصة ،هذا الاخير من شأنه ان يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي , لكن تملك اللجان المتساوية الاعضاء الحق بالابقاء على العقوبة او تخفيفها وهذا خلال مدة 03 اشهر من تاريخ استلامها للتظلم .

1-التظلم الولائي او الرئاسي :

يقصد به : " ان يتقدم صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدر القرار التي يكون لها حق تعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون إعمالا لمبدأ رقابة الادارة الذاتية على اعماله¹, وبمعنى اخر هو الطعن الذي يرفعه الموظف امام السلطة التي تعلوه مباشرة اي السلطة المصدرة للقرار التأديبي , فاذا كانت الرئاسية فيسمى تظلم رئاسي , واذا كانت السلطة الولائية فيسمى تظلم ولائي , هذا الاخير من شأنه ان يوقف

¹سليم جديدي ، سلطة تاديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، 2011 ، ص312.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

تنفيذ الجزاء التأديبي ، لكن تملك اللجان المتساوية الاعضاء الحق بالابقاء على العقوبة او تخفيفها وهذا خلال مدة 3 اشهر من تاريخ استلامها للتظلم¹.

2-التظلم الى لجنة خاصة :

غالبا ما لا يكون التظلم الرئاسي او الولائي فعالا بسبب اصرار الادارة على عدم تغيير قراراتها الادارية التأديبية ، فلجأ المشرع الى انشاء هيئة ادارية خاصة خاصة .

مهمتها اعادة النظر في قرارات الادارة ، هذه الاخيرة تسمى لجنة الطعن على مستوى الوزارات و الولايات و المنشآت العامة ، لاعادة النظر في قرار التأديب بطلب الموظف المذنب او السلطة الرئاسية .

هذه اللجان تتكون من موظفين او عمال و ممثلو الادارة (لجان متساوية الاعضاء) تختص بنظر عقوبات الدرجة الثالثة ، والاحالة على التقاعد التقائي ، شرط ان يقدم الموظف تظلمه خلال 15 يوم من تاريخ تبليغه بقرار التأديب الذي من شأنه ان يوقف تنفيذ القرار التأديبي الى غاية إلغاءه او تخفيف العقوبة².

ثانيا : التظلم القضائي:

القرار التأديبي لكي يصدر صحيحا منتجا لكفة اثاره يجب ان يحتوي سند مادي او قانوني يبرر وجوده وقيامه والا اعبر باطلا ، ومن هذا المنطق اوجب المشرع الجزائري على السلطة المكلفة بالتأديب ان تصدر قراراتها التأديبية مبينة لاسباب ومن هنا فالسبب وجوبي يتعين على الادارة مراعاته عند اصدار قراراتها التأديبية و اعقاله من طرفها يجعل قراراتها مشبوهة بالبطلان.

من حق الموظف اللجوء الى القضاء لالغاء القرار التأديبي الا انه لا يمكن لغير الموظف المذنب رفع دعوى الغاء ، الا انه يجوز استثناء قبول دعاوي الغاء القرارات التأديبية الجماعية التي ترفعها النقابات العمالية هذا من جهة . ومن جهة ثانية يتعين على الموظف المذنب

¹-سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، ص 133.

²كمال رحماوي : مرجع سابق ، 162,163

احترام الشروط الشكلية خاصة ما تعلف منها شرط الميعاد , فالمشرع الجزائري كان يشترط والى عهد قريب التظلم الاداري المسبق كشرط من شروط قبول دعوى الالغاء ثم عدل عن هذا الاتجاه , واصبح يشترط فقط التظلم الاداري في قضايا الالغاء التي تكون من اختصاص المحكمة العليا , أي في طلبات الالغاء الخاصة بقرارات السلطة الادارية المركزية , ويتعين على الموظف المذنب رفع دعواه خلال الاربعة اشهر الموالية لتبليغ القرار الاداري التاديبى امام الغرفة الادارية للمجلس المختص , او امام الغرفة الادارية للمجلس الاعلى¹.

ومما سبق يستخلص انه ورغم صدور القرار التاديبى القاضي بتوقيع العقوبة التاديبية على الموظف المذنب وربما حتى تنفيذها , الا ان القانون يضمن للموظف المذنب الحق باللجوء الى القضاء اذا لم ينجح باستعمال الطرق العادية الاخرى وهذا كضمان اضافي لحمايته من تعسف الادارة .

ثالثا: الحق في الدفاع :

يبرز هذا الحق في مجال المسؤولية التاديبية للموظف , وهو من اهم حقوق الموظف حيث يتجسد هذا الحق على وجه الخصوص في : الحق في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق التي يتضمنها والتهمة المنسوبة اليه وذلك في اجل 15 يوما ليتمكن من تحضير دفاعه حسب ما جاء في المادة 167 من من الامر 03-06. والحق في الاستعانة بمدافع عنه يختاره شخصيا وطلب حضور شهود للدفاع على مصالحه الحق في تقديم دفاعه او ملاحظاته الشفهية او المكتوبة وفقا لما ورد في المادة 169 من الامر 03-06 . "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية او شفوية او ان يستحضر شهودا. ويحق له ان يستعين بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه².

¹ كمال رحماوي : مرجع سابق , ص 166, 167

² د. كباهم سامي , د. تباني اسعيد , تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر , دراسة في احكام القانون 90-11 والامر 06-

03, نفس المرجع , ص 119

المبحث الثاني : نهاية قرار التوقيف التحفظي :

نهاية قرار التوقيف تعني انقضاء اثره القانونية بما انه قرار محدد المدة فينقضي بانقضاء الاجل المحدد له ، وبما انه قرار تحفظي يمهد للاجراءات التأديبية فانه ينقضي بصور العقوبة التأديبية ويجب ان نشير انه اذا صدرت في حق الموظف الموقوف عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو اذا تم تبراته من الاعمال المسوبة اليه ، او اذا لم تثبت اللجنة الادرية المتساوية الاعضاء في الاجال المحددة ، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم منه . لكن يمكن ان ينتهي القرار نهاية غير طبيعية اي قبل نهاية مدته او قبل صدور قرار العقوبة التأديبية وذلك عن طريق الادارة او القضاء¹.

وعليه نقول بان نهاية التوقيف التحفظي للموظف العمومي تكون بطريقتين : اما نهاية بعيدة عن ارادة الادارة (المطلب الاول) ، او بارادة صادرة عنها (المطلب الثاني) ، او عن طريق تسوية الوضعية الادارية للموظف العام الموقوف (المطلب الثالث).

المطلب الاول : نهاية قرار التوقيف التحفظي بدون تدخل الادارة :

يقصد بنهاية التوقيف التحفظي بدون تدخل الادارة زوال اثره القانونية بعيدا عن ارادتها، او بارادة جهة اخرى ، بحيث يكون هذا الانتهاء لاسباب تتعلق بقرار التوقيف التحفظي ذاته او يكون الانتهاء عن طريق السلطة القضائية².

الفرع الاول : نهاية قرار التوقيف التحفظي لاسباب تتعلق بذاته :

يمكن ارجاع الاسباب الذاتية لنهاية قرار التوقيف التحفظي اما لنهاية المدة المقررة له او الفصل في ملفه التأديبي او في الدعوى الجزائية أو بسبب انعدام محله.

أولا : نهاية قرار التوقيف التحفظي بانقضاء مدته:

ان قرار التوقيف التحفظي يعتبر من القرارات الادارية محددة المدة ، لذلك فهو ينتهي بانقضاء المدة المقررة له أكدت التعليمات رقم 10 لسنة 2019 ضرورة احترام آجال الاخطار

¹بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 222 ، 223 .

²وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 222.

والبت في القضية التي حددته المادة 166 من الامر 06-03¹ على انه يجب اخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في اجل لا يتعدى خمس واربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ والا تقادم الخطا بانقضاء هذا الاجل، حيث انها تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين هذه العقوبات بقرار مبرر بعد اخذ الراي الملزم من اللجنة الادارية متساوية الاعضاء². اما اذا انقضى هذا الاجل دون فصل في الملف التأديبي من طرف السلطة المختصة يسترجع الموظف كل حقوقه وينتهي التوقيف بقوة القانون، اما بالنسبة للموظف المتابع جزائيا فقد نصت التعليم رقم 10 سالفة الذكر بان مدة التوقيف تمتد من تاريخ اخطار الادارة من طرف النيابة العامة الى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي وتسوية الوضعية الادارية للموظف ، فبمضي هذه المدة ينتهي قرار التوقيف التحفظي للموظف³.

وعليه يمكن القول بان انقضاء الاجال المقررة في النصوص التشريعية يترتب عليها نهاية القرار القاضي بتوقيف الموظف بصورة الية مما يتطلب تسوية وضعيته المالية والادارية⁴.

ثانيا : صدور قرار السلطة التأديبية المختصة.

بعد اتخاذ كافة الاجراءات التأديبية المقررة قانونا بشكل لا يخالف المشروعية، فان المتابعة التأديبية تكون جاهزة للفصل فيها ، مما يقتضي اجتماع المجلس التأديبي للنظر والفصل فيها بحيث يمكن ان يصدر قرار قاضي بالادانة او بالبراءة حسب ما ورد في المادة 170 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية . وعليه مهما كان القرار الصادر عن السلطة التأديبية المختصة فانه يؤدي الى زوال الاثار القانونية المتعلقة بقرار التوقيف التحفظي ، لذلك يمكن

¹ المراسلة رقم 10 المؤرخة في 16 جانفي 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الاجراءات الخاصة بنظام التأديبي للموظفين الذين يكونون محل متابعات تأديبية او جزائية في اطار احكام المادتين 173 و 174 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .

² كباهم سامي ، تباني اسعيد ن مرجع سابق ، ص 136.

³ المراسلة رقم 10، سالفة الذكر.

⁴ وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 223.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

القول بان صدور قرار السلطة التأديبية المختصة يعتبر بمثابة شرط فاسخ لنهاية قرار الاجراء الاحتياطي.¹

ثالثا : صدور حكم الجهة القضائية المختصة .

في حالة التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له بالبقاء في المنصب فان قرار التوقيف ينتهي من تاريخ صدور الحكم النهائي عن السلطة القضائية المختصة وتسوية الوضعية الادارية له حسب لاحكام التعليم رقم 10 لسنة 2019 سالف الذكر . وما تجدر الاشارة اليه ان المشرع الجزائري فعل حسنا لما اقرن تسوية وضعية الموظف العمومي الموقوف بسبب متابعة جزائية لا تسمح بالبقاء في المنصب بصدور حكم نهائي ، لان الدعوى العمومية تنقضي بمجرد صدوره فهو حائز لقوة الشيء المقضي فيه.²

رابعا : وفاة الموظف العمومي الموقوف .

تعتبر الوفاة الحقيقة للموظف من الاسباب التي تنتج عنها انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون ، وهذا ما نصت عليه المادة 216 من الامر 03.06 ، ومنه تنتهي حقوقه الوظيفية ما عدا ما نص القانون على انتقالها الى ذوي حقوقه.³

اذا توفي الموظف الموقوف تحفزيا في اي مرحلة قبل الحكم النهائي ، ينقضي قرار التوقيف بحكم القانون ، وذلك لان العقوبة التأديبية او الجزائية ذات طابع شخصي ، ولا توقع الا بحق شخص حي ، ولا يجوز ان تمتد لغيره ، وهذه الحالة اخذ بها المشرعون كافة⁴ .

بما ان الوفاة هي وضع حد لحياة الانسان ينتج عنها انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون لانعدام المحل ، اذ تعدم كل القرارات الناتجة عن العلاقة الوظيفية ومن بينها قرار التوقيف

¹وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 223 ، 224 .

²المرجع نفسه ، ص 224.

³مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، المرجع السابق ، ص 206.

⁴رائد محمد خليل بيان ، كف يد الموظف العام ، المرجع السابق ، ص 97.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

التحفظي الذي ينتهي بمجرد وفاة الموظف العمومي الموقوف لتخلف احد اركانه والمتمثل في ركن المحل¹.

ينتهي قرار التوقيف التحفظي لاسباب تتعلق بذاته والتي تتمثل في انقضاء مدته سواء في المتابعة التأديبية او الجزائية بعد تسوية وضعياته الادارية ، كما تنتهي بوفاة الموظف واعدام قرار التوقيف التحفظي لتخلف ركن المحل².

ويستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة ، غير ان الاثار المترتبة عن الوظيفة العامة قبل وفاة العامل كحقوقه المالية والترقية التي يترتب عنها اثر مالي في التركة ويسوغ للورثة المطالبة بها³.

الفرع الثاني : الانهاء القضائي لقرار التوقيف التحفظي :

ينتهي قرار التوقيف بصدر حكم قضائي نهائي بناء على دعوى الغاء مرفوعة من طرف ذي الصلة والمصلحة امام الجهة القضائية المختصة سواء مجلس الدولة او المحاكم الادارية هذا الحق المكرس دستوريا بمقتضى المادة 161 من الدستور التي كرست مبدأ اختصاص السلطة القضائية بالفصل في مدى مشروعية قرارات السلطة الادارية⁴.

تعتبر السلطة القضائية الضامن الاول للحقوق والحريات ، لذلك يتم اللجوء اليها قصد حماية الحقوق والحريات العامة ، فالموظف الذي يرى بان توقيفه من طرف الادارة تعسفي في حقه يمكنه اللجوء الى السلطة القضائية لانهاء نفاذ قرار التوقيف عن طريق رفع دعوى الغاء⁵. ان قرار التوقيف مثله مثل القرارات الادارية الاخرى يمكن الطعن فيه بالالغاء لانه مستقل عن

¹وليد بلوفة ، المرجع السابق ، ص 224.

²بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص 13.

³حنان اوشن ، المرجع السابق ، ص 271.

⁴غلابي بوزيد ، التوقيف التحفظي للموظف العمومي ، المرجع السابق ، ص 224.

⁵وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 224.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

العملية التأديبية رغم ارتباطه بها¹. فالقضاء الاداري الجزائري لا يقتصر بانفصال قرار التوقيف التحفظي عن المتابعة التأديبية اذ يعتبره مجرد اجراء احتياطي غير قابل للطعن امام القضاء².

اقتصر دوره بالنسبة للرقابة على قرار التوقيف بالنسبة لفوات الاجال لا غير والسبب في ذلك ان قرارات التوقيف كما قلنا سابقا تكون غير مبررة فتكتفي الادارة بذكر ارتكاب الموظف للخطأ الجسيم دون تحديد لطبيعة الخطأ وملابساته التي تمكن القاضي من الرقابة الفعالة في هذا المجال و الحكم القضائي القاضي بالالغاء ينهي القرار باثر رجعي وبالتالي تترتب عليه انتهاء اثار قرار التوقيف واسترجاع الموظف الموقوف كامل حقوقه التي حرم منه كآثر لقرار التوقيف دون ان يكون لذلك اثر بالنسبة للاجراءات التأديبية او العقوبة التأديبية التي ستسلط على الموظف لاستقلال الاجراءين عن بعضهما³.

غير ان مجلس الدولة مؤخرًا اجاز الطعن بالالغاء في قرار التوقيف التحفظي للموظف العام بسبب تجاوز السلطة ، وهو ما اكده في القرار الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2020 تحت رقم 008081 سالف الذكر⁴.

المطلب الثاني : نهاية قرار التوقيف التحفظي بتدخل من الادارة :

يمكن للادارة ان تتدخل وتغير ارادتها تجاه بعض القرارات المتعلقة بالتوقيف التحفظي التي تصدرها وتقرر انتهاء اثارها القانونية تجنبًا لمتابعتها قضائيا نتيجة مخالفتها للمشروعية او لعدم تحقيقها الاهداف المرجوة منها ويمكن ان تمارس الادارة قرار التوقيف بأسلوبين هما الالغاء والسحب⁵.

الفرع الاول : الالغاء الاداري لقرار التوقيف التحفظي :

يقصد بالالغاء انتهاء القرار الاداري بالنسبة للمستقبل القاعدة العامة انه لا يمكن الغاء القرار الاداري المشروع متى انشأ حقا مكتسبا تحقيقا لمبدأ الجمود والحصانة غير القرار الفردي

¹ غلابي بوزيد ، التوقيف التحفظي للموظف العمومي ، المرجع السابق ، ص 224.

² وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 225.

³ بوزيد غلابي ، نفس المرجع ، ص 224

⁴ ادريس بوكرا ، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفزيا بسبب المتابعة الجزائية ، المرجع السابق ، ص 26

⁵ وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 225 ، 226.

الشروع الذي لم يرتب اي حق مكتسب يمكن الغاؤه ، ونظرا لكون قرار التوقيف ينتمي للقرارات غير المنشئة للحقوق فيمكن للادارة سحبه في اي وقت دون التقيد لاجل معين وتكمن اهمية سحب قرار التوقيف في استرجاع الموظف لكل حقوقه التي حرم منها نتيجة قرار التوقيف¹.

وعليه نقول بان قرار التوقيف التحفظي للموظف العام يمكن ان يكون محل الغاء قبل نهاية مدة التوقيف ، اذ يجوز ان تتدخل الجهة الادارية المصدرة له او الاعلى منها في الهرم الاداري :

- ففي حالة التوقيف التحفظي بسبب المتابعة التأديبية يمكن ان يتم الغاء القرار خلال 90 يوما من صدوره ، خصوصا اذا تفتنت الادارة انه معيبا باحد عيوب المشروعية .
- اما في التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية من صلاحيات الهيئة المستخدة القيام بالغاء القرار لاي سبب من الاسباب التي تستدعي ذلك².

الفرع الثاني : السحب الاداري لقرار التوقيف التحفظي :

يقصد بالسحب القرارات الادارية اعدام اثارها القانونية باثر رجعي من تاريخ صدورها ، كان القرار لم يولد مطلقا ولم يرتب اي اثار قانونية³، و نظرا لخطورة هذا الاجراء يرى القضاء الاداري بعدم جواز سحب القرارات الادارية السليمة كاصل عام⁴. وذلك فان القرارات الادارية المشروعة سواء كانت تنظيمية او فردية وذلك لضمان مبدأ عدم رجعية القرارات الادارية والحقوق المكتسبة اما بالنسبة للقرارات الادارية الغير المشروعة فيجوز سحبها سواء كانت تنظيمية او فردية وذلك وفق الشروط التالية :

- ان تتم عملية السحب خلال المدة المحددة لقبول دعوى الالغاء.
- ان تتم عملية السحب من قبل الجهة الادارية المختصة⁵.

¹ محمد الصغير بعلي، القرارات والعقود الادارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر، 2017، ص 132

² وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 226، 225.

³ مازن ليلو راضي ، القانون الاداري ، الطبعة الثالثة، 2008، ص 309.

⁴ ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 1996 ، ص 548.

⁵ محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 140.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

وبما ان قرار التوقيف لا يرتب حقوقا مكتسبة فيمكن للادارة ان تتدخل وتقوم بسحبه حتى وان كان مشروعا متى كانت الاسباب التي تستدعي السحب جدية ومقنعة، اما اذا كان قرار التوقيف غير مشروع يكون :التوقيف بسبب المتابعة التأديبية تعسفيا في حق الموظف نظرا لسوء تكييف الادارة للخطأ المنسوب اليه ، او ان المتابعة الجزائية لا تستدعي التوقيف يمكن للجهة مصدرة القرار ان تقوم بسحبه¹، وتكمن اهمية سحب القرار التوقيف في استرجاع الموظف لكل حقوقه التي حرم منها نتيجة قرار التوقيف².

ما تجدر الاشارة اليه ان الالغاء و السحب الاداريين لقرار التوقيف التحفظي لابد ان يكون قبل نهاية المدة المقررة لنفاده اي قبل الفصل في المتابعة التأديبية و صدور قرار السلطة المختصة او الفصل في المتابعة الجزائية و صدور الحكم النهائي عن الجهة القضائية المختصة وتسوسة الوضعية الادارية للموظف ، لان مضي هذه المدة يجعل القرار نافذا كونه من قبيل القرارات محددة المدة فاذا كان مخالفا للمشروعية من شأنه ان يقيم مسؤولية الادارة³.

المطلب الثالث : تسوية الوضعية الادارية للموظف العام الموقوف :

ان تسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية مرتبط ب صدور حكم جزائي نهائي حيث يعتبر هذا الاخير حجة امام السلطة التأديبية التي تلتزم بتسوية ووضعية الموظف المعني بعد عرضها على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء⁴.

يتم التطرق في هذا المطلب الى صدور حكم جزائي نهائي الذي يسمح بتسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية (الفرع الاول) ، تم الى التسوية الادارية للموظف العام من طرف المجلس التأديبي (الفرع الثاني).

¹وليد بلوفة احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 225، 226 .

²محمد صغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 140 .

³وليد بلوفة ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص 227 .

⁴مراد بوطبة ، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري ، المرجع السابق ، ص 215.

الفرع الاول : صدور حكم جزائي نهائي :

تبقى الوضعية الادارية للموظف العام الذي علقت علاقته الوظيفية بسبب التوقيف التحفظي مرتبطة بصدور حكم جزائي نهائي من طرف الجهات القضائية المختصة ، فلا تتخذ السلطة التأديبية اي اجراء حيال التسوية الا على ضوء الحكم الجزائي الذي له حجية اتجاهها بغض النظر ان تضمن حكم بالبراءة او بالدانة ويجب ان تتوفر في الحكم الجزائي عدة شروط¹.

أولا : شروط الحكم الجزائي :

ان شروط الحكم الجزائي الذي يسمح للسلطة التأديبية بتسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية حيث نصت عليه المواد 131 من المرسوم رقم 59-85 والمادة 174 من الامر 03-06 وتتمثل هذه الشروط في ان يكن الحكم صادر عن السلطة قضائية ضد الموقوف جزائيا وان يكون حكما نهائيا وكذلك حكم جزائي قطعي².

1-صادر عن سلطة قضائية : ان الحكم الجزائي هو الحكم الصادر من المحكمة اعطاها القانون ولاية الفصل في الدعوى الجزائية ولها سلطة الحكم بعقوبات جزائية³، وهذا مانصت عليه المادة 61 / 2 من الامر 133-66 ، وكذلك المادة 2/31 من المرسوم 59-85 ، والمادة 174 / 4 من الامر 03-06 اكدت على " في كل الاحوال ، لا تسوى وضعيته الادارية الا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا" وبالتالي فان تسوية الوضعية الادارية للموظف المتابع جزائيا تتوقف على صدور حكم قضائي جزائي⁴.

2-ان يكون الحكم الجزائي نهائيا: يعتبر الحكم النهائي اذ كان غير قابل للطعن بالطرق العادية، او كان قابلا للطعن وانقضى موعده ، او لانه استنفذ طرق الطعن العادية فيه ورفض الطعن فيه ، اما قابلية الطعن فيه بالطرق الغير العادية فليس من شأنها ان توقف

¹مرتضى فيصل حمزة غسل الخفاجي ، الحكم الجزائي واثره في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار الايتام للنشر والتوزيع ، العرق ، 2015، ص 62.

²مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص 216.

³مرتضى فيصل حمزة غسل الخفاجي، المرجع السابق ، ص 64.

⁴مراد بوطبة ، المرجع السابق ، 216.

تنفيذ الحكم¹. وبالتالي الحكم النهائي هو الذي اسفدت في شأنه كافة طرق الطعن القانونية العادية و غير العادية². وهذا ماصرحته المواد 02/61 من الامر 66-133 والمادة 02/131 من المرسوم 85-59 بالاضافة الى قانون الوظيفة الحالي المادة 04/174 من الامر 06-03.

ثانيا : مدى حجية الحكم الجزائي في مواجهة الادارة : تعني حجية الحكم الجزائي النهائي امام السلطة التأديبية تقيد هذه الاخيرة بمنطوق الحكم وعدم مخالفته فيما فصل فيه في حدود عند نظر قضية تسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف جزائيا³.

وتختلف الحجية حسب طبيعة الحكم اذ كان بالادانة او البراءة .

1-حجية الحكم بالادانة : هو القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية فاصلة في خصومة جزائية بعد تطبيقه القاعدة القانونية المناسبة على الواقعة الاجرامية ، وادانة مرتكبها وتوقيع الجزائي عليه⁴. وهذا الحكم يكون نهائيا قطعيا اي غير قابل للطعن بالنقض ، فاذا نقض الحكم الجزائي بالادانة ، والتصريح ببراءة المتهم ، لم يعد للحكم بالادانة حجية امام السلطة التأديبية التي ينبغي ان تعيد النظر في الافعال المسندة للموظف⁵.

اما الحكم النهائي الصادر بالادانة مع وقف التنفيذ ، فلا يقيد وقف تنفيذ العقوبة السلطة التأديبية ، لان الجريمة ثابتة وتم وقف تنفيذ العقوبة فقط لاعتبارات قانونية ، حيث يمكن للسلطة التأديبية اتخاذ جزاء تأديبي ضد الموظف المخطئ⁶ .

2- حجية الحكم بالبراءة : ان حجية الحكم الجزائي تكون بثبوت او نفي التهمة ، وان صدور حكم جزائي يقضي ببراءة المتهم من التهمة الموجهة اليه ، سيؤدي الى الزام السلطات

¹ بوقرط ربيعة ، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الادارية بالجزائر ، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، عدد 06 ، شلف ، الجزائر ، 2011، ص 87.

² مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، المرجع السابق ، ص 66.

³ مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص 218.

⁴ مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي ، المرجع السابق، ص 144.

⁵ كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004 ، ص 36.

⁶ مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص 219.

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

التأديبية بالتقيد بهذه الحجة للحكم الجزائي ، الامر الذي يعني عدم امكانية مناقشة هذه الوقائع مرة اخرى ، بخصوص حكم القاضي بالبراءة استنادا لعدم كفاية الادلة ¹. وهذا ما نص عليه قانون الجزائي في نص المادتين 130 و 131 من المرسوم 59_85 ² .

الفرع الثاني : التسوية الادارية للموظف العام من طرف المجلس التأديبي .

نصت الفقرة الاخيرة من المادة 174 على : "وفي كل الاحوال لا تسوى وضعيته الادارية الا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا " ³. يعني ان التسوية لن تتم الا بعد صدور حكم نهائي حائز لقوة الشيء المقضي فيه ، بعد استيفاء كافة طرق الطعن .

اولا : اجراءات تسوية الوضعية الادارية للموظف العام الموقوف

بداية تجدر الاشارة الى تسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف بسبب ارتكابه خطأ جسيم يمكن ان يؤدي الى توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة وفقا للمادة 173 من الامر 03/06، ولقد ذكرت الاخطاء الجسيمة في المادة 181 من ذات الامر او التي تاخذ حكمها ⁴ . حيث تعرض وضعيته وجوبا على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء للفصل فيها طبقا للاجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد 166 الى 172 من الامر رقم 03/06 ⁵. حيث تقوم اللجنة المختصة فور استلامها للحكم بتبليغ اللجنة المتساوية الاعضاء من خلال تقرير مسبب، كما يستدعي الموظف الموقوف بموجب رسالة موصى عليها مع وصل استلام 15 يوما على الاقل قبل اجتماع اللجنة المذكورة كمجلس تأديبي ، ويمكنه الاطلاع على ملفه التأديبي ومن كافة حقوق الدفاع النصوص عليها قانونا، وفي الاخير تصدر اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء رايها الملزم وتبلغه للسلطة المختصة التي تصدر قرارها التأديبي الذي يبلغ للموظف ⁶.

¹ مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي ، مرجع سابق ، ص 96

² مراد بوطبة ، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 220

³ المادة 174 من الامر 03/06 ، مرجع سابق .

⁴ بلقاسم بالعربي ، مرجع سابق ، ص 1355 .

⁵ مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص 220 .

⁶ المرجع نفسه ، ص 220،221

ثانيا : قرار المجلس التأديبي على ضوء منطوق الحكم الجزائي .

تسوى الوضعية الادارية للموظف الموقوف جزائيا بناء على محتوى القرار التأديبي ، حيث يختلف الامر في حالة تبرئة الموظف او الحكم عليه بجزاء غير التسريح او عن حالة اتخاذ جزاء التسريح¹.

1-الحكم عليه بجزاء غير التسريح : ففي هذه الحالة يعاد ادماج الموظف الموقوف في منصب عمله بقرار او مقرر يسري من تاريخ انعقاد اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء كمجلس تأديبي ، الا ان هذا الاجل الذي حددته المراسلة رقم 267 المتعلقة بتطبيق المادتين 173 و 174 من الامر رقم 03/06 غير دقيق ، لان اللجنة المذكورة تقدم الراي فقط ، وقد لا تبدي رأيا في جلسة واحدة ، وبالتالي فكان من الاجدر اعتماد تاريخ صدور القرار الجنائي النهائي او القرار التأديبي .

2-حالة اتخاذ جزاء التسريح : في حالة اقرار جزاء التسريح ، يبلغ الموظف بالقرار التأديبي ، وينفذ بتسوية وضعيته في الواقع من خلال شطب اسمه من القائمة الاسمية للموظفين ، ويوقف راتبه بشكل نهائي ، ويصبح منصبه شاغرا وقابلا للاستغلال في التوظيف². يحتسب تاريخ تسريح الموظف بسبب متابعته جزائيا من تاريخ اجتماع اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء وليس من تاريخ توقيف ، وهذا ما اكدته مراسلة مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية ، حيث تقدم اليها من تاريخ توقيفه بدلا من تاريخ اجتماع اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء لكن اكدت ذات المصالح صحة الاجراء الذي اتخذته بحجة الابقاء على جزء من الراتب ومجمل المنح العائلية خلال فترة التوقيف³.

لا تعتبر مدة الوقف في كل حالا مدة عمل فعلية ، حيث لا تحتسب في الاقدمية للتقاعد و الترقية ، كما لا يمكن للموظف المستفيد من البراءة ان يطالب برواتبه او بالتعويض على

¹ ادريس بوكرا ، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية ، مرجع السابق ، ص 35 .

² مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص 221.

³ ادريس بوكرا ، الوضع القانوني للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية ، المرجع السابق ، ص 36

الفصل الثاني : الاحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي

اساس انعدام مسؤولية الادارة في رفع الدعوى الجزائية ، واذا كانت الادارة هي التي بادرت برفع الدعوى الجزائية يمكن للموظف المستفيد من البراءة المطالبة بالتعويض¹.

يجدر التنبيه الى ان الجزء المدفوع من الراتب للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية لا يسترد في حالة ثبوت الادلة الجزائية او التأديبية لعدم وجود نص يقضي بذلك ، وفي المقابل لا يدفع للمعني الجزء المقتطع من راتبه في حالة الحصول على البراءة في المتابعة الجزائية والتأديبية باعتبار فترة التوقيف التحفظي مدة عمل غير مؤداة².

كما هو مذكور سابق ، يتم تسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف تحفزيا بسبب المتابعة الجزائية تكون بعد صدور الحكم الجزائي. ويتم عرض قضيته وجوبيا على اللجنة الادارية المختصة لتسويتها وفقا ما يقتضيه منطوق الحكم الجزائي .

¹ مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص 221 .

² المرجع نفسه ، ص 222.

ملخص الفصل الثاني :

يعد التوقيف التحفظي تعليقا مؤقتا للعلاقة الوظيفية بين الموظف والادار ، ويؤثر على مركزه القانوني ، اذ تعلق بعض حقوقه كالراتب والترقية ، كما يوقف اداء واجباته الوظيفية ، بما فيها الحضور للعمل وطاعة الرؤساء ، طوال مدة التوقيف.

وينتهي التوقيف التحفظي احد الاسلوبين اما بقوة القانون سواء باسباب تتعلق بذاته او عن طريق القضاء ، وقد ينتهي بتدخل الادارة من خلال اصدار قرار بالالغاء او سحب قرار التوقيف الموظف العام.

تترتب بعد انتهاء التوقيف ، سواء تلقائيا بقوة القانون او بتدخل من الادارة ، تسوية ادارية لوضعية الموظف الموقوف ، وتتجز هذه التسوية عبر عرض ملفه على المجلس التأديبي وفقا لاجراءات قانونية محددة. وقد تنتهي العملية اما باعادة ادماج الموظف في منصبه او بانتهاء خدمته نهائيا . اما في حالة التوقيف بسبب متابعة جزائية ، فلا يمكن تسوية وضعيته الا بعد صدور حكم جزائي نهائي من الجهات القضائية المختصة . واذا قضى هذا الحكم ببراءة الموظف ، سواء لانعدام الاساس المادي للوقائع او لثبوت عدم ارتكابه لها ، فان له حجية قانونية تلزم الادارة بالنقيد بمضمونه . كما يمنح الموظف حق المطالبة بالتعويض ، خاصة اذا الادارة هي من بادرت بتحريك الدعوى العمومية وتسببت في مساءلته دون مبرر .

الختامة

الخاتمة

الخاتمة :

وفي ختام هذه الدراسة ، يتضح أن التوقيف التحفظي للموظف العمومي يعد من بين الإجراءات الإدارية ذات الطابع الإستثنائي ، تتخذها السلطة التي تملك صلاحية التعيين في مواجهة الموظف العمومي عند ارتكابه لخطأ جسيم قد يؤدي إلى توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة ، أو عند وجود متابعات جزائية تجعل من غير الممكن استمراره في مزاولة مهامه ، ويعد هذا الإجراء ذا تأثير بالغ على المركز القانوني للموظف ووضعه الإداري ، لما يترتب عليه من آثار قانونية مرتبطة بضمانات الموظف أثناء فترة التوقيف.

• بناء على ما تم التطرق إليه في هذه الدراسة يمكن تسجيل النتائج التالية :

- 1- التوقيف التحفظي إجراء إداري ذو طابع غير تاديبية ، يتم بشكل فوري ومؤقت من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين ، ويتخذ في حال ارتكاب الموظف خطأ جسيماً أو وجود متابعات جزائية لا تسمح له ببقائه في منصبه.
- 2- لا يعد قرار التوقيف عن العمل عقوبة تاديبية ، بل هو إجراء احترازي لا يترتب عليه قطع العلاقة الوظيفية ، رغم تأثيره على الحقوق المالية للموظف
- 3- لم يلزم المشرع الإدارة بتسبيب قرار التوقيف التحفظي ، وهذا ما يفقد الموظف ضمانات قانونية هامة تحميه من تعسف السلطة الادارية.
- 4- يفترق النص القانوني في المواد 173 و 174 الى تحديد اجراءات شكلية تسبق قرار التوقيف، كضرورة استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء او تمكين الموظف من تقديم افادته قبل توقيفه.
- 5- لم ينص الامر 03-06 صراحة على مدة محددة للتوقيف التحفظي ، وهذا ما يشكل ثغرة قانونية قد تعلاض الموظف للتوقيف المديد دون مبرر ، خلافا لما ورد في المرسوم 85-85.
- 6- من الايجابيات ان المشرع نص على احتفاظ الموظف الموقوف بنصف راتبه الرئيسي وكامل المنح العائلية ، وهو ما لم يكن منصوصا عليه سابقا.
- 7- لم يتناول المشرع الجزائري الاشكال القانوني المرتبط بحالة وفاة الموظف اثناء فترة التوقيف، وغياب النص بهذا الخصوص يترك فراغا في تنظيم الآثار الناتجة عنه.

الخاتمة

- 8- ترتبط تسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية بصدور حكم جزائي نهائي ، مما قد يؤدي الى تاخير طويل يضر بمصالح الموظف ويفاقم معاناته المالية والمعنوية.
- 9- لا يوجد نص قانوني صريح يحدد الجهة المختصة بتعويض الموظف الذي لم يثبت براءته من الافعال المنسوبة اليه ، لكن الاجتهاد القضائي يحمل الادارة المسؤولة اذا كانت هي من بادرت بالشكوى.

• وبناءا على النتائج السابقة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- 1- اعادة صياغة المادة 173 بما يزيل عنها الغموض ، خاصة مايتعلق بشرط وجود تحقيق اداري او قضائي مفتوح قبل توقيف الموظف.
- 2- اعادة النظر في نسبة الاجر الموقوف خلال فترة التوقيف نتيجة متابعة قضائية ، وذلك مراعاة لمبدأ " المتهم بريء حتى تثبت ادانته " وعدم المساس بحقوق الموظف المالية .
- 3- ضرورة ادراج " الوقف عن العمل " كعقوبة تأديبية ، تطبق في حالات خاصة على بعض الموظفين ، لما لها من اثر ردعي وتأديبي فعال.
- 4- بضرورة مراجعة المواد 173 و 174 من الامر 03-06 واعادة صياغتهما بشكل دقيق لتحديد شروط واجراءات التوقيف التحفظي بوضوح ، خاصة مايتعلق بوجود تحقيق جنائي او تأديبي وضرورة الزام السلطة المختصة بطلب توضيحات من الموظف المرتكب للخطأ الجسيم قبل اصدار قرار التوقيف ، وذلك ضمانا لحق الدفاع وتحقيقا لمصلحة الادارة .
- 5- منح القضاء صلاحية تمديد مدة التوقيف التحفظي ، بدلا من تركها للادارة ، وذلك ضمانا لاستقلالية القرار وحياده .
- 6- ضمان احتفاظ الموظف بكامل راتبه الرئيسي والمنح العائلية خلال مدة التوقيف ، او السماح له بمزاولة نشاط مهني مؤقت يضمن له الحد الأدنى من المعيشة له ولعائلته.
- 7- وجوب تنظيم حالة وفاة الموظف أثناء التوقيف التحفظي ، وتحديد آثارها القانونية تجاه الاجراءات التأديبية وحقوق الورثة.
- 8- الشروع في تسوية الوضعية الادارية للموظف الموقوف تحفظيا بعد انقضاء مدة شهرين على التوقيف ، مع انعقاد المجلس التأديبي تلقائيا لاتخاذ القرار المناسب ، على ان تعتمد التسوية النهائية على الحكم الجزائي الصادر.

الذاتة

9- تحديد الجهة المسؤولة عن تعويض الموظف الذي يثبت برائته، بنص قانوني صريح
يتماشى مع الاجتهاد القضائي الذي يحمل الادارة المسؤولية عند تحريكها للدعوى العمومية،
مع اعطائها السلطة التقديرية في تحديد مقدار التعويض وفق جسامه الضرر .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

أولا : المصادر:

1. النصوص القانونية:

أ. الأوامر :

- 1- الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، الصادرة في 12 صفر 1386، الموافق ل 2 يونيو 1966 ، الجزائر .
- 2- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 ، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ، الجزائر .

ب- المراسيم :

- 1- المرسوم رقم 85-59 ، المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر عدد 13 صادرة في 24 مارس 1985، الجزائر .
- 2- المرسوم 82/302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاص بعلاقات العمل الفردية

ت- مراسلات المديرية العامة للوظيفة العامة :

- 1- المراسلة رقم 10 المؤرخة في 16 جانفي 2019، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بنظام التأديبي للموظفين الذين يكونو محل متابعات تأديبية أو جزائية في إطار أحكام المادتين 173 و 174 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- 2- التعليمات الوزارية رقم 276 المؤرخة في 19 جانفي 2016 المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 ، 174 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الصادرة عن الوزير الأول ، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، مديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ، الملحق رقم 06.

ثانيا : المراجع :

أ- الكتب :

- 1- حنان أوشن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية ، الطبعة الأولى ، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع ، قسنطينة الجزائر ، 2022.
- 2- سامي كباهم ، تباني أسعيد ، تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر دراسة في أحكام القانون 11/90 والأمر 03/06 ، الطبعة الأولى ، بيت الأفكار ، الدار البيضاء ، الجزائر ، 2022 .
- 3- سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر دراسة مقارنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر .
- 4- سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، 2011 .
- 5- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، إجراءات تأديب الموظف العام ، المركز القومي للصدارات القانونية ، الطبعة الاولى ، 2008 .
- 6- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة ، الطبعة الأولى ، جسر للنشر والتوزيع ، المحمدية ، الجزائر ، 2015 .
- 7- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، طبعة 2004 .
- 8- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1996.
- 9- مازن ليلو راضي ، القانون الاداري ، الطبعة الثالثة ، 2008 .
- 10- محمد الصغير بعلي ، القرارات والعقود الإدارية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة، الجزائر ، 2017 .
- 11- محمد رفعت عبد الوهاب ، النظرية العامة للقانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، 2012 .

- 12- مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي ، الحكم الجزائي وأثره في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار الأيتام للنشر والتوزيع ، العراق ، 2015 .
- 13- مصطفى بن محمد بن سليم الحراصي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، مكتبة الدراسات العربية للنشر والتوزيع ، سلطنة عمان ، 2024 .
- 14- مصطفى بوادي ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة) ، دار الأيام للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، عمان ، الاردن ، 2017.
- 15- ممدوح الطنطاوي ، الأدلة التأديبية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، طبعة 2001 .

II. الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ. رسائل الماجستير:

- 1- الياس بن سليم ، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع الإدارة والمالية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بن عكنون، 2002/2001 .
- 2- رائد محمد عادل خليل بيان ، كف يد الموظف العام عن العمل "دراسة مقارنة "، رسالة ماجستير في القانون العام ، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا ، 2008، الأردن.
- 3- سعيد بو الشعير ، تأديب الموظف العام في الجزائر ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق بن عكنون ، الجزائر، 1991 .
- 4- صباح حمايتي ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، تخصص تنظيم إداري ، جامعة الوادي ، 2014/2013.
- 5- عبد الله مزيد سعد العازمي ، العقوبة التأديبية و ضمانات إيقاعها دراسة مقارنة ، مذكرة الماجستير في القانون العام ، جامعة آل البيت ، الفصل الثاني ، 2015/2014.
- 6- محمود ابراهيم أبو زيدان ، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية غزة ، ديسمبر 2014 .

III. القرارات القضائية :

- 1- قرار المجلس الاعلى رقم 23650، المؤرخ في 1982/01/09 ، المجلة القانونية ، (1989 عدد 1) .
- 2- قرار الغرفة الادارية ، المجلس الاعلى ، قرار رقم 23650، الصادر في 09 يناير 1982 ، ضد ج م ضد وزير التربية مشار اليه في جمال سايس ، الاجتهاد الجزائري في القضاء الاداري ، الجزء الاول ، الطبعة الاولى ، منشورات كليك ، المحمدية ، الجزائر .
- 3- قرار الغرفة الادارية ، المجلس الاعلى ، قرار رقم 39742، الصادر في 01 جوان 1985 ، مشار اليه في جمال سايس .

IV. المقالات :

- 1- ابراهيم بوخضرة ، أثار إحالة الموظف العمومي على التأديب ، مجلة أفاق علمية ، المجلد 11 ، العدد 1 ، 2019 .
- 2- بلقاسم بلعربي ، وليد رحماني ، دراسة في الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف، مجلة البحوث والدراسات العلمية ، جامعة لمدينة ، المجلد 17 ، العدد 02 ، 2023 .
- 3- بوزيد غلابي ، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عباس لغرور ، خنشلة ، العدد 08، الجزء الاول ، جوان 2017 .
- 4- ثامر مبارك المطيري ، أثر الوقف الإحتياطي على المركز القانوني للموظف العام ، المجلة القانونية (مجلة مختصة في الدراسات والبحوث القانونية) .
- 5- جلول فيساح ، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى ، مجلة أفاق للعلوم ، جامعة خميس مليانة ، العدد التاسع ، سبتمبر 2017 .
- 6- ربيعة بوقرط ، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر ، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، عدد 06 ، شلف ، الجزائر ، 2011 .

قائمة المصادر والمراجع

- 7- سليمان محمد الطماوي ، ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق ، مقال في مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول ، أبريل 1969 .
- 8- عتيقة معاوي ، رؤوف بوسعدية ، وضعية الإحالة على الإستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، جامعة سطيف ، المجلد 11، أبريل 2020.
- 9- فاروق خلف ، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ، المركز الجامعي الوادي ، المجلد 05 ، العدد 01 .
- 10- فؤاد رحوي ، حق العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة على ضوء القانون 16/22، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مستغانم ، المجلد 08، العدد 02 ، 2022.
- 11- مراد بوطبة ، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حواشي جامعة الجزائر 1 ، العدد 33، الجزء 4 ، ديسمبر 2019.
- 12- مفيدة قيقاية ، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، عدد 46 ، المجلد ب ، ديسمبر 2016
- 13- نجاه بن ديدة ، علي موصدق ، السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وأثار ذلك على المصلحة العامة ، دفا تر السياسة والقانون ، المجلد 13 ، العدد 01 ، الجزائر، 2021.
- 14- وسام بلخير ، فاطمة الزهراء الفاسي ، تأديب الموظف العام عن طريق إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، المجلد 14، العدد 01 ، 2021 .
- 15- وليد بلوفة ، أحمد بركات ، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام ، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية ، جامعة أدرار، المجلد 05 ، العدد 02 ، 2021.

٧. المحاضرات :

- 1- أحمد بلودنين ، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية ، جامعة التكوين المتواصل ، لطلبة سنة أولى ماستر ، تخصص تسيير عمومي ، 2021/2020 .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية :

النموذج رقم 01 المتعلق بمقرر التوقيف :

إن (السلطة التي لها صلاحية التعيين).

- بمقتضى المرسوم رقم 82 - 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن
كيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- بمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون
الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ولاسيما المادتين 130
و.131

- بمقتضى المرسوم التنفيذي (أذكر المرسوم المسير لوضعية الموظف).
- بناء على القرار (المقرر) (المتضمن الوضعية الأخيرة للموظف).
- نظرا لعرض حال المؤرخ في
- اعتبارا لكون الأفعال المنسوبة الى السيد (ة)
- تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة.
- باقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يوقف السيد (ة) الرتبة
..... من مهامه (ها) ابتداء من
المادة الثانية : خلال مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز الشهران (02) ابتداء
من التاريخ المذكور أدناه، لايتقاضى المعني (ة) أية مرتب عدا المنح العائلية.
المادة الثالثة : يكلف السيد (ة) بتنفيذ ما جاء بهذا المقرر.
حرر بـ يوم
(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم 04
إستدعاء للاطلاع على الملف التأديبي

السيد (ة)

الرتبة :

العنوان :

تطبيقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من (أذكر التاريخ).

في حالة رفضكم الإطلاع على الملف التأديبي، تتابع الاجراءات مسارها العادي.

حرر بـ في

إمضاء السلطة المؤهلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

نموذج رقم 05 إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد (ة)

الرتبة :

العنوان :

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة المتساوية الأعضاء ستعقد جلستها التأديبية يوم
..... على الساعة وذلك بـ للنظر
في ملفكم التأديبي.

في هذا الاطار، أذكركم بأنه طبقا للمادة 129 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ
في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات
والإدارات العمومية، يمكنكم الاستعانة بمدافع تختارونه، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة
دفاعكم في أجل ثمانية (08) أيام قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرر بـ في

(السلطة المؤهلة)

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات :

البسمة	
الشكر والتقدير	
الاهداء	
مقدمة	أ.
الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي	9
المبحث الأول: مفهوم التوقيف التحفظي.	10
المطلب الأول: تعريف التوقيف التحفظي.	10
الفرع الأول: التعريف التشريعي	10
الفرع الثاني: التعريف القضائي.	12
النوع الثالث : التعريف الفقهي ..	13
المطلب الثاني: خصائص التوقيف التحفظي	14
الفرع الأول : التوقيف التحفظي إجراء مؤقت	15
الفرع الثاني : التوقيف التحفظي إجراء إداري غير تأديبي ..	16
الفرع الرابع : التوقيف التحفظي ذو طابع فوري و إلزامي	18
المطلب الثالث : تمييز التوقيف التحفظي عن بعض المفاهيم المشابهة	19
الفرع الأول : التوقيف التحفظي و التوقيف عن العمل كعقوبة تأديبية.	19
الفرع الثاني : التوقيف التحفظي ووضعية الإحالة على الاستيداع.	20

المبحث الثاني : النظام القانوني للتوقيف التحفظي.....	23
المطلب الأول : شروط التوقيف التحفظي	23
الفرع الأول : حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما.....	23
الفرع الثاني : حالة وجود الموظف العام محل متابعات جزائية.....	24
المطلب الثاني : آثار التوقيف التحفظي.....	25
الفرع الأول : إبعاد الموظف عن أعماله الوظيفية.....	26
الفرع الثاني : وقف جزء من الراتب.....	26
الفرع الثالث : أثر الوقف التحفظي على الترقية.....	27
المطلب الثالث : مدة التوقيف التحفظي.....	28
ملخص الفصل الأول.....	31
الفصل الثاني : الأحكام المترتبة عن التوقيف التحفظي.....	33
المبحث الأول : الآثار القانونية للموظف الموقوف تحفظيا.....	34
المطلب الأول : الحقوق والواجبات المعلقة للموظف الموقوف تحفظيا.....	34
الفرع الأول : الحقوق المعلقة للموظف الموقوف تحفظيا.....	34
الفرع الثاني : الواجبات المعلقة للموظف الموقوف تحفظيا.....	42
المطلب الثاني : ضمانات الموظف الموقوف تحفظيا	45
الفرع الاول : الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة التأديبية.....	46
الفرع الثاني : الضمانات الممنوحة بعد توقيع العقوبة التأديبية.....	50

المبحث الثاني : نهاية قرار التوقيف التحفظي	53.....
المطلب الاول : نهاية قرار التوقيف التحفظي بدون تدخل الادارة	53.....
الفرع الاول : نهاية قرار التوقيف التحفظي لاسباب تتعلق بذاته	53.....
الفرع الثاني : الانهاء القضائي لقرار التوقيف التحفظي	56.....
المطلب الثاني : نهاية قرار التوقيف التحفظي بتدخل من الادارة	57.....
الفرع الاول : الالغاء الاداري لقرار التوقيف التحفظي	57.....
الفرع الثاني : السحب الاداري لقرار التوقيف التحفظي	58.....
المطلب الثالث : تسوية الوضعية الادارية للموظف العام الموقوف	59
الفرع الاول : صدور حكم جزائي نهائي	60.....
الفرع الثاني : التسوية الادارية للموظف العام من طرف المجلس التأديبي	62.....
ملخص الفصل الثاني	65.....
الخاتمة	ز.....
قائمة المصادر والمراجع	71.....
الملاحق	78.....
فهرس المحتويات	83.....

الملخص :

التوقيف التحفظي هو إجراء إداري استثنائي غير تأديبي تتخذه السلطة المسؤولة عن تعيين الموظف ، وذلك بشكل فوري وإجباري متى توافرت الشروط القانونية لذلك ويطبق هذا الإجراء في حالة ارتكاب الموظف العمومي خطأ جسيماً قد يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو في حالة خضوعه لمتابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ، وغرضه حماية المصلحة العامة وضمان سير المرفق العام، ويترتب عنه تعليق مؤقت للعلاقة الوظيفية مما يمنع الموظف من أداء واجباته الوظيفية ، ويعلق راتبه كلياً أو جزئياً بحسب طبيعة الحالة ، ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم قضائي نهائي فإذا أخذ براءته يتم إرجاعه لمنصبه وتسوية وضعيته المالية ، وإذا ادين تتخذ الإدارة قراراً تأديبياً يتناسب مع الحكم.

Abstract :

Preventive detention is an exceptional administrative measure that is not disciplinary and is taken by the authority responsible for appointing the employee, to be applied immediately and mandatorily whenever the legal conditions are met. This measure is applied in cases where a public employee commits a serious error that could lead to a fourth-degree penalty, or if they are subject to criminal prosecution that does not allow them to remain in their position. Its purpose is to protect the public interest and ensure the proper functioning of the public service. It results in a temporary suspension of the employment relationship, preventing the employee from performing their duties, and their salary may be wholly or partially suspended depending on the nature of the case. Their administrative status is not resolved until a final judicial ruling is issued. If they are acquitted, they are reinstated in their position and their financial situation is settled; if convicted, the administration issues a disciplinary decision commensurate with the ruling.