

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر  
التخصص : قانون إداري  
بعنوان :

واجب التحفظ في الوظيفة  
العمومية في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ :  
مباركي التهامي

من إعداد الطالبان :

- خليلي يوسف
- زارعي احمد

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سماعلي عواطف	أستاذ محاضر ب-	رئيسا
مباركي التهامي	أستاذ محاضر ب-	مشرفا ومقررا
نويوة نوال	أستاذ محاضر ب-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر  
التخصص : قانون إداري  
بعنوان :

واجب التحفظ في الوظيفة  
العمومية في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ :  
مباركي التهامي

من إعداد الطالبان :

- خليلي يوسف
- زارعي احمد

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سماعلي عواطف	أستاذ محاضر ب-	رئيسا
مباركي التهامي	أستاذ محاضر ب-	مشرفا ومقررا
نويوة نوال	أستاذ محاضر ب-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019

لا تتحمل الكلية أي مسؤولية عن ما يرد من أراء على هذه المذكرة



# شكر وتقدير

إن أي نجاح مهما كان صغيراً أو كبيراً لا يمكن لإنسان أن يحققه بمجهوده الفردي دون

مساعدة الآخرين .

ولا يسعنا في هذا الصدد إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكل من ساعدني وأرشدني في

سبيل انجاز هذا البحث المتواضع وأخص بالذكر أستاذي المشرف الأستاذ مبارك التهامي

الذي لم يبخل عليّ بأية معلومة أو توجيه لإغناء البحث.

كما أتقدم بالشكر الكبير لكل أساتذتي الخيرين لما قدموه لي من معرفة خلال فترة الدراسة

فلهم مني وافر التقدير والاحترام.

## قائمة المختصرات

- ج : جزء
- ج ر ج ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
- ق ا ج : قانون الإجراءات الجزائية
- ق ج : قانون الجمارك
- ق ع : قانون العقوبات
- د س ن : دون سنة نشر
- د ت ن : دون تاريخ نشر
- ت د : تاريخ دخول
- ص : الصفحة
- ط : الطبعة
- د ط : دون طبعة



مقدمة

كانت للدولة وظائف تقليدية تتمثل أساسا في الدفاع ، الحالة المدنية العدالة ..... ، لكن سرعان ما تخلت عن دورها كحارس للتدخل في شتى المجالات ، لتقدم خدمات أساسية ذات منفعة عمومية للمواطن ، فسعت الدولة لتحقيق الرفاهية لمجتمع بتوزيع نشاطاتها لتشمل كل صور الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية... ، فتولت الدولة الإنشاء وإدارة المشروعات التي تكفل تقديم وإشباع الحاجات العامة للجمهور ، وهذه المشروعات يطلق عليها اسم المرافق العامة ، وفقا لمبدأ التدخل الذي شمل الدولة وجدت هذه الأخيرة نفسها أمام مهام ومسؤوليات واسعة ومثقلة ، لذلك تحتم عليها الإضلاع بإعمال وخدمات أساسية في كافة المجالات وقد ترتب على هذا الازدياد حاجة الدولة إلى المرافق العامة ، وبذلك أصبحت الوظيفة العامة بعد أن كانت سلطة وامتياز في مواجهة المواطنين خدمة ونشاطا مرفقيا ، وينصرف معنى الوظيفة العمومية إلى تحديد الأشخاص الذين تستعين بهم السلطات العمومية في التكفل بالمهام التي هي من صلاحياتها لاسيما تقديم الخدمات التي ينتظرها الجمهور ، وتتخذ الوظيفة العامة عدة معان مختلفة وفقا للمعيار المعمول به ، فتعبر الوظيفة العامة وفقا للمعيار الشكلي عن نظام قانوني خاص يظهر مميزاتها ويطبق على كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات ذات الطابع الإداري ، ام من الناحية الموضوعية فتقوم الوظيفة العامة بنشاط نوظبيعة أصلية ، ويتميز بالتنسيق الدائم مع أعمال السلطات العمومية للإدارة ، وبهذا فالوظيفة العامة هي مجموع المهام التي توكلها جهة مختصة إلى الموظف العام ، بما يقتضيه القانون التعليمات أو القرارات الإدارية ، مما يترتب عن تلك المهام من مسؤوليات وما يتعلق بها من صلاحيات .

إن الوظيفة العامة تعتبر من أهم الموضوعات وأصعبها في علم الإدارة العامة ، لان تنظيم وتنسيق الطاقات البشرية لأجل وضع وتحقيق السياسة العامة للدولة موضع التنفيذ ليس بالأمر الهين ، فالوظيفة العمومية تعني في آن واحد المستخدمين وقانونهم ، كما تعني سياسة المؤسسات والإجراءات والنشاط المهني المختلف كمجموعة خدمات ، لذا يجب أن نعطي لفكرة الوظيفة العامة طابعا نسبيا ، فلا توجد فقط فكرة واحدة عنها بل عدة أفكار وعدة وظائف تضاهي وجود الدول بحد ذاتها ، ويتطلب أداء الإدارة للواجبات الملقاة عليها أن تتوفر على الأشخاص الذين يشرفون وينفذون مهام ومتطلبات المرفق العام ، والذين يخضعون لنظام قانوني مغاير للقانون الذي يخضع له العاملون في المؤسسات الخاصة ، ويسمى بقانون

الوظيفة العمومية ، فالموظف العام هو الأداة البشرية التي تهدف لإشباع الحاجات العامة ، وبالتالي الموظف العام هو المؤمن على حقوق الأفراد وتحقيق مصالحهم وحماية أمنهم وحريرتهم .

وبالتالي أصبح الموظف العام هو الجهة المنفذة لسياسة الدولة والموكل إليه مهام أداء الخدمات الأساسية للمواطنين ، كما انه المسؤول عن إقامة العدالة والحفاظ على النظام العام ، واستمرار تقديم الخدمة لمواطنين ، فلا يمكن تصور وجود دولة محكمة التنظيم بدون موظفين عموميين .

فالموظف العام من العناصر الأساسية لقيام الإدارات المركزية واللامركزية وأداة لتحقيق المصلحة العامة وضامن لمبدأ المشروعية ، ومجسد للسياسة العامة في الدولة ، ولذلك منح القانون للموظف العام حقوق تضمن له الاستقرار والتنامي فيه حسن التفاني في خدمة المرافق العامة لتلبية حاجات الجمهور ، لكن إلى جانب ذلك فالموظف العام إذا عين في وظيفة عامة ، أقيت على عاتقه التزامات عديدة يجب أن يؤديها لكن ليس بالشكل الذي تنقل كاهله ، وقد فرض المشرع الجزائري حقوق وواجبات الموظف العام بأول قانون أساسي للوظيفة العامة وهو الأمر 66-133 المؤرخ في 13 جوان 1969 ، كما أدرجت هذه الحقوق والواجبات في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، كما تم تكريس هذه الحقوق والواجبات في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ،

فالموظف قبل أن يكتسب صفته الوظيفية هذه هو مواطن يتمتع بكل حقوق المواطنة في الدولة ، والتي منها المشاركة في الحياة السياسية وصياغة الأهداف التي تسعى الى تحقيقها في المجالات المختلفة ، واهم مظاهر المواطنة التي يتمتع بها الموظف العام تتمثل في ممارسة حقه في التعبير عن آرائه مع مراعاة القيود التي تفرضها عليه صفته الوظيفية ، إذ تفرض عليه قيود يجب مراعاتها ، ومن هذه القيود ما يفرضه عليه واجل التحفظ وذلك للتوفيق بين حقه في التعبير عن آرائه وفقا لما يكفله له القانون وبينما تفرضه عليه صفته الوظيفية من قيود والتزامات عند ممارسة هذا الحق .

### • أهمية الموضوع :

تكمن أهمية الدراسة في أن نبين ضرورة ممارسة حق الموظف لحقه في التعبير كمواطن ، وأن نبين ما تفرضه عليه مقتضيات مركزه الوظيفي الذي تسنده الدولة إليه لتحقيق أهدافها في المجالات المختلفة .

وهنا إبراز أن الموظف العام مطالب دائما بالالتزام بالحياد في تعامله مع المواطنين المنتفعين بخدمات المرفق العام الذي يعمل به ، إذ لا يكون هناك تفرقة بين المنتفعين بدوافع سياسية او عنصرية ، كما أن الموظف مطالب بتنفيذ سياسة الدولة القائمة بغض النظر عن انتماءاته السياسي أو الحزبي ، وبغض النظر عن توافق مذهبه السياسي مع اتجاه الحكومة السياسي ، كما أن الموظف مطالب أثناء تأدية المهام بالتحفظ في سلوكه مع زملائه رؤساءه ومرؤوسيه ومع المنتفعين من المرفق الذي يزاول به النشاط ، حيث يجب أن يكون سلوكه وفق اللياقة والاحترام .

### • أسباب اختيار الموضوع

#### أسباب ذاتية :

✓ الرغبة في إثراء معارفنا حول هذا الموضوع وأيضا إثراء ميدان البحث العلمي لبحثنا المتواضع حول الموضوع .

✓ الرغبة في إزالة الغموض الذي يكتسي الموضوع .

أسباب موضوعية : تتمثل في :

✓ التعرف على الدور الذي يلعبه واجب التحفظ في الأداء الوظيفي للموظف ودراسة وتحليل واجب التحفظ كواجب ملزم للموظف العام .

✓ انه موضوع متجدد وفق التطورات التنموية يتطلب توضيح جوانبه وما يتمثل عليه .

✓ قلة الدراسات المتعلقة بواجب التحفظ رغم أهميته في الأداء الوظيفي .

### • إشكالية الموضوع :

لان أي بحث علمي لا يخلو من إشكالية تتطلب الإجابة عليها من خلال متن البحث ونطرحها كالتالي :

- فيما تتمثل جوانب التحفظ الذي يجب على الموظف العام الالتزام به في التشريع الجزائري

؟

ومن هنا نطرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ✓ وماهية هذا الواجب و فيما يتمثل حدود مفهومه ؟ وما هي خصائصه ؟
- ✓ ما مدى علاقة هذا الواجب بالمبادئ والواجبات الوظيفية الأخرى ؟
- ✓ فيما تتمثل الجزاءات المترتبة عن خرق هذا الواجب ؟

### • المنهج المتبع

يعتبر المنهج المتبع في البحث العلمي هو أساس كل دراسة ، بحيث يكسب طابعه العلمي من خلال المنهج المناسب لموضوع معين لتحقيق النتائج المرجوة ، فالمنهج الذي اتبعناه في دراستنا هو المنهج الوصفي نظرا لان هذا المنهج يساعد على تحديد الموضوع وتعريفه الفقهي و خصائصه خاصة في الفصل الأول .

كما اعتمدنا على المنهج التحليلي و ذلك من خلال إجراء دراسة تحليلية لقانون الوظيفة الساري المفعول كما كان المنهج مناسباً لتحليل لنظام التأديبي المطبق على الموظف في حال خرقه لواجب التحفظ و ما يترتب عنه من جزاء تأديبية وجنائية

### • أهداف الدراسة :

تكمّن أهداف دراسة موضوع واجب التحفظ في التشريع الجزائري لتبيان مدى التزام الموظف بهذا الواجب ، ومدى تكيف جسامته خرقه والعقوبات التأديبية والجنائية المطبقة على الموظف في حال خرق هذا الالتزام .

### • دراسات سابقة

✓ **الدراسة الأولى** : دراسة الباحثة فيرم فاطمة الزهراء ، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر ، مذكرة مكملة لنيل شهادة متطلبات الماجستير قسم عام فرع الإدارة المالية ، جامعة الجزائر ، 2003-2004 .

لم تذكر هذه الدراسة بصفة مباشرة موضوع واجب التحفظ وإنما ذكرته ضمناً من خلال الفصل في المبحث الثالث كعنصر يفيد توضيح مبدأ حياد الإدارة .

✓ **الدراسة الثانية** : دراسة الباحث بوحفص سيدي محمد ، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة أوبوكر بالقايد - تلمسان - ، 2006-2007 .

وهذه الدراسة أيضا لم تتعرض لواجب التحفظ بصفة مباشرة ، وإنما ذكره بصفة جزئية في الجزء الثاني من المذكرة لتطبيقات مبدأ الحياد على الإدارة الجزائرية ، وذلك ضمن الباب الأول : بعنوان : مساهمة الموظف في تقوية وتركيب مبدأ الحياد في العمل به على الإدارة الجزائرية حيث ذكر تعريف الالتزام بالتحفظ ومضمون الالتزام بالتحفظ ، كما ذكر الاستثناء الوارد على الالتزام بالتحفظ وهذا ضمن الصفحة 123 إلى 126 .

### • الصعوبات

لا يخلو أي بحث من صعوبات تعترضه ومن أولى الصعوبات التي اعترضتنا بصدد هذا البحث فيروس كورونا المتجدد ، وبسبب بروتوكول الحجر الصحي الذي صعب علينا الولوج الى بعض المراجع التي تثري بحثنا العلمي ، وكذلك ندرة المصادر والمراجع والتي لموضوع هذا البحث .

### • تصريح بالخطئة

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بوضع الخطة التالية : لفصلين رئيسيين حيث خصصنا الفصل الأول إلى ماهية واجب التحفظ وبدوره يقسم إلى مبحثين ، يتمثل في مفهوم واجب التحفظ كمبحث أول ، وعلاقة التحفظ بغيره من المفاهيم ذات الصلة كمبحث ثاني أما بالنسبة للفصل الثاني تحت عنوان العقوبات الإدارية والجنائية المقررة على خرق التحفظ وهو بدوره قسمناه إلى مبحثين ، المبحث الأول : العقوبات الإدارية لخرق التحفظ ووالمبحث الثاني : العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ، وخاتمة عامة .

**الفصل الأول : ماهية واجب التحفظ**

المبحث الأول : تحديد واجب الحفظ

المبحث الثاني : علاقة التحفظ بغيره من المفاهيم ذات الصلة

لقد تعدد تعاريف واجب التحفظ سواء لغويا أو اصطلاحيا كما انه اختلف الفقهاء لوضع تعريف له يرتبط بواجب التحفظ بغيره من المفاهيم إلي له صلة به . وهذا سنحاول من خلال هذا الفصل تحديد ماهية واجب التحفظ من خلال تعريفه لغة واصطلاحا ، وتحديد المعايير الفقهية لتأسيس واجب التحفظ ، سنتعرض أيضا إلى تمييز واجب التحفظ في الوظيفة العمومية عن التحفظ في المعاهدات الدولية ، كما أننا سنحدد خصائص واجب التحفظ التي تميزه عن غيرها من الواجبات وهذا في إطار مفهوم واجب التحفظ ، وسنعرض أيضا علاقة واجب التحفظ بغيره من المفاهيم ذات الصلة ، وهذا ما سنفصله من خلال .

➤ المبحث الأول : مفهوم واجب الحفظ

➤ المبحث الثاني : علاقة التحفظ بغيره من المفاهيم ذات الصلة

**المبحث الأول : تحديد واجب التحفظ**

إن لواجب التحفظ أهمية بالغة في القانون الإداري كما انه مصطلح غامض لذلك يوضع تعريف لواجب التحفظ وأهم المعايير التي يقوم عليها .

وهذا ما سنتعرض إليه من خلال هذا المبحث وسنحدد تعريف واجب التحفظ لغة واصطلاحاً ونحدد المعايير التي تؤسس واجب التحفظ ، كما أننا سنميزه عن التحفظ في المعاهدات الدولية ونذكر خصائص واجب التحفظ كواجب وظيفي يجب أن يلتزم به الموظف وهذا من خلال :

➤ **المطلب الأول : مفهوم واجب التحفظ**

➤ **المطلب الثاني : تمييز واجب التحفظ الوظيفي عن التحفظ في المعاهدات الدولية**

**المطلب الأول : مفهوم واجب التحفظ**

لنستطيع تعريف واجب التحفظ يجب أن نتطرق إلى تعريفه لغة واصطلاحاً :

**الفرع الأول : تعريف واجب التحفظ**

أو لا : لغة ؛

يعرف التحفظ في انه الاحتراز والاحتياط والتيقظ .

وهو مأخوذ من الفعل حفظ ، ومعنى الحفظ التعهد بالرعاية ، وقيل الحفظ من قبل النسيان وهو التعهد وقلة الغفلة<sup>1</sup> .

وحفظ الشيء حفظاً ، ورجل حافظ من قوم حفاظ ، ورجل حفظ العين ، أي لا يغلبه النوم وذلك لان العين تحفظ صاحبها إذا لم يغلبها النوم ، وحفظ الحاء والفاء والضاء أصل واحد يدل على مراعاة الشيء يقال حفظت الشيء حفظاً<sup>2</sup> .

والحافظ والحفيظ ، الموكل بالشيء بحفظه ، يقال فلان حفيظاً عليكم وحافظنا ، الحفظة هم الملائكة الذين يحصون الأعمال ويكتبونها على بني آدم من الملائكة ، { وَإِنَّ عَلَيْنكُمْ لِحَافِظِينَ }<sup>3</sup> ، أي رقباء حافظين يحفظون أعمالكم ويحصون عليكم<sup>4</sup> .

وحفظ المال والسر حفظاً ، أي رعاها ، والاحتفاظ خصوص الحفظ ، يقال احتفظت بالشيء لنفسي ، ويقال : استحفظت فلاناً مالا ، إذا سالت هان يحفظه لك واستحفظته سرا ، واستحفظته إياه واسترعاها<sup>5</sup> ، وقال سبحانه وتعالى في أهل الكتابة { بِمَا اسْتُحْفِظُوا مِنْ كِتَابِ اللَّهِ }<sup>6</sup> ، أي استودعوه و أوتمنوا عليه .

والتحفظ قلة الغفلة في الأمور والكلام والتيقظ من السقطة ، ومعنى حفظ حفظت الشيء حفظاً ، أي حرسه وحفظته أيضاً بمعنى استظهرته ، والتحفظ : التيقظ وقلة الغفلة وتحفظت

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، المجلد 3، دار صادر- بيروت، 1999، ص 167.

<sup>2</sup> أبو منصور محمد بن احمد الأزهرى، تهذيب اللغة، ط1، دار إحياء التراث العربى، ج4، بيروت، 2001، ص 265 .

<sup>3</sup> أبو قاسم محمود بن عمر الزمخشري، أساس البلاغة، م 1، ج1، دار الفكر، 1979، ص 133 .

<sup>4</sup> محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتاب العربى، بيروت، 1986، ص 467 .

<sup>5</sup> الخليل بن احمد الفراهيدي، العين، دار ومكتبة الهلال، م8، ج3، ص 198 .

<sup>6</sup> الطبري، جامع البيان في تأويل القرآن، م1، دار الكتب العلمية، ص 371 .

الكتاب ، أي استظهرته شيئاً بعد شيء ، واحتفظ بالشيء وتحفظ به عني بحفظه واحتفظ بما أعطيتك فان له شئنا وعليك بالتحفظ من الناس وهو التوقي<sup>1</sup> .  
إنه قلة الغفلة حذرا من السقطة في الكلام والأمور المحافظة والمواظبة على الأمور والصلوات والعلم وغيرها<sup>2</sup> .

ثانيا : اصطلاحا :

إذا كانت معرفة الوظيفة الأساسية لواجب التحفظ والمتمثلة في الحفاظ على مصلحة المرفق ومصلحة الموظفين على سواء ، ممكنة ويسيرة فانه يجب وضع تعريف جامع مانع لواجب التحفظ فيه شيء من الصعوبة ، وذلك لغياب العناصر الموضوعية التي تبين ما يجب الامتناع عن التصريح به وما يمكن التعبير عنه ، فضلا عن ذلك فان مضمون هذا الواجب يختلف باختلاف النظام السياسي والاجتماعي الذي تعتقه الدولة<sup>3</sup> .  
وعلى الرغم من صعوبة تحديد مضمون واجب التحفظ ، إلا أن الفقه قد اجتهد في وضع تعريف لهذا الواجب ، وعرف واجب التحفظ إلى ثلاث اتجاهات :

➤ الاتجاه الأول : التعريف الايجابي :

يرى هذا الاتجاه بان واجب التحفظ هو سلوك ايجابي ، لذل عرف بأنه التزام الموظف في أثناء تعبيره عن رأيه بالشكل اللائق لوظيفته .

ويعرف أيضا بأنه واجب الموظف العام باتخاذ الحيطة والحذر في أثناء ممارسته حرية التعبير عن الرأي ، أي ألا يعبر عن راية بطريقة تجاوز الحد اللائق أو باستخدام ألفاظ مهينة أو تمثل نوعا من السب والتحقير في مواجهة السلطة العامة أو رؤساءه أو المرفق الذي يعمل به .

وباعتبار واجب التحفظ سلوك ايجابي فقد عرف بأنه قيام الموظف باتخاذ الحيطة والحذر والاعتدال وعدم التهور عند التعبير عن آرائه وأفكاره بشكل علني<sup>4</sup> .

كما يعرف أيضا : بأنه واجب الموظف بالالتزام في إبداء راية وفق ما تقتضيه وظيفته من تحفظ ووقار وما تستوجبه علاقته برئيسه من التزام ولياقة وحسن السلوك .

<sup>1</sup> الفيروزي أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2005، ص 79 .

<sup>2</sup> الخليل بن احمد الفراهيدي، المرجع السابق . ص 198 .

<sup>3</sup> سعيد علي الغافل، الإطار العام لمهية واجب التحفظ في الوظيفة العامة، مجلة الكوفة، العدد 29 ، 2016، ص 47.

<sup>4</sup> الطبطبائي عادل، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام، مجلة الحقوق، العدد 4، 1986، ص 130 .

ومن خلال التعاريف السابقة فقد تركز تعريف واجب التحفظ انه في جوهره التزام الموظف العام بمراعاة بعض التحفظات في إبداء آرائه وأفكاره السياسية فيتجنب كل ما من شأنه أن يمس سمعة الإدارة التي يعمل فيها ، ويتمثل في عدم التحيز والتزام الموضوعية والمهنية في العمل الوظيفي ، وبأن يؤدي مهامه الوظيفية وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام الذي يعمل فيه<sup>1</sup> .

➤ الاتجاه الثاني : التعريف السلبي :

يرى أن واجب التحفظ سلوك سلبي يتمثل بالتزام الموظف العام بالامتناع عن القيام بأعمال قد تعرق سير المرفق الذي يعمل به.

كما يعرف واجب التحفظ وفقا لهذا الاتجاه بأنه التزام الموظف العام بعدم الإدلاء برأيه إذا كان هذا الرأي فيه تجريح أو تحريض أو تشهير أو تطاول أو تمرد أو مساس بالمرفق العام الذي يعمل به أو بالسلطات العامة في الدولة أو كشف ما لديه من أسرار .

كما يعرف أيضا بأنه واجب مفروض على الموظف العام بعدم اتخاذ أي موقف حال عدم وجوده في العمل يثير الشك من ناحية كفاءته في القيام بالوظائف الموكلة إليه على نحو سليم عندما يكون في العمل .

وعرف أيضا بأنه التزام الموظف بالتخلي كليا عن أي نشاط أو مهمة أو أي مسؤولية في الأحزاب ، الهيئات ، المجالس أو الجمعيات التي يكون عضوا فيها ، إذ ترتب عن ذلك ضرر بالوظيفة أو بالإدارة التي يعمل بها<sup>2</sup> .

ويعرف أيضا ضمن هذا الاتجاه بأنه التزام الموظف العام بعدم جعل وظيفته أداة للدعاية السياسية والدينية ، وأن لا ينتقص من واجب الحياد المفروض على كل عامل بالمرفق العام<sup>3</sup> .

➤ الاتجاه الثالث : السلوك المزدوج بين السلبي والايجابي :

ويرى هذا الاتجاه بازدواجية سلوك واجب التحفظ بين السلبي والايجابي ، فعرفه على انه مراعاة الموظف أو القاضي في ممارسة الحقوق القانونية الحذر وأن يتجنب سلوكه العام وتعبيره عن آراءه التجاوز المألوف ، وأن تتسم تصرفات بهذا الشأن بالاعتدال في مواجهة السلطات في

<sup>1</sup> سعيد علي الغافل، المرجع السابق، ص ص 48، 49.

<sup>2</sup> نجيب سعدي، المرجع السابق، ص ص 41، 42 .

<sup>3</sup> سعيد علي الغافل، المرجع نفسه، ص ص 49، 50 .

الدولة ، وتطبيق ذلك بعدم جوازيه انتقاد الجهة التي يعمل بها أو السلطات العامة من طرف المواطن ، بل يجب أن يتحلى بالرزانة والوقار .

كذلك يقصد به مراعاة الموظف بعض التحفظات في إبداء آرائه وأفكاره السياسية ، فيمتنع عن إبداء ما يكون من شأنه أن يمس سمعة الإدارة التي يعمل بها أو يسيء إليها . كما يعرف أيضا بأنه إلزام الموظف في ممارسة حريته والتعبير عن آراءه السياسية ألا يتجاوز المألوف فيما يحمل في طياته السب والقذف أو التشهير بالآخرين والواجبات الوظيفية . أي انه على الموظف اتخاذ الحيطة والحذر وهو يعبر عن آرائه وأفكاره السياسية سواء كان ذلك داخل المرفق العام أو خارجه ، وان يمارس حقه في التعبير عن آرائه وفق شكل لا يمس المركز الوظيفي أو حياد الإدارة .

وفي الأخير نجد أن عدم تحديد مضمون هذا الواجب يكون عامل مرونة يسمح بتكييف مستوى حسب ظروف كل موظف ، والمركز الذي يحتله والمرفق الذي يمارس فيه وظائفه ، ونطاق الصلاحيات والاختصاصات المناطة به ، أي أن هذا الواجب لا يشكل عامل ضغط على حرية التعبير وإبداء الرأي عند الموظفين ، وإنما هو نظام يسمح بتحديد نطاق ممارسة هذه الحرية بما يكفل إمكانية التوفيق بين المصلحة العامة وحق الموظف في إبداء رأيه وحرية التعبير عنه .

لكن عدم التحديد فيه خطورة من جهة أخرى ، إذ أن تكييف تصرف الموظف العام من قبل الإدارة بأنه خرق لواجب التحفظ يعود إلى سلطتها التقديرية لاسيما عندما تميل إلى اعتبار المصالح الإدارية ، خاصة عندما تكييفه الإدارة مساسا بمصلحة المرفق والمركز الوظيفي ، ويجب أن لا ننسى أن الرقابة القضائية على سلك الإدارة كفيلة بتكييف تناسب الخطأ مع العقوبات التأديبية<sup>1</sup> .

### الفرع الثاني : خصائص واجب التحفظ

يتميز واجب التحفظ ببعض الخصائص العامة ، فهو أو لا واجب عام ومتغير وعام ومفروض على جميع فئات الموظفين العاملين في الدولة كافة ، وإيا كان المرفق الذي يعملون فيه ، كما أن هذا الواجب كمتغير غير ثابت أي يختلف باختلاف الموظفين وذلك حسب

<sup>1</sup> سعيد علي الغافل، المرجع السابق، ص ص 49،50 .

موقعهم الوظيفي في السلم الإداري وطبيعة الوظائف التي يمارسونها ، وطبيعة المرافق التي يشغلونها .

كما انه يتصف بأنه واجب مستمر بحكم تصرفات الموظف طوال خدمته بالدولة سواء كان ذلك في أثناء عمله في المرفق أو خارج ساعات العمل الرسمية ، بل إن هذا الواجب يمكن أن يمتد نطاقه ليشمل تصرفات المرشحين للدخول في سلك الوظيفة العامة فيجيز لجهة الإدارة استبعاد من كان سلوكهم قبل الترشيح يتعارض مع ما تتطلبه الوظيفة العامة من مهام ، وإن هذا الواجب يمتد ليشمل سلوك الموظف حتى بعد انقطاع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة<sup>1</sup> ، وسن فصل هذه الخصائص فيما يلي :

### أو لا : واجب عام مفروض على جميع الموظفين

يمكننا إدراك العمومية التي يتميز بها الالتزام بالتحفظ من زاويتين :

#### ➤ من حيث النطاق :

أن الوظيفة العامة هي وسيلة الدولة لتقديم خدماتها للمواطنين إذ لا يمكن لها كشخص معنوي تقديم خدماتها أو ممارسة مهامها بدون الشخص الطبيعي ألا وهو الموظف الذي ينوب عنها في خدمة المواطنين، وبالتالي الالتحاق بالوظيفة العامة تلبية لحاجات الإدارة التي تقرها بضوابط معينة يحدد من خلالها للموظف بعض الحقوق التي يتمتع بها في مقابل التزامه بواجبات معينة.

أما بالنسبة لوسائل التعبير فالموظف العام يسمح له بالتعبير عن آرائه حول المواضيع والمسائل السياسية المختلفة باستعمال جميع وسائل التعبير الفردية والتي منها على سبيل المثال لا الحصر الانخراط في الأحزاب السياسية ، المشاركة في اجتماعات كتابية ، اللجوء إلى وسائل الإعلام المختلفة .... الخ .

#### ➤ من حيث الأشخاص :

إن الوجه الآخر للعمومية يتمثل في خضوع جميع موظفي الدولة بالالتزام بالتحفظ يستوي في ذلك الموظف المدني أو العسكري ، يجب أن ننوه إلى أن الموظف العسكري يخضع لقانون خاص يمنعه من الانتماءات الحزبية والنقابية والتعبير عن هذه الآراء وفق الوسائل المشروعة لبعض القطاعات الوظيفية الأخرى .

<sup>1</sup> سعيد علي الغافل، المرجع السابق، ص 65.

وبغض النظر عن المركز القانوني للموظف التعاقدى أو التنظيمي لا يؤثر كذلك على هذا الالتزام موقع الموظف في الكادر الوظيفي ، فواجب التحفظ يلزم من يباشر وظيفة قيادية ومن يقتصر دورها على وظيفة ثانوية<sup>1</sup> .

وتبين لنا هنا أن واجب التحفظ بمداه العام مفروض على جميع فئات الموظفين العاملين في الدولة ، سواء من يخضعون للأحكام العامة أو الأحكام الخاصة بحسب الوظيفة والمرفق الذي يشغله ، سواء كانوا يعملون في الإدارة المركزية للحكومة أم في الإدارات المركزية أم في الوظائف المدنية أو العسكرية ، ويشمل هذا الواجب في مداه كل الموظفين بصرف النظر عن طبيعة العلاقة التي تربطهم بالدولة .

ومما تقدم يمكن القول باتساع نطاق واجب التحفظ وشموله كافة فئات الموظفين أيا كان موقعهم الوظيفي أو طبيعة الأسلاك التي يشغلونها وطبيعة المرفق صاحب النشاط ، وعمومية واجب التحفظ لا تمنع من انه واجب متغير لا يطبق بطريقة آلية ودرجة واحدة على كافة الموظفين .

كما قد تخف درجة حدة هذا الواجب في بعض الوظائف التي تحتاج إلى مساحة من الحرية لمباشرة المهام ، مثل الموظف الذي يشغل مركزا نقابيا ، وبمعنى آخر فان واجب التحفظ يشدد ويخفف تبعا للوظيفة التي يشغلها الموظف حيث هناك بعض الموظفين يشدد عليهم الالتزام بواجب التحفظ ، نظرا لحساسية مراكزهم ووظائفهم مثل شاغلي الوظائف العليا والقضاة والعسكريين .

### ثانيا : استمرارية واجب التحفظ

يقصد باستمرارية واجب التحفظ هو قيد على الموظف العام في ممارسته لحقوقه وحرياته السياسية طول فترة بقاءه في الوظيفة وأحيانا يمتد إلى ما قبل الالتحاق بها ، فالالتزام بواجب التحفظ لا يطلب من الموظف عند الالتحاق بسلك الوظيفة العامة فقط<sup>2</sup> ، وإنما هو واجب قد يسبق حتى لحظة دخوله في الوظيفة العامة ، إذ يحق لجهة الإدارة أن تعتبر سلوك المرشح للتعيين السابق على تقديم طلبه أساسا لم يكن أن يكون عليه سلوكه بعد التعيين ، فيحق لها عند إذن أن تستبعد طلبه ويجري ذلك بطبيعة الحال تحت رقابة القضاء الإداري ، فضلا عن

<sup>1</sup> سعيد علي الغافل، المرجع السابق، ص 66 .

<sup>2</sup> الطبطبائي عادل، المرجع السابق، ص 170 .

ذلك أن واجب التحفظ يحكم سلوك الموظف وتصرفاته حتى بعد خروجه من سلك الوظيفة العامة.

والواقع أن استمرار هذا الالتزام بواجب التحفظ حتى بعد ترك الموظف لمركزه الوظيفي بسبب إحالته على التقاعد ، فالموظف رغم تقاعده يبقى ملزماً بواجب التحفظ<sup>1</sup> .

### الفرع الثالث : معايير تأسيس واجب التحفظ وطبيعته القانونية

لقد اختلفت الآراء في وضع أساس لواجب التحفظ فهناك من قال بمعيار تبادل المصالح وهناك من قال بمعيار مصلحة المرفق ، وأخيراً من قال بمعيار السلطة العامة ، وهذا ما سنوضحه فيما يلي :

#### أولاً : معايير تأسيس واجب التحفظ

➤ معيار تبادل المصالح :

هناك من يرى أن واجب التحفظ يقوم على أساس تبادل المصالح والمنافع بين الموظف والدولة ، فالموظف يستفيد من المزايا الوظيفية التي توفرها له الدولة ، في مقابل الالتزامات التي يفرضها نظام الوظيفة العامة ، إذ يتطلب من الموظف الامتناع عن كل ما من شأنه أن يثير العداوة والاستنكار ضد الدولة وممثليها ، أو تلوّث شرف الوظيفة أو الموظف نفسه<sup>2</sup> .

➤ معيار مصلحة المرفق العام :

إن أول المبادئ الأساسية التي تحكم سير المرافق العامة ، مبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد دون انقطاع ، لذلك هناك من يرى أن مصلحة المرفق العام هي أساس الالتزام بواجب التحفظ ، فالمرفق العام يقوم بإشباع حاجات الجمهور العامة فلا ينبغي للموظف أن يسلك سلوكاً يجعل المرفق العام أو وظيفته محل اتهام أو انتقاد ، لذلك فإن خضوع الموظف العام للسلطات الرئاسية ينبغي أن ينظر إليه باعتباره وسيلة لتحسين حسن سير المرفق العام من أجل أداء وظائفه بشكل منتظم ومستمر .

وضمن هذا الاتجاه أيضاً هناك من يرى بأن واجب التحفظ يقوم على أساس مبدأ المساواة أمام المرافق العامة ، وهذا ما يطلق عليه حياد المرفق العام اتجاه المتعاملين معه ، بحيث يقضي بعدم التمييز بين المنتفعين بالاتفاق أو الاختلاف مع آرائهم من قبل الموظف القائم على

<sup>1</sup> الطبطبائي عادل، المرجع السابق، ص 173 .

<sup>2</sup> سعيد علي الغافل، المرجع السابق، ص 59.

عمل المرفق العام على أساس سياسي أو عقائدي أو عرقي<sup>1</sup> ، وأن لا يجعل الموظف من وظيفته أداة للدعاية السياسية والدينية ، وبهذا يرى هذا الاتجاه أن مقتضيات الخدمة العامة تتطلب من الموظف أداء مهامه الوظيفية بمهنية وموضوعية.

➤ معيار المشاركة في السلطة العامة :

حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن تأسيس واجب التحفظ يقوم على مساهمة الموظف في ممارسة السلطة العامة ، حيث تنقيد حريته في التعبير عن آرائه بقدر مشاركته في ممارسة السلطة العامة ، فهذا المعيار قد تأثر بنظرية السلطة العامة كأساس للقانون الإداري ، فمباشرة الموظف العام لمظاهر السلطة العامة تحدد نطاق حريته في التعبير عن آرائه وقد تصل إلى درجة العدم بالنسبة لبعض الموظفين الذين تتطلب مراكزه الوظيفية وحساسية المراكز التي يشغلونها تتطابق آرائهم السياسية<sup>2</sup> .

**ثانياً: الطبيعة القانونية لواجب التحفظ**

الموظف العام من حقه مباشرة الأنشطة السياسية باعتباره مواطناً وبذلك فله حرية التعبير عن آرائه في كل المجالات ، غير انه وباعتباره موظفاً يجب أن يعبر عن آرائه متقيداً دون إطلاقاً ، ويجب عليه الالتزام والاحترام والاحتياط وعدم إطلاق القول ، كذلك الفعل وهذا حتى لا يعرض الوظيفة العامة والمرفق الذي يعمل فيه للإساءة مهما كان نوعها ، وبالتالي فالتحفظ وسيلة للحفاظ على حرية التعبير لدى الموظف العام من جهة وتحقيق مصلحة المرفق العام من جهة أخرى وهي في الأخير محاولة تحقيق حد ادني لتحديد الموظف العام ومن ثم الإدارة ، وضماناً نوعاً من استقلاليتها في مواجهة السياسة ، فالالتزام لواجب التحفظ ليس بمعنى أن نجعل الوظيفة أن تخضع للسلطة العامة وأن تجعل الموظف يكبت آرائه ، وبالتالي فغموض واجب التحفظ واقتزابه بالولاء للسلطة أو للحكومة جعل حدوده غير واضحة ومبهمة<sup>3</sup> .

ويذكر الفقيه "Piquimal" أن أو ل استعمال لمصطلح التحفظ كان في حكم "Terrisse" سنة 1919 عندما قضى أن سكرتير العمدة قد خرق واجب التحفظ المفروض عليه بسبب الطريقة التي ساهم بها في المعركة الانتخابية والتي تتعارض مع واجب التحفظ ، وبالتالي أيد

<sup>1</sup> سعيد علي الغافل، المرجع السابق، ص 60 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 62.

<sup>3</sup> الطبطبائي عادل، المرجع السابق، ص 146 .

مجلس الدولة الفرنسيين قرار فصله بسبب إخلاله بالالتزام التي تفرضه عليه وظيفته العامة ، وعلى هذا الأساس جاءت القوانين قرار فصله بسبب إخلاله بالالتزام الذي تفرضه عليه وظيفته العامة وعلى هذا الأساس جاءت القوانين الخاصة تقر بهذا الواجب والتزام رجال الوظيفة العامة بالتحفظ وعلى سبيل المثال لا الحصر نذكر المادة رقم 57 من قانون التعليم العالي ، والصادرة بتاريخ 16 جانفي 1984 مستخدمة مصطلح التحفظ في إلزام الأستاذ في حرية التعبير بشرط أن يلتزم بالتحفظ حول تقاليد الجامعة والنصوص القانونية الخاصة بها .

على عكس قوانين الوظيفة العامة ومنها القانون الصادر بتاريخ 13 جويلية 1983 الذي لم يضمن أي إشارة إلى الالتزام بالتحفظ على أساس أن هذا الالتزام اكتمل بناءه في قضاء مجلس الدولة الفرنسي وأن النص عليه في القانون لم يضيف أي جديد باعتباره التزاما مفروضا على الموظفين ويتم تطبيقه من قبل القضاء بالنظر إلى كل حالة على حدا حسب المستوى الوظيفي<sup>1</sup> .

أما على مستوى النصوص التنظيمية للوظيفة العامة في الجزائر نجد الإشارة إلى واجب التحفظ بالنسبة للموظف العام ، كالتحفظ في سلوكه العام وارتباطه بعدم ممارسة أي عمل يחדش كرامة الوظيفة العامة ، أو مهنته ، أو المرفق العام الذي يعمل به ، وهذا ما يظهر جليا في الأمر 66-133 خاصة في المادة رقم 20 منه وكذلك في الأمر رقم 06-03 في مادته رقم 42 التي تنص على ما يلي : " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم " ، أما في المادة 41 انه : " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز " والمادة 52 : " يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملاءه ومرؤوسيه " وفي المادة 53 : " يجب على الموظف العام التعامل مع مستعمل المرفق العام بلباقة وبدون مماطلة " وأيضا في المادة 40 قال المشرع : " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها " وفي المادة 28 : " لا يمكن أن يترتب عن انتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف ، مع

<sup>1</sup> ابن عائشة عبد الحميد، العلاقة بين الإدارة والسياسة العامة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر، 2011، ص 334 .

مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به ، لا يمكن بأي حال أن يؤثر الانتماء أو عدم الانتماء إلى حزب سياسي على حياته المهنية<sup>1</sup> .

كما ظهر واجب الالتزام بالتحفظ في قرارات مجلس الدولة خاصة القرار رقم 1192 الصادر بتاريخ 19 افريل 2004 من طرف الغرفة الثانية والذي جاء كما يلي :

" حيث بالفعل فان المرسوم التنفيذي رقم 93-54 والذي يشير إلى المرسوم التشريعي 93-02 المتضمن تمديد فترة حالة الطوارئ يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي أو الإيديولوجي ، وهذا الالتزام خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته ، حيث أن عدم احترام هذا الالتزام يشكل خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى العزل ، هذا القرار الذي اعتبر أن عدم الالتزام بواجب التحفظ يشكل خطأ مهني جسيما يؤدي إلى العزل<sup>2</sup> ، وذلك لان الجزائر تمر في ذلك الوقت بفترة عصيبة ، أذ نجد أن حالة الطوارئ المفروضة أدت إلى فرض القيود على العمل السياسي وبالتالي على الموظف العام خاصة الذي ربما يتأثر بالعمل السياسي ، ويظهر هذا جليا من خلال المرسوم التشريعي رقم 93-02 الصادر بتاريخ 6 فيفري 1993 المتضمن تمديد حالة الطوارئ على العموم ، نرى أن المشرع الجزائري أسس واجل التحفظ كالتزام يقع على عاتق الموظف العام في النصوص التنظيمية والقوانين الخاصة .

### المطلب الثاني : تمييز واجب التحفظ الوظيفي عن التحفظ في المعاهدات الدولية

لنتمكن من تمييز واجب التحفظ في الوظيفة العامة عن التحفظ في المعاهدات الدولية ينبغي أن نعرف التحفظ في المعاهدات الدولية لنحدد الفروع بينهما .  
تعريف التحفظ في المعاهدات الدولية :

تم تعريفه بعدة تعريفات نذكر منها ما عرفه الفقيه " الان بليلى " على انه : التصريح الأحادي الجانب مهما كانت صيغته الصادر عن دولة أو منظمة دولية وقت التوقيع أو المصادقة على المعاهدة الدولية على فعل التأكيد أو القبول أو الموافقة على معاهدة أو الانضمام إليها أو حينما تقوم دولة بتبليغ الاستخلاف على معاهدة ، الذي من خلاله ترمي

<sup>1</sup>الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية، جريدة رسمية، رقم 46، ص 4، 7 .

<sup>2</sup>قرار رقم 1192 صادر بتاريخ 19 افريل 2004 عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية .

الدولة أو المنظمة إبعاد أو تغيير الأثر القانوني لبعض أحكام المعاهدة عند تطبيقها على هذه الدولة أو المنظمة<sup>1</sup>.

كما يتم تعريفه على انه تصريح من طرف دولة في معاهدة ترفض فيه قبول نصوص المعاهدة المذكورة ، وإن كان من الصعب تبريره في المعاهدات العقدية أو الثنائية حيث يكون التزام طرف ما هو التزام طرف آخر ، أما في المعاهدات المتعددة الأطراف فيمكن تفهم التحفظ خاصة في المعاهدات الشارعة ومعاهدات حقوق الإنسان عندما يتعلق الأمر بالسعي إلى دعوة أكبر عدد ممكن من الأطراف إلى التصديق .

وعرفه أيضا مشروع هارفارد الخاص بقانون المعاهدات على انه تصريح رسمي تخصص بمقتضاه الدولة عند توقيعها على المعاهدة أو تصديقها أو الانضمام إليها أحكاما معينة تحد من اثر المعاهدة في علاقة تلك الدولة بالدولة أو بالدول الأخرى الأطراف في المعاهدة وذلك كشرط لقبولها أن تصبح طرفا في المعاهدة .

ويعرف على بأنه : " تصريح صادر عن إحدى الدول المشتركة في معاهدة ما تعرب فيه عن رغبتها في عدم التقيد بأحد أحكامها أو تعديل مرماه أو جلا ما يكتنفه من غموض وهو يعد شذوذا عن القاعدة العامة المبينة في المعاهدة ويتم التحفظ بشكل قرار تفسيري"<sup>2</sup>.

أما الفقيه هايد فيرى أن التحفظ عبارة عن : " إعلان يصدر عن الدولة التي ستكون طرفا في المعاهدة وذلك بغرض خلق علاقة مختلفة بين تلك الدولة والدول الأخرى الأطراف في المعاهدة أو الذين سيكونون أطرافا فيها"<sup>3</sup>.

وكذلك يعرف التحفظ على انه نص من جانب واحد حيث يسمح باستبعاد أو تعديل اثر القانوني للمعاهدة بهدف الإبقاء على اقتران الدولة .

نلاحظ أن جل التعريفات تشترك في أن التحفظ عبارة عن تصريح قانوني من طرف دولة ما ، في أي مرحلة بالمعاهدة ، سواء مرحلة التوقيع أو التصديق أو الانضمام ، وينبثق عنها

<sup>1</sup> محمد سعادي، القانون الدولي للمعاهدات بعض الملحوظات حول معاهدة فيينا لقانون المعاهدات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014 ص 133 .

<sup>2</sup> صباح لطيف الكربولي، المعاهدات الدولية إلزامية تنفيذها في الفقه الإسلامي والقانون الدولي، ط1، دار دجلة، الأرن، 2011، ص 145 .

<sup>3</sup> إسماعيل خلف سعيد الزهو اني، التحفظ على المعاهدات والإعلانات الدولية دراسة تاصيلية مقارنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، ص11.

اثر يكون إما بالتعديل أو لإلغاء لأحد أحكام الاتفاقية لكن ما تم إغفاله هو عدم ذكرهم للتعريف السلبي للتحفظ من ناحية المخاطر التي قد يشكلها على سيرورة الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان وبالتالي منع أفراد من حقوق مكتسبة دولية لهم .

ومن خلال جموع التعريفات المذكورة نجد أن التحفظ في المعاهدات الدولية خاص بالسياسة الخارجية للدولة الذي ينصب على المعاهدات بعدم أو الامتناع عن المصادقة وبذلك تجنب الآثار القانونية المترتبة عن المخالفة ضمن القانون الدولي .

أما عن واجب التحفظ كواجب وظيفي يلتزم به الموظف العام فيتمثل في الامتناع عن التعبير عن إبداء الآراء التي من شأنها أن تمس بمركزه الوظيفي أو تمس بالمرفق العام صاحب النشاط ، أو تعبير عن هذه الآراء وفق الشكل الملائم الذي لا يمس بالوظيفة ولا بالمرفق صاحب النشاط ، كما أن الموظف يلتزم بالإطار الأخلاقي للوظيفة والإطار الأخلاقي لسلوكه والتي بدورها تسيء أيضا إلى المركز الوظيفي للموظف والمرفق العام ، وذلك لتجنب الآثار المترتبة عن خرق التحفظ كواجب وظيفي في شقه الأخلاقي أو السياسي .

وبذلك نجد أن الفرق بين التحفظ في المعاهدات الدولية ينصب على السياسة الخارجية للدولة وذلك بعدم التصديق أو عدم التصديق لتجنب الآثار المترتبة عن مخالفة بنود المعاهدة وذلك في إطار القانون الدولي .

أما التحفظ كواجب وظيفي فهو خاص بإدارة الدولة الداخلية وتسيير مرافقها لضمان خدمات الجمهور المطلوبة بانتظام واطراد وديمومة في إطار تطبيق السياسة العامة الداخلية للدولة وفق التنظيمات والتشريعات المعمول بها .

إلا أن التحفظ في المعاهدات الدولية والتحفظ كواجب وظيفي يلتقيان في الفعل ألا وهو الامتناع ، ويختلفان في مجال التطبيق ، فالأول يطبق في إطار السياسة الخارجية أما الثاني فيطبق في إطار السياسة العامة الداخلية في المجال الوظيفي لضمان سيرورة المرافق العامة وفق ما تقتضيه مصالح الجمهور .

---

**المبحث الثاني : علاقة التحفظ بغيره من المفاهيم ذات الصلة**

تعددت المفاهيم المتعلقة بالتحفظ والعلاقات التي تربطه مع المصطلحات المختلفة وفي هذا المبحث سوف يتم التطرق إلى بعض هذه العلاقات التي لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بالتحفظ ، نظرا لشمول واجب التحفظ واتساع نطاقه وهذا ما سنتطرق له من خلال مطلبين :

المطلب الأول : علاقة واجب التحفظ بواجب كتمان السر المهني وطاعة الأوامر الرئاسية

المطلب الثاني : علاقة واجب التحفظ بمبدأ المساواة ومبدأ الحياد

**المطلب الأول : علاقة واجب التحفظ بواجب كتمان السر المهني وطاعة الأوامر الرئاسية**

**الفرع الأول : علاقة واجب التحفظ بواجب كتمان السر المهني**

لنبين العلاقة القائمة بين واجب التحفظ وواجب كتمان السر المهني يجب علينا أن نعرف بالسر المهني كواجب وظيفي ونبين أركانه الملزمة ، ونبين متى تكون الواقعة سرا مهنيا ويجب على الموظف كتمانها وما مدى علاقة واجب التحفظ بكتمان السر المهني .

ان علم الموظف بالتزاماته وواجباته أمر لا بد منه ليعلم الموظف مسبقا بالواجب الواقع على عاتقه وحكم القانون عند انتهاكه أو عدم الالتزام به ، فشرط العلم بوجود الالتزام شرط يسبب صحة التكليف وثبوت هذا الشرط واضح في نص القانون حيث أن المشرع دل على ذلك بشكل صريح في نص المادة 48 من الأمر 03-06 : " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به "1 ، وكذلك ينطبق الأمر نفسه على الموظفين المتعاقدين حيث جاء في نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308 : " عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم " .

فالمادة 48 أقرت القاعدة العامة وهو الالتزام بكتمان السر المهني بشكل عام وبدون تحديد وهذا ما يعطي للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تكييف الواقعة فيما إذا كانت تعتبر إخلالا بالالتزام بكتمان السر المهني ، فالنظام التأديبي وفق ما جاء به المشرع يعطي السلطة التقديرية للإدارة في تقدير الخطأ وجسامته وإقرار العقوبة على الموظف وهذا من خلال ما وضعه المشرع من خلال نصوص المواد 160 ، 161 ، 162 من الأمر 03-06 ، وأن تقدير الخطأ في حد ذاته يعود للإدارة بشكل خاص وهذا ما قال به المشرع من خلال تصنيف الأخطاء المهنية الواردة في الأمر 03-06 ، وللإدارة أن تكييف نوع الخطأ حسب الضرر الذي يحدثه وحسب الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومسؤولية الموظف ورتبته السلمية ، ومن ثمة فإن كل موظف يقوم بإفشاء السر المهني أو محأولة إفشاءه يعتبر خطأ مهنيا حسب تصنيف المادة 180 وتترتب عليه المسؤولية التأديبية وبالتالي يتحمل الآثار القانونية المترتبة عن هذا الخطأ .

<sup>1</sup> انظر المادة 48 من الأمر 03-06، السابق ذكره .

كما أنه يترتب عن إفشاء السر المهني المسؤولية الجنائية إذا ما اضر أو الحق ضرراً بالمصلحة العامة بأي شكل من الأشكال ، وهذا ما يترتب عليه متابعات جزائية تقضي إلى جزاءات جنائية إذا كيف الفعل ألا وهو إفشاء السر جريمة جنائية يعاقب عليها القانون<sup>1</sup> .

ومن خلال ما سبق نجد أن واجب التحفظ يلتقي مع كتمان السر المهني من خلال خصائص واجب التحفظ المتمثلة في الاستمرارية ، ولأن استمرار واجب التحفظ التزام يقع على عاتق الموظف العام حتى بعد ترك الوظيفة أو مركزه الوظيفي بسبب إحالته على التقاعد أو استقالته من منصبه<sup>2</sup> ، فهو يبقى ملزماً بالمحافظة على أسرار المهنة أو كتمان الأسرار الوظيفية التي علم بها بمناسبة أدائه للوظائف أو بسببها ، وبذلك نجد أن واجب التحفظ بحكم الاستمرارية يتحقق بالالتزام بكتمان السر المهني وهذا ما ينطبق على السر المهني بعلاقة شرطية حيث يشترط أحدهما ليتحقق الآخر ، وخرق أحد الواجبين يعتبر خرقاً لكلاهما وتترتب عنه نفس الآثار القانونية المترتبة عن المسؤولية الجنائية أو المسؤولية التأديبية والجنائية وبما تتبعه من آثار قانونية أصلية وتكميلية مقررة ضمن التشريع المعمول به المطبق على الموظف العام .

### الفرع الثاني : علاقة واجب التحفظ بواجب طاعة الأوامر الرئاسية

تعتبر السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري والتي ينبغي مراعاتها على مختلف مستويات الهرم الإداري<sup>3</sup> ، إن الطاعة الرئاسية مناطها السلم الإداري أو التدرج الرئيس الذي يقوم على أساس خضوع كل رتبة للرتبة الأعلى ، وهذه الرابطة الرئاسية لا تقدم إلا بوجود طرف يصدر الأمر وآخر ينفذه وهما الرئيس والمرؤوس .

وتعريف الرئيس لم تتطرق إليه القوانين ولا الأحكام القضائية ، ولكن تتطرق إليه الفقه من خلال بعض التعريفات والتي نذكر منها :

<sup>1</sup> أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجف وبيوض خالد، 1994، الجزائر، ص ص 213، 216 .

<sup>2</sup> سعيد علي الغافل، المرجع السابق، ص 68 .

<sup>3</sup> الهاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هو مة، الجزائر، 2012،

ص 273 .

إن الموظف الذي يخضع له عدد من الأفراد ويسعون مجتمعين إلى تحقيق أهداف معينة في مجال الوظيفة العامة ، والرئيس الإداري هو المسؤول الأول عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها ، والموظفون ملزمون بإتباع توجيهاته وتنسيق جهودهم نحو تحقيق أهداف المرفق<sup>1</sup> .

إن الرئيس في الوظيفة العامة هو أصلا موظف عام تقع تحت سلطته مجموعة من الموظفين وكلهم يعملون لتحقيق هدف معين من طرف الدولة تحققه من خلال الوظيفة العامة ، كما يتحمل الرئيس الإداري مسؤولية سير المرفق العام من خلال التوجيهات التي يوجهها للموظفين الملزمون بإتباع هذه التوجيهات ويحقق ذلك من خلال إصدار الأوامر والتعليمات ، ولذلك فإن الرئيس يملك من السلطة التأديبية ما يتمكن به من قمع أي تقصير من طرف الموظفين اتجاه واجباتهم الوظيفية ، وقد يكون الرئيس فردا أو مجموعة أفراد يشكلون هيئة أو مجلس ، كما يخضع هذا الرئيس بدوره إلى رئيس أعلى منه في السلم الإداري وهنا تستمد الطاعة الرئاسية والسلطة الرئاسية نشاطها الإداري .

وباعتبار الرئيس هو الأمر والناهي في إطار القوانين والتنظيمات بإصدار تعليمات معينة لتسيير المرفق العام ، فيجب أن يكون هو المصدر الوحيد لهذه التعليمات في إطار وحدة الرئاسة وإصدار الأوامر .

أما بالنسبة للمرؤوس باعتباره يتلقى الأوامر عن الرئيس فلم يوجد هذا المصطلح في القوانين ولا في التنظيمات ، وقد استبدل بكلمة الموظف ، وعرف المرؤوس بأنه كل موظف عام يخضع إداريا أو فنيا لسلطة رئاسية أعلى منه<sup>2</sup> .

وهذا ما قاله المشرع الجزائري في المادة 4 من المرسوم 03-06 : " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري " ، كما أن الموظف عرف في المادة 2 من نفس الأمر على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ، فالمشرع الجزائري أراد أن يبين الفئات التي لا تخضع للقانون الأساسي للوظيفة العامة ، حيث ذكر انه في الفقرة الأخيرة من نفس المادة : " لا يخضع لأحكام هذا الأمر

<sup>1</sup> مازن ليليو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 2002 ص 43 .

<sup>2</sup> مازن ليليو راضي، المرجع السابق، ص 45 .

القضاء والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني والمستخدم والبرلمان " ، نظرا لأنهم يخضعون لأحكام وقوانين خاصة<sup>1</sup> .

كما نجد سلطة الرئيس تمتد إلى الرقابة على أعمال مرؤوسيه من حيث الملائمة وعدمها لضمان حسن سير المرفق العام ، وسلطة الرئيس في الرقابة على أعمال مرؤوسيه تتمثل بحقه في إجازة أعمالهم أو تعديل قراراتهم أو إلغائها وسحبها<sup>2</sup> .

ويجب أن نشير إلى أن طاعة المرؤوس للرئيس في تنفيذ كل أو امره لا تأخذ طابع الإطلاق ، فالموظف يمكن أن يرفض الأوامر التي يراها خارجة عن حدود المشروعية ويظهر خروج هذه الأمر عن حدود المشروعية ويظهر خطرهما على المرفق العام .

بالإضافة إلى أن الموظف العام ملزم باحترام رئيسه المباشر والتعامل معه بكل أدب ولياقة ومناقشته في إطار محدد تحدده الأنظمة التي تبين الإطار المعمول به والعلاقة بين الرئيس والمرؤوس ، وبالتالي يجب على الموظف احترام رئيسه الإداري والتزامه بالقواعد الأخلاقية ومخاطبته عن طريق الكتابة أو بطرق أخرى ، ويقتضي هذا الواجب احترام الموظف والتزامه في سلوكه معه في حدود المطالبة المشروعة دون أن يكون هدفه من المطالبة إحراج الرئيس أي تحديه أو المساس به<sup>3</sup> .

وبهذا يمكننا القول بان طاعة أو امر الرئيس الإداري تدخل نطاق التحفظ من خلال المضمون ، فطاعة الرئيس الإداري تعبر عن احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها ، وهذا حسب المادة 40 من الأمر 03-06 ، كما أن واجب التحفظ يفرض على الموظف العام التعامل مع زملائه ورؤساءه ومرؤوسيه بأدب واحترام ، وهذا وفق المادة 52 من الأمر 03-06 ، وبهذا نجد أن واجب طاعة أو امر الرئيس هو تحقيق في مضمونه بواجب التحفظ ومتى تحقق واجب التحفظ يتحقق احترام سلطة الدولة أثناء تأدية المهام الوظيفية وفق التنظيمات والقوانين المعمول بها ، وعدم الامتثال للأوامر الرئاسية يترتب عنه المسؤولية التأديبية ، كما انه يكيف خرقا لواجب التحفظ في المضمون .

<sup>1</sup>هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص ص 98، 100 .

<sup>2</sup>مازن ليليو راضي، المرجع السابق، ص ص 51، 54 .

<sup>3</sup>نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإداري، العقود الإداري، الأموال العالمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 147 .

**المطلب الثاني : علاقة واجب التحفظ بمبدأ الحياد ومبدأ المساواة**

**الفرع الأول : علاقة واجب التحفظ بمبدأ حياد الإدارة**

يقصد بالحياد عدم إتيان الموظف بتصرفات من شأنها أن تساهم في تسيير أعمال طرف آخر ، والشخص المحايد يرفض أن يصدر حكما ، والحياد يتطلب ضبطا حقيقيا للنفس والحياد شأنه شأن عدم التحيز ، فهو فعل عدم الميل إلى أي جهة أو حزب ، وتعني إرادة الامتناع وعدم التحيز الذي يطلق على الذي لا ينتمي إلى حزب دون الآخر فهو ليس منحاز إلى حزب آخر ، وكذلك إرادة الامتناع تعني الموضوعية والتي تطلق على مجموع الأشخاص الذين يقدمون عمل موضوعي لا يتغير تبعا لأي ميول شخصي<sup>1</sup> ، وقد قسم مبدأ الحياد إلى قسمين :

✓ **الحياد الايجابي :** ويكون الحياد ايجابيا إذا عبر المعني بالحياد عن موقفه من خلال اتفاق أو معاهدة ، كان يتدخل الحاكم في منازعة أو محاكمة يتميز فيها بانعدام من العاطفة والميول ويتصف بالموضوعية والصرامة اتجاه الأطراف المعنية بالعمل .

✓ **الحياد السلبي :** أما الحياد السلبي فهو يتم عن طريق الامتناع والابتعاد عن الأمر أو الشيء سواء كان نزاع بين شخصين أو منافسة تخص أشخاص معينة ، فلا يعبر الملاحظ عن أي موقف ماديا كان أو معنويا<sup>2</sup>.

❖ **المعنى القانوني لمبدأ الحياد في الوظيفة العامة :**

ففي الأمر 06-03 من المادة 41 نص المشرع على : " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز"<sup>3</sup>، إن عدم التحيز يحقق الحياد في الوظيفة العامة من خلال ممارسة الموظف العمومي لمهامه الوظيفية القانونية الموكلة له ضمن المرفق العام صاحب النشاط قصد تحقيق مصالح المواطنين<sup>4</sup>، وبالتالي تنقيد حرية الموظف في إبداء آرائه وفي انتماءاته السياسية ، فالحياد يستلزم أن يتجاهل الموظف العام الصراعات السياسية والعمل

<sup>1</sup> بهلولي أبو الفضل محمد، فوغولو الحبيب، مبدأ حياد الموظف العمومي في العملية الانتخابية، دفاثر السياسة والقانون، عدد خاص، الجزائر، 2011، ص 408 .

<sup>2</sup> بن عيشي عبد الحميد، العلاقة بين الإدارة والسياسة العامة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر، 2011، ص 159 .

<sup>3</sup> انظر المادة 41 من الأمر 06-03، السابق ذكره .

<sup>4</sup> فرحات محمد فهمي، الضبط الإداري والحياد الوظيفي، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2002 ، ص

السياسي أثناء تأدية مهامه الوظيفية وأن لا تتأثر هذه المهام بانتماء أو عدم الانتماء الموظف إلى حزب سياسي ، كما انه يجب أن لا تتأثر مهامه بسبب آرائه النقابية وهذا حسب المادة 28 من الأمر 06-103 .

ومن خلال ما سبق نجد أن الموظف العام عند التزامه بواجب التحفظ فانه يحقق مبدأ الحياد وإن مبدأ الحياد يتحقق طالما يكون التحفظ قائماً حيث أن الموظف العام يجب أن يمارس وظائفه بأمانة ودون تحيز وأن لا تتأثر مهامه الوظيفية بسبب انتماءاته النقابية والحزبية على أن لا تتأثر مهامه أيضاً بعدم الانتماء وهذا ما ذكرته المادة 28 من الأمر 06-03 ، وبذلك فان التزام الموظف بواجب التحفظ يحقق الموضوعية في أداء المهام الوظيفية وبالتالي يتحقق مبدأ الحياد في الوظيفة العامة ، حيث إن العلاقة شرطية وجوبية وذلك بوجوب الالتزام ليتحقق مبدأ الحياد .

### الفرع الثاني : علاقة واجب التحفظ بمبدأ المساواة بين المنتفعين

لنتمكن من تحديد العلاقة بين واجب التحفظ ومبدأ المساواة يجب ان نحدد مفهوم المساواة وأساسها القانوني .

لقد استقر الفقه والقضاء على اعتبار مبدأ المساواة أمام المرفق العمومي لا يعني المساواة المطلقة وإنما المساواة النسبية ، بمعنى المساواة القانونية التي هي أهم مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات ، فهي توجب أن يكون القانون واحداً بالنسبة لجميع أفراد الجماعة بغير تمييز أو تفرقة ، ومقتضى ذلك أصلاً أن يكون القانون عاماً عمومية مطلقة وينطبق على جميع أفراد الجماعة بغير استثناء أو تمييز ، على أن ذلك يستحيل عملياً فالقانون يتضمن دائماً شروطاً وقواعد تحكم تطبيقه ، ولن يحدث أو تتوافر جميع الشروط التي ينظمها القانون لدى جميع أفراد الجماعة في القانون الذي ينظم مرفقاً معيناً من المرافق العامة لا بد وأن يتضمن شروطاً تتصل بصلاحيات عمال ذلك المرفق وموظفيه كما يتضمن شروطاً معينة لا يمكن الانتفاع بالخدمات التي يقدمها كفرض رسم مثلاً أو إبرام عقد مع الهيئة المديرة للمرفق ، ومن ثمة يستحيل أن نتصور توفيق هذه الشروط أو تلك في جميع أفراد الجماعة ، فلا يمكن

<sup>1</sup> انظر المادة 28 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

تصور أن تطبيق شروط الانتفاع بالمرفق على كل شخص في الجماعة في وقت واحد ، أي أن القانون لن يكون واحدا بالنسبة لجميع أفراد الجماعة<sup>1</sup> .

يجد مبدأ المساواة في خدمات المرافق العامة في المرسوم 06-03 من خلال المادة 27 بقولها : " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية " ، وتقول المادة 41 : " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز " ، فمصطلح دون تحيز يفيد أو يعني إعمال مبدأ المساواة بين المنتفعين دون التحيز بسبب آراء سياسية أو عقائدية أو عرقية<sup>2</sup> .

ومن مظاهر مبدأ المساواة ، المساواة في الحقوق وهو أن يقدم المرفق العام نفس الخدمات لجميع المرتفقين ، وتطبيق هذه القاعدة ليس مطلقا ، بل يستوجب توفر عدة شروط من بينها أن يكون المرتفقون في مراكز قانونية وظروف متماثلة ، لذلك لا يجب التمييز بينهم لأي سبب كان ، فالمرافق العمومية تساوي إذا بين الجميع طبقا للقانون ، ويمكن أيضا أن تتجلى مظاهر المساواة في مجال العقود الإدارية ولاسيما في الصفقات العمومية والتي تبرمها الإدارة بحيث تبرم العقود بضمان المساواة بين المترشحين في الصفقات العمومية .

ومن مظاهر مبدأ المساواة أمام المرافق العامة المساواة في الالتزامات والأعباء ، حيث يجب أن يعاملوا معاملة متساوية في التكاليف والأعباء التي تترتب على هذا الانتفاع ومن الأمثلة التطبيقية في هذا المجال، مساواة المنتفعين بخدمات المرافق العامة في العبء الضريبي ودفع الرسوم ، بمعنى تساوي مساهمة الأفراد بأداء الضريبة ، وبهذا فإن مبدأ المساواة بين المنتفعين له أهمية بالغة تظهر في عدة نواحي قانونية وسياسية وإدارية<sup>3</sup> .

<sup>1</sup>مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاته في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 12.

<sup>2</sup>انظر من الأمر 06-03، السابق ذكره .

<sup>3</sup>ناصر لباد، الأساس في القانون الإداري، ط1، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 200 .

ومن خلال ما سبق نجد أن مبدأ المساواة بين المنتفعين يقوم ويتحقق إذا تحقق واجب التحفظ الذي يلتزم به الموظف العام في أداء خدماته للجمهور ، وذلك بتأدية مهامه بدون تحيز وأن لا تتأثر مهامه بانتماؤه الحزبية أو السياسية وحتى العقائدية ، وأن يتمتع سلوكه في قيامه بالمهام التي يقوم بصدهه بتلبية حاجات الجمهور أن يتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم وهذا وفق المادة 42 ، وبهذا إن الموظف العام عند التزامه بواجب التحفظ يتحقق مبدأ المساواة بين المنتفعين ومنه تكون علاقة المساواة بواجب التحفظ هي علاقة وجوبية ، فان الإخلال بواجب التحفظ قد يكيف خرقاً لمبدأ المساواة بين المنتفعين مما يترتب عليه المسائلة التأديبية .

## خاتمة الفصل

وفي الأخير ومن خلال ماهية واجب التحفظ نجد أن واجب التحفظ هو واجب واسع النطاق وشامل ويتصف بالمرونة والسلاسة وانه واجب عام مفروض على جميع فئات الموظفين وتتفاوت درجات الالتزام به من موظف إلى آخر حسب السلم الإداري وحسب طبيعة المرفق وحسب السلك الوظيفي وحساسيته ، والتزام الموظف به يحقق التزامه بالواجبات الوظيفية الأخرى وأن واجب التحفظ له علاقة إما مباشرة أو ضمنية مع الواجبات التي يلتزم بها الموظف العام خلال تأدية مهامه .

الفصل الثاني :العقوبات الإدارية و الجنائية المقررة على خرق  
التحفظ

المبحث الأول : العقوبات الإدارية لخرق التحفظ

المبحث الثاني : العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ

إن اتساع نطاق واجب التحفظ وشموله كافة الواجبات الوظيفية وكذا الواجبات الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها الموظف العمومي وكذا كافة الموظفين أيا كان موقعهم الوظيفي سواء من كان منهم خاضعا لأحكام الوظيفة العامة، أم كانوا يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة بحسب حساسية بعض الأسلاك المدنية كانت أو عسكرية أو سواء كانوا يعملون بالإدارة المركزية أو الإدارات اللامركزية بصرف النظر عن طبيعة العلاقة التي تربطهم سواء كانوا في مركز تنظيمي أو كانوا في مركز تعاقبي .

وبجدر الذكر بان اتساع نطاق واجب التحفظ لا يمنع من انه واجب متغير لا يطبق بطريقة آلية وبدرجة واحدة على كافة الموظفين، فعلى الموظف الالتزام بواجب التحفظ بمناسبة أدائه مهامه الوظيفية أو بعد الانفصال عن الوظيفة، فهنا يجب أن نراعي القيد الزمني والمكاني لتكييف خرق واجب التحفظ كخطأ يستلزم عقوبات إدارية أو عقوبات تأديبية أو تكييف هذا الخطأ كجناية يعاقب عليها بعقوبات جنائية وهذا ما سنحاول تفصيله من خلال المبحثين التاليين :

**المبحث الأول : العقوبات الإدارية لخرق التحفظ**

**المبحث الثاني : العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ**

## المبحث الأول : العقوبات الإدارية لخرق التحفظ

إن المشرع الجزائري نهج نفس منهج بقية تشريعات الدول الأخرى فلم يعرف العقوبة التأديبية غير انه قام بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر حيث انه بدا بأخفها وانتهى بأشدّها تاركا للسلطة المختصة بالتأديب عامة والفصل التأديبي خاصة فله الحرية في توقيع أي عقوبة من العقوبات التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من قبل الموظف العمومي وهذه الحرية عبارة عن سلطة تقديرية واسعة تتمتع بها الإدارة وبطبيعة الحال لها قيود تقيدها<sup>1</sup>.

لأنه بطبيعة الحال للخطأ الوظيفي أركان ركن مادي وركن معنوي فإذا تحقق هذان الركنان تستلزم العقوبة المقررة<sup>2</sup> وفي هذا المبحث سنركز على خرق التحفظ كخطأ وظيفي ونحاول تكيف جسامته وما يستدعيه من عقوبات تأديبية مقررة حسب جسامته هذا الخطأ وهذا ما سنفصله في ما يأتي :

- المطلب الأول : تكيف خرق التحفظ كخطأ تأديبي
- المطلب الثاني : السلطة المخولة لتوقيع العقوبة على خرق التحفظ
- المطلب الثالث : الجزاءات المترتبة عن خرق واجب التحفظ

<sup>1</sup>رحمأوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوامة، الجزائر، 2003، ص. 51.

<sup>2</sup>حميات صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص تنظيم اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013-2014، ص 37.

### المطلب الأول : تكيف خرق التحفظ كخطأ تأديبي

إن المشرع الجزائري ضمن الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة عدد جملة من الأخطاء تبدأ من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة وذلك حسب جسامة الخطأ المرتكب من قبل الموظف العمومي وهذا بموجب المادة 177 من الأمر 03-06 " تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص .

تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي :

- ✓ أخطاء من الدرجة الأولى
- ✓ أخطاء من الدرجة الثانية
- ✓ أخطاء من الدرجة الثالثة
- ✓ أخطاء من الدرجة الرابعة

وقد عرفت المادة 178 من نفس الأمر: " أن الأخطاء من الدرجة الأولى هي كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصلحة فقد حصر المشرع أخطاء الدرجة الأولى فتلك الأعمال التي يقتربها الموظف خرقا للانضباط العام والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة تاركا تحديدها لهاته الأخيرة وذلك تبعا للقطاع الذي تنشط مع مراعاة خصوصية كل جهة<sup>1</sup> ".

❖ ومن هنا يمكننا تكيف بعض الأخطاء التي تعتبر خرقا للتحفظ ضمن الدرجة الأولى :

قيام الموظف بسلوك أو فعل من شأنه أن يسيء لسمعة المرفق العام أو يسيء للوظيفة وصورتها<sup>2</sup> وهذا ما قالت به المادة 42 من نفس الأمر حيث قال المشرع: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة . كما يجب عليه في كل الأحوال إن يتسم بسلوك لائق ومحترم " .

فعبارة سلوك لائق ومحترم مخالفتها أو خرقها تعتبر خرقا للتحفظ وبالتالي هي خرق للانضباط العام أو النظام الداخلي للهيئة المستخدمة فهنا تستدعي عقوبة من الدرجة الأولى .

<sup>1</sup> انظر المادة 177، 178، الأمر 03-06، السابق ذكره .

<sup>2</sup> بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2007-2008، ص 40

عدم احترام المستفيدين من المرفق أو المصلحة أو مماطلته وهذا ما قالت به المادة 53 من نفس الأمر: "يجب على الموظف العام التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة وبدون مماطلة"<sup>1</sup>، فاللياقة هي تعبير صريح عن تعامل الموظف باحترام اتجاه المستفيدين من المرفق ودون مماطلته وخرق ذلك يعتبر خرقا لواجب التحفظ وأيضا خرقا للانضباط العام داخل المرفق فيكيف خطأ من الدرجة الأولى ويستدعي العقوبة المقررة .

❖ أما بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثانية فقد وضحها المشرع في المادة 179 من نفس الأمر على أنها:

كل الأعمال المؤدية بالمساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية وقصد المشرع من هذا التحديد تقليد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية عند تحديد الأخطاء من الدرجة الثانية، ام تراعى فيها شروط الإضرار بأمن المستخدمين أو ممتلكاتها أو إلحاق خسائر مادية بالمباني والمنشآت .... الخ، أي أن المشرع ترك حرية تحديد الممتلكات وطرق توفير امن المستخدمين للمصلحة أو المرفق .

ومن خلال ذلك يمكننا إن نكيف الأخطاء التي تعد خرقا لواجب التحفظ ضمن أخطاء الدرجة الثانية كان يتمتع الموظف عن أداء خدمة لمستخدم بسبب خلاف سياسي أو عقائدي أو عرقي فقال المشرع في المادة 41 من نفس الأمر: " يجب على الموظف إن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"<sup>2</sup> وان يقوم الموظف مثلا بالاعتداء اللفظي على المستخدمين أو الاعتداء على ممتلكات الإدارة تحت أي مبرر حيث قال المشرع في المادة 53: " بأنه يجب على الموظف التعامل مع مستخدم المرفق العام بلياقة " . واللياقة تتضمن عدم الاعتداء اللفظي والتصرف باحترام دون تحيز وكما ذكرت المادة 42: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولوكان ذلك خارج الخدمة .... يتسم بسلوك لائق ومحترم "<sup>3</sup> .

فخرق ذلك يعد خرقا للتحفظ فالموظف الذي يمارس مهامه بكل أمانة حسب المادة 41 يجب عليه احترام امن المستخدمين بممارسة مهامه بكل أمانة وياحترام ولياقة، فعندما يسهو

<sup>1</sup> انظر المادة 42 . 53 ، الأمر 03-06، السابق ذكره .

<sup>2</sup> انظر المادة، 179 ، الامر 03-06، نفسه .

<sup>3</sup> انظر، 41 . 42 . 53 . الأمر 03-06، نفسه .

الموظف عن مهامه كتضييع وثائق تخص مستخدمين أو أي شيء آخر يخص المستخدم وذلك وفق مهام الموظف يعتبر مساساً بأمن المستخدم وخرقاً لواجب التحفظ وكذا الاعتداء على الموظف لفظياً أو الاعتداء على منشآت الإدارة وتخريبها يخرق السلوك اللائق والمحترم الذي يجب أن يلتزم به الموظف العام وبالتالي فهو خرق للتحفظ ويعتبر خطأ تأديبي يستدعي عقوبات الدرجة الثانية<sup>1</sup>.

❖ أما بالنسبة لأخطاء الدرجة الثالثة فقد وضحتها المشرع في المادة 180 في أنها تتمثل في :

- ✓ التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية .
  - ✓ إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه .
  - ✓ رفض تنفيذ أو امر السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته بدون مبرر مقبول .
  - ✓ إفشاء أسرار أو محاولة إفشاء أسرار مهنية .
  - ✓ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو أغراض خارجة عن المصلحة .
- وبناء على ما اقره المشرع في المادة 180 يمكننا إن نكيف بعض الأخطاء الوظيفية التي تدخل نطاق خرق واجب التحفظ وتستدعي عقوبات الدرجة الثالثة :
- ففي التحويل غير القانوني ..... استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة..... فإن هذا الفعل أو الخطأ المرتكب يعتبر خرقاً لواجب التحفظ وذلك لأن الموظف هنا خرق الأمانة التي يتكفل بها في إطار مهامه وهذا ما قالت به المادة 41 من نفس الأمر بان على الموظف ان يمارس مهامه بكل أمانة<sup>2</sup>.

فالتحويل غير القانوني .... بدوافع نقابية أو سياسية يعد خرقاً لواجب التحفظ وهذا ما قامت به المادة 28 من نفس الأمر: " لا يمكن أن يترتب عن الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية اي تأثير على الحياة المهنية للموظف مع مراعاة حالات لمنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر الانتماء أو عدم الانتماء إلى حزب سياسي على حياته المهنية "، وكذلك يرق واجب التحفظ إذا لم ينفذ الموظف أو امر السلطة السلمية

<sup>1</sup> بوراس منيرة : المرجع السابق، ص 40.

<sup>2</sup> انظر المادة 180، الأمر 03-06، السابق ذكره .

بسبب نفس الدوافع فبذلك يكون قد ألغى احترام سلطة الدولة ومنع تطبيق السياسة العامة من خلال الامتناع عن تنفيذ الأوامر والتشريعات المعمول بها وبطبيعة الحال الامتناع عن تنفيذ الأوامر يختلف من وظيفة الى أخرى ومن سلك الى آخر حسب حساسية السلك الوظيفي أو حساسية طبيعة المرفق العام صاحب النشاط .

إفشاء أسرار أو محاولة إفشاء .... ان السر المهني واجب وظيفي أخلاقي يدخل ضمن أخلاقيات المهنة وأخلاق الموظف وبالتالي هنا يدخل نطاق واجب التحفظ في شقه الأخلاقي الذي يقول بأمانة ونزاهة الموظف فكشف السر المهني خرق للتحفظ الذي يجب أن يلتزم به الموظف أثناء أداء مهامه أو بعدها.

إفشاء السر المهني تحت أي دافع سياسي أو نقابي هو خرق صريح لواجب التحفظ قد قالت المادة 28 بعدم تأثير الانتماءات السياسية والنقابية على الحياة المهنية وهذا اذا كان الدافع السياسي أو النقابي ليفشي سر من أسرار أو محاولة إفشاءه ومن هنا نجد ان خرق واجب كتمان السر هو خرق لواجب التحفظ وبالتالي يستدعي عقوبة من الدرجة الثالثة<sup>1</sup> .

❖ أما بالنسبة لأخطاء الدرجة الرابعة فقد حددها المشرع في المادة 181 من الأمر 06-

### 03 تتمثل في :

- ✓ الاستفادة من الامتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .
- ✓ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص مكان العمل .
- ✓ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن لمرفق العام أو المصلحة .
- ✓ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة .
- ✓ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف والترقية .
- ✓ الجمع بين الوظيفة التي شغلها ونشاط مريح آخر غير ذلك المنصوص عليها في المادة 43 و44.

الاستفادة من امتيازات .... تزوير الشهادات والمؤهلات .... يمكننا تكييف خرق التحفظ كخطأ من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بالتحيز إلى شخص طبيعي أو معنوي قصد تحقيق

<sup>1</sup> بوراس منيرة : المرجع السابق، ص 55 .

خدمة مقابل امتيازات أي كانت طبيعتها فهنا يمكننا القول بأنه خرق لواجب التحفظ في شقه الأخلاقي لأنه خرق واجب أداء الوظيفة بأمانة ودون تحيز وبالتالي فهو خطأ جسيم يستلزم العقوبات المقررة ضمن الدرجة الرابعة .

إتلاف وثائق إدارية .... يمكننا أن نقول أن هذا الخطأ خرق للتحفظ لان الوثائق الإدارية في عهدة وأمانة الموظف العام فهو بالتالي خرق لواجب الموظف لتأدية مهامه بأمانة .

إما إذا كان القصد من إتلافها الإساءة أو إعاقة السير الحسن للمصلحة أو المرفق العام مهما كانت الدوافع والأسباب سياسية أو نقابية فهنا الموظف العام قد خرق واجب التحفظ بفعل الإتلاف وكان الأضرار إعاقة السير الحسن للمصلحة فهنا هذا الخطأ فيه شق أخلاقي يتضمن الإخلال بالأمانة المعهودة إليه وفي شقه السياسي من اجل تحقيق مصلحة نقابية أو سياسية إذا كان القصد إعاقة السير الحسن للمرفق العام فهو خطأ جسيم يستدعي العقوبات المقرر للأخطاء من الدرجة الرابعة .

ارتكاب أعمال عنف .... يمكننا أن نكيف خرق التحفظ ضمن الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بالاعتداء بالعنف على اي شخص سواء من المستفيدين من المرفق أو الزملاء أو الرؤساء وهذا يعد خرقا للواجب الذي حدده المشرع في المادة 52 والمادة 53 من الأمر 06-03 حيث : " يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته مع رؤساءه وزملاءه ومروؤسيه " ، : " يجب على الموظف العام التعامل مع مستعملي المرفق العام بلباقة وأدب"<sup>1</sup>.

وفي الأخير يمكننا القول بأنه لا يمكن تكييف خرق التحفظ كخطأ وظيفي ضمن درجة واحدة فانتساع نطاق واجب التحفظ الذي لا ينحصر في حرية الرأي والتعبير فقط فهو يشمل أيضا الواجبات الوظيفية الأخلاقية وأيضا أخلاقيات الموظفين وانضباطهم من أمانة ونزاهة وروح مسؤولية في أداء المهام الوظيفية فمرونة وسلاسة واجب التحفظ وتكييف خرقه كخطأ وظيفي لا يمكن أن يكيف ضمن درجة واحدة وأيضا يمكن أن يكون أكثر من خطأ مكيف ضمن خرق واجب التحفظ وتتغير العقوبة التأديبية لواجب التحفظ وتكيف الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام حسب الجسامة وحسب الزمان والمكان لأنه واجب مستمر ودائم أثناء وبعد أداء المهام الوظيفية .

<sup>1</sup> أعمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الدراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات القضائية، ط1، جسر للنشر والتوزيع المحمدية، الجزائر، 2015. ص. 155 .

**المطلب الثاني : السلطة المخولة لتوقيع العقوبة على خرق التحفظ**

إن المشرع الجزائري في الأمر 06-03 سار المفعول قام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية إلى السلطة الإدارية الرئاسية، وإحالة البعض الآخر في المجالس التأديبية وبذلك المشرع الجزائري أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين : السلطة الرئاسية ومجالس التأديب حسب جسامة الخطأ المرتكب ولأن خرق التحفظ يكيف على انه خطأ وظيفي قد يدخل ضمن الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة حسب جسامة الخطأ المرتكب فان اختصاص قرار التأديب يعود إلى السلطة الرئاسية ومجالس التأديب<sup>1</sup> كلاهما معا عندما يتعلق الخطأ بخرق واجب التحفظ .

❖ **السلطة الرئاسية :** إن سلطة التأديب في الوظيفة العامة هي جزء من السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها، كما أن اختصاص الرؤساء الإداريين بسلطة التأديب في الوظيفة العامة هو اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على الأشخاص المرؤوسين داخل الإدارة إذا اقتضى الأمر، من اجل ضمان حسن سير المرافق العامة .

فالإجراءات التأديبية تنطلق من الرئيس الإداري الذي يعتبر محركه وإن كان لا ينفرد بتوقيع العقوبات على الأخطاء الأقل جسامة ولقد خص المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحريك الإجراءات التأديبية<sup>2</sup> وهذا يعني أن سلطة التأديب في نظام تأديب الموظف العمومي الجزائري هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين وحسب المادة 95 من الأمر 06-03 : " تعود صلاحية تعيين الموظف إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها "، لكن المشرع الجزائري حسب الأمر 06-03 ميز بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية من جهة وعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة .

**عقوبات الدرجة الأولى والثانية :** إن خرق التحفظ إذا كيف من الدرجة الأولى والثانية فان المشرع في المادة 165 من الأمر 06-03 فانه تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار معبر، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من

<sup>1</sup>تقافيفية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص 177.

<sup>2</sup>تقافيفية مفيدة، المرجع نفسه، ص 118 .

المعني، فهنا المشرع الجزائري لم يلزم السلطة الإدارية باستشارة أي هيئة عند توقيع أي عقوبة نظرا أن الأخطاء المرتكبة ضمن الدرجة الأولى والثانية تعتبر اقل جسامة<sup>1</sup>.

**عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة :** نظرا لان خرق واجب التحفظ كيف أيضا ضمن الدرجة الثالثة والرابعة من الأخطاء الوظيفية الأكثر جسامة، فان العقوبات المقررة ضمن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة تتخذها السلطة المكلفة بالتعيين بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبدي في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتجاوز 45 يوما من تاريخ إخطارها.

هنا قد وفر المشرع للموظف المعني للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ضمانا القرار الجماعي كأنه مجلس تأديب ذا تشكيلة جماعية<sup>2</sup>، ولقد رتب المشرع في الأمر 03-06 بموجب المادة 166 اثر أو جزاء سلبيا في حال عدم مراعاة أجال إحالة الملف التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وحدد الآجال ب 45 يوما، في حال المخالفة يسقط الخطأ وبهذا يتحقق الجزاء السلمي والأثر السلبى .

❖ **المجلس التأديبي :** لقد انشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية، إذا ما تعلق الأمر بعقوبات على درجة كبيرة من الجسامة تصل إلى الدرجة الثالثة والرابعة وقد أطلق عليها المشرع في الأمر 03-06 تسمية : " اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء "، وهذه اللجان أو المجالس عبارة عن تشكيلة متساوية الأعضاء من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين يرأسها احد الإداريين .

إذا كان المشرع الجزائري قد جسد منطق الضمان عند إنشاءه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس الإداري اللذان يجتمعان كمجلس تأديبي، حيث لا يسع الرئيس الإداري الانفراد بتوقيع العقوبات المتعلقة بخرق التحفظ إذا كانت على درجة من الجسامة فتتدخل هذه اللجان إلى جانب الرئيس كمجلس تأديب<sup>3</sup> .

<sup>1</sup>رحمأوي كمال، المرجع السابق، ص 38 .

<sup>2</sup>عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 160 .

<sup>3</sup>محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري، 1989، ص180.

إن المشرع الجزائري في الأمر 03-06 قد نص على إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، حيث يقول في المادة 165: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديب<sup>1</sup>".

وفي الأخير يمكننا القول إن السلطة التي تصدر القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام الذي ارتكب خطأ يندرج ضمن نطاق خرق التحفظ، وكيف هذا الخطأ من الدرجة الأولى أو الثانية فإن السلطة الإدارية الرئاسية تقوم بتأديب الموظف ومن دون استشارة أو اخذ رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

أما إذا كانت الأخطاء التي تعتبر خرقا للتحفظ قد كلفت من الدرجة الثالثة أو الرابعة فإن السلطة الرئاسية الإدارية تقوم بتأديب الموظف بعد اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وانطلاقا من أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزم للإدارة فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فهذا يعكس إشراك ممثلي الموظفين لاتخاذ القرار المناسب الذي لا تتفرد به الإدارة ويكون قرار اللجنة مبررا

### المطلب الثالث : الجزاءات المترتبة عن خرق واجب التحفظ

إن المشرع الجزائري يهدف إلى كشف العيوب في البناء الإداري فالتأديب يمنع ارتكاب المخلفات مستقبلا وبذلك يمهد لإصلاح البلاد أي هو إجراء علاجي يهدف الى سد الثغرات ومنع الوقوع في الخطأ مستقبلا، كما يجدر الذكر أن التأديب يهدف إلى إصلاح شخص الموظف من خلال تبصيره بالأخطاء التي ارتكبها، فالتأديب لا يقوم على فكرة العقاب بل يهدف إلى إصلاح الموظف العام ورفع كفاءة أدائه، ولضمان حسن سير المرفق العام فإن التأديب يقوم على أساس ضمان سير المرافق العامة، ولهذا قام المشرع بتقرير العقوبات

<sup>1</sup> انظر المادة 165 ، الأمر 03-06، السابق ذكره .

التأديبية على أي تقصير أو إهمال في أداء الواجبات الوظيفية من قبل الموظف العام ويتحمل الجزاءات التأديبية المقررة<sup>1</sup>.

ولأن واجب التحفظ من الواجبات الوظيفية التي يجب ان يلتزم بها الموظف وقد حرر لها عقوبات حسب درجة الجسامة عند خرق أو الإخلال بواجب التحفظ، ولأن خرق واجب التحفظ قد يكيف كخطأ وظيفي في كل درجات الجسامة من الدرجة الأولى والثانية والثالثة والرابعة ويترتب عن جسامة كل خطأ حسب الدرجة جزاءات تأديبية تصنف وفقا لإحكام المادة 163<sup>2</sup> من الأمر 03-06 إلى أربعة درجات منها العقوبات المعنوية ومنها العقوبات المادية :

#### الفرع الأول : العقوبات المعنوية :

تتمثل العقوبات المعنوية في تنبيه الموظف لينتهج منهاجا قويا في عمله أو سلوكه في المستقبل ولا يترتب عن هذا النوع من الجزاء أي اثر مادي، وحسب المادة 163 فان المشرع حدد عقوبات الدرجة الأولى التي توجه في شكل تنبيه أو إنذار كتابي أو توبيخ :

➤ **التنبيه :** يعتبر جزاء التنبيه اخف الجزاءات التي نص عليها المشرع فهو يتضمن حث الموظف وتذكيره بوجوب مراعاة واجباته الوظيفية إذا ما ارتكب الموظف إخلال بسيط في واجباته أو في سلوكه الوظيفي، وتقوم السلطة المخولة المتمثلة في السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوجيه التنبيه بقرار مبرر عند حصولها على توضيحات كتابية من المعني لتقويم وتحسين سلوك الموظف الوظيفي ولجعله يدرك الخطأ المرتكب<sup>3</sup>.

➤ **الإنذار الكتابي :** هو تحذير الموظف من الإخلال بواجباته الوظيفية حتى لا يتم تجديد العقاب عليه وتستهدف تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبها ويتم اتخاذ هذه العقوبة بقرار يتم تبليغه للموظف من طرف الإدارة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ( دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 255.

<sup>2</sup> انظر المادة 163 ، الأمر 03-06، السابق ذكره .

<sup>3</sup> نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام ( دراسة مقارنة )، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007، ص 354.

<sup>4</sup> سعيد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 176.

➤ **التوبيخ** : هو إجراء اشد من الإنذار، وهو عبارة عن لوم شديد اللهجة توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ الوظيفي، وتقرر عقوبة التوبيخ بنفس الكيفيات والشروط التي تصدر بها عقوبة الإنذار .

الأخطاء الوظيفية التي تكيف ضمن الدرجة الأولى والثانية والتي تكون خرقا للتحفظ تقرر لها عقوبات معنوية لها تأثير على نفسية الموظف ولا يتعدى هذا التأثير إلى الوضع المادي للمركز الوظيفي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : الجزاء المادي

وذلك الجزاء الذي لا ينحصر تأثيره على نفسية الموظف فقط، بل يتعدى إلى الوضع المادي لمركزه الوظيفي وبذلك نستطيع تصنيف العقوبات المادية المقررة لخرق التحفظ ضمن الدرجة الثانية والثالثة والرابعة وتتمثل هذه العقوبات في :

➤ **عقوبات الدرجة الثانية** : وهي العقوبات المقررة للأخطاء الوظيفية المرتكبة من الدرجة الثانية ، فإذا تم تكيف خرق واجب التحفظ ضمن الدرجة الثانية فان العقوبات ضمن المادة 163 من نفس الأمر في فقرتها الثانية تقول :

**التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام (03)** : ويقصد به توقيف الموظف الذي قام بخرق التحفظ لمدة محددة لا يمكن خلالها مزاوله مهامه الوظيفية، وينحصر اثر الوقف في منع الموظف العام من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف، على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة الوقف مباشرة<sup>2</sup> .

**الشطب من قائمة التأهيل** : هي عقوبة تؤدي الى شطب الموظف العام الذي قام بخطأ خرق التحفظ من لائحة الترقية في الرتبة خلال السنة التي اتخذ فيها القرار<sup>3</sup>، ويترتب عن عقوبة الشطب من قائمة التأهيل حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية، وبذلك يحرم من الحصول من ترقية مشروعة خلال صلاحية الجدول السنوي، مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> بوراس منيرة، المرجع السابق، ص 59 .

<sup>2</sup> علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 255.

<sup>3</sup> بوراس منيرة، المرجع السابق، ص 60 .

<sup>4</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص 437.

➤ **عقوبات الدرجة الثالثة :** إذا كيفت جسامة خرق واجب التحفظ ضمن الدرجة الثالثة فإن العقوبات المقررة حسب ما ذكرته المادة 163 من الأمر 03-06 التي قرر وفقها المشرع عقوبات الدرجة الثالثة بحسب الجسامة والتي تتمثل في :

**الإيقاف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية أيام (08) :** ويقصد بها في هذه الحالة توقيف الموظف على الأقل أربعة أيام (04) كحد أدنى إلى ثمانية أيام (08) كأقصى حد عن مزاوله أداء مهامه الوظيفية .

**التنزيل من درجة إلى درجتين :** ويقصد بالتنزيل في الدرجة تنزيل الموظف الذي ارتكب خطأ إلى درجة أدنى من الدرجة التي يشغلها وقت توقيع العقوبة ويبقى موظف محتفظاً بأقدميته التي تحصل عليها في الفئة الوظيفية قبل توقيع العقوبة، ويترتب عن التنزيل من درجة إلى درجة النقص الفوري من مرتب الموظف الى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية.

**النقل الإجباري :** وهو عبارة عن إجراء تأديبي يتم بموجبه نقل الموظف الذي ارتكب الخطأ الذي يدخل نطاق خرق التحفظ من مكان عمله إلى مكان آخر، وهذا الإجراء لا بد من تمييزه عن النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية .

➤ **عقوبات الدرجة الرابعة :** إذا كيف خرق واجب التحفظ ضمن أخطاء الدرجة الرابعة فإن جسامة هذا الخطأ تستدعي العقوبات المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 03-06 وتتمثل هذه العقوبات أساساً في :

**التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة :** ويتمثل هذا الإجراء في تنزيل أو تعيين الموظف الذي ارتكب الخطأ المتعلق بخرق التحفظ في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها<sup>1</sup> .

**التسريح :** هو إجراء تأديبي يترتب عنه فقدان صفة الموظف، ويعد اشد العقوبات التأديبية وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة اللجنة الإدارية المتسأوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديب<sup>2</sup> .

**العزل :** هي عقوبة تقرر بسبب إهمال المنصب والتغيب بشكل متواصل لمدة (15) يوماً على الأقل دون مبرر مقبول، وذلك يعني حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية طبقاً للمادة

<sup>1</sup> سعيد مقدم : المرجع السابق، ص 438 .

<sup>2</sup> بوراس منيرة، المرجع السابق، ص 60 .

185 من الأمر 03-06 فان الموظف الذي يكون محل عقوبة التسريح أو العزل لا يمكن ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، وبالتالي فهي اشد العقوبات<sup>1</sup> .

ومما سبق نجد أن واجب التحفظ واتساع نطاقه وشموله الجانب الأخلاقي للوظيفة والجانب الأخلاقي للموظف فضلا عن جانبه السياسي المتمثل في حرية الرأي والتعبير، فان خرق واجب التحفظ تختلف جسامته بحسب ظروف الخطأ الزمنية والمكانية وبحسب حساسية بعض الأسلاك وحساسية بعض المرافق العمومية ، وكذلك كيف بحسب الرتبة السلمية، ولذلك قد كيف خرق التحفظ ضمن الدرجات الأربعة بحسب الجسامة وذلك ما يترتب عنه العقوبات المقررة ضمن الدرجات الأربعة التي اقرها المشرع ضمن الأمر 03-06، وترك لسطة التعيين تقدير هذه الأخطاء وتوقيع العقوبة وقد تشاركه لجان متساوية الأعضاء كمجلس تأديب في درجة العقوبة الأكثر جسامة، وهذا ما يترتب عنه اثار معنوية على شخص الموظف أو اثار مادية قد تتجاوز الجانب المعنوي إلى الجانب المادي للمركز الوظيفي الذي يشغله الموظف صاحب الخطأ .

<sup>1</sup> انظر المادة 185 ، الأمر 03-06، السابق ذكره .

### المبحث الثاني : العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ

إن المشرع الجزائري قرر مجموعة من العقوبات التي تقع على الموظف الذي يرتكب خطأ وظيفيا وقد تترتب عن هذا الخطأ المسؤولية الجنائية متى حققت أركان الجريمة المتمثلة في الركن المعنوي وهو العمد في القيام بالفعل والركن المادي الذي يتمثل في مادية الفعل على ارض الواقع ويسبب أضرارا عامة تصيب المجتمع .

ولأن التحفظ واجب يلتزم به الموظف وخرقه تختلف جسامته من ادني إلى أقصى حد في العقوبات التأديبية وعندما تترتب عن جسامه هذه الأخطاء التي يرتكبها الموظف ويترتب عليها المسائلة الجنائية التي يكون ركنها المعنوي العمد أو القصد وركنها المادي في القيام بالفعل أو الجناية على ارض الواقع، وعندما يتحقق الضرر العام نكون بصدد توقيع العقوبة المقررة مسبقا عن الأخطاء الوظيفية التي تعتبر خرقا لواجب التحفظ وما يترتب عليها من آثار قانونية، وهذا ما سنفصله فيما يلي :

- **المطلب الأول :** العقوبات المقررة في قانون العقوبات على خرق التحفظ
- **المطلب الثاني :** العقوبات المقررة على خرق التحفظ في قانون الفساد 06-01
- **المطلب الثالث :** الآثار القانونية المترتبة عن العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ

**المطلب الأول : العقوبات المقررة في قانون العقوبات على خرق التحفظ**

لقد قام المشرع الجزائري في قانون العقوبات مسبقا على الجنايات التي يرتكبها الموظف العام، وسنقوم بتكليف بعض العقوبات التي قررت بسبب أخطاء وظيفية جسيمة تحدث ضررا عاما وتدخل ضمن نطاق خرق واجب التحفظ .

حيث اقر المشرع الجزائري في المادة 119 مكرر : إن كل موظف عمومي حسب المفهوم المذكور في المادة 02 من قانون الفساد 06-01<sup>1</sup> الذي تسبب إهماله الواضح أي إهمال الوظيفة وبطبيعة الحال إهمال الوظيفة يعد خرقا لواجب التحفظ لأنه خرق لأخلاقيات المهنة عامة وخاصة خرق الأمانة والذي يؤدي إلى الضرر العام .

فالضرر العام المحدث في المادة 119 مكرر هو سرقة أو اختلاس وتلف أو ضياع أموال عمومية أو خاصة أو أشياء تقوم مقامها أو وثائق أو سندات أو عقود أو أموال منقولة وضعت تحت يده سواء بحكم وظيفته أو بسببها .

فالمشرع وضع من خلال عبارة " وضعت تحت يده " ان ما ذكر ضمن المادة هو أمانة لدى الموظف العام بحكم الوظيفة التي يؤديها أو بسببها<sup>2</sup>، والأمانة والنزاهة تدخل نطاق التحفظ وخرقها هو خرق للتحفظ، حيث قال المشرع في المادة 41 من الأمر 06-03 : " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بأمانة ....."<sup>3</sup>، ومفهوم مصطلح أمانة واسع النطاق باتساع وشمول واجب التحفظ في شقه الأخلاقي، حيث تتدرج ضمن أخلاقيات المهنة .

ونظرا لجسامة الخطأ المرتكب من قبل الموظف والذي يعد جنائية لخرق التحفظ اقر المشرع في المادة 119 مكرر اقر عقوبة الحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات كما اقر أيضا غرامة مالية حددها من 50000 دج إلى 200000 دج .

أما في المادة 120 فقد وضع المشرع أن الموظف الذي يتلف أو يزيل بطريق الغش وبنية الإضرار، وثائق أو سندات أو عقود أو أموالا منقولة كانت في عهده بهذه الصفة أو سلمت له بسببها .

<sup>1</sup> القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المؤرخ في 20 فيفري 2006، الجريدة الرسمية، العدد 14 .

<sup>2</sup> انظر المادة 119، قانون رقم 20-06 مؤرخ في 5 رمضان 1441 الموافق ل 28 ابريل سنة 2020، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق يونيو سنة 1996 والمتضمن قانون العقوبات . ج ر ج ج، العدد 25 الصادر في 29 ابريل 2020، ص.

<sup>3</sup> انظر المادة 41، الأمر 06-03، السابق ذكره .

ولأنها عقوبة تقع على خرق النزاهة والأمانة للموظف وبالتالي هي خرق لواجب التحفظ فان مرتكب هذا الفعل أو الجناية بحسب السلم الوظيفي أو بحسب السلك الوظيفي وحساسة بعض الوظائف تقرر عقوبة الحبس والغرامة المالية المحددة والتي تشدد بحسب الرتبة السلمية أو بحسب ما ذكرنا .

وقد حدد المشرع تحديدا صريحا للأشخاص محل العقوبة القاضي والضابط العمومي والموظف، الذي ارتكب الجناية التي في مضمونها خرق التحفظ<sup>1</sup>، فالغش خرق لأخلاقيات المهنة والجانب الأخلاقي للموظف الذي يجب أن يؤدي مهامه بأمانة ونزاهة، وهذا ما قالت به المادة 41 في الأمر 03-06 .

وحسب المادة 120 في الوثائق والسندات والعقود أو الأموال المنقولة التي في عهده ، فإتلافها عمدا وتحقيق العمد أو إزالتها بطريقة الغش وهو أيضا تحقيق العمد وقد كيفت هذه الجناية كخطأ وظيفي ضمن الدرجة الرابعة حسب المادة 181 من القانون 03-06<sup>2</sup> والذي يستدعي العقوبة الجنائية المقررة في المادة 120 من قانون العقوبات والتي تتمثل في الحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة مالية محددة من 500 إلى 5000 دج وتشدد العقوبة بحسب الرتبة السلمية وبحسب حساسية السلك الوظيفي أو حساسية المرفق العام .

أما المادة 132 يقول المشرع أن القاضي أو رجل الإدارة الذي يتحيز لصالح احد الأطراف أو ضده فهذا الفعل يعد جنائية<sup>3</sup> ويعد خرقا لأخلاقيات المهنة وأخلاق الموظف ويدخل في نطاق خرق واجب التحفظ، فالقاضي ملزم بالتحفظ وعدم التحيز بحسب القانوني الأساسي للقضاء، أما رجل الإدارة فقد قالت المادة 141 من الأمر 03-06 بان الموظف يجب أن يؤدي الوظيفة بأمانة وبدون تحيز، وهذا الفعل الذي يعد جنائية هو إخلال بالمساواة بين المستفيدين من المرفق العام أو المحتكمين للقضاء .

ولهذا قرر المشرع في المادة 132 من قانون العقوبات غرامة مالية تقدر من 500 دج إلى 1000 دج وأيضا عقوبة الحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وتشدد العقوبة بحسب الرتبة السلمية وحساسة السلك أو المرفق صاحب النشاط .

<sup>1</sup> انظر المادة 120 ، الأمر رقم 06-20 ، السابق ذكره .

<sup>2</sup> انظر المادة 181، الأمر 03-06، السابق ذكره.

<sup>3</sup> انظر المادة 132، الأمر رقم 06-20 ، نفسه .

أما في المادة 136 من قانون العقوبات يقول المشرع بجواز محاكمة كل قاضي أو موظف إداري يمتنع بأي حجة كانت عن الفصل فيما يجب عليه بعد ان يكون طلب إليه ذلك، فهنا الموظف قد رفض تنفيذ الأوامر وهذا ما وضحه المشرع في عبارة بعد أن يكون قد طلب إليه ذلك ... وذلك في إطار مهامه الوظيفية أو بسبب التسخير<sup>1</sup>، وهذا الفعل الذي يعد جنائية قد كيف كخطأ وظيفي جسيم يصنف ضمن الدرجة الثالثة حسب المادة 180 من الأمر 06-03، فالامتناع عن تنفيذ الأوامر يدخل نطاق خرق واجب التحفظ، لان الموظف خرق واجب الطاعة<sup>2</sup>.

ومهما كانت الدوافع فان الموظف أو القاضي الذي قام بهذا الفعل الذي يعد جنائية ويكيف خرقا لواجب التحفظ قد ألغى احترام سلطة الدولة وامتنع عن تطبيق السياسة العامة وفق القوانين والتشريعات المعمول بها مهما كانت الدوافع نقابية أو حزبية أو سياسية، فقد قالت المادة 40 من المرسوم 06-03 يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها، أما بسبب الدوافع التي جعلت الموظف يمتنع وتتأثر مهامه فهو خرق لما جاءت به المادة 28 من الأمر 06-03: " لا يمكن ان يترتب عن الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال بان يؤثر الانتماء أو عدم الانتماء إلى حزب سياسي على حياته المهنية"، ولان هذا الفعل المرتكب من الموظف يصنف من أخطاء الدرجة الثالثة من حيث الجسامه وأيضا كيف له المشرع عقوبة جنائية في قانون العقوبات في المادة 136 والمتمثلة في غرامة مالية مقدرة من 750 دج إلى 3000 دج كما قرر المشرع حرمان مرتكب الفعل بالحرمان من ممارسة الوظائف العمومية من 5 سنوات إلى 20 سنة، وتشدد العقوبة بحسب الرتبة السلمية أو بحسب حساسية السلك الوظيفي وحساسية المرفق العام .

وفي المادة 137 يقول المشرع إن كل موظف أو عون من أعوان الدولة أو مستخدم أو مندوب عن مصلحة للبريد، يقوم بفظ أو إتلاف أو اختلاس وسائل المسلمة إلى البريد أو يسهل ذلك، حيث أن الرسائل هي أمانة في عهدة المذكورين في المادة بمناسبة أداء مهامه وفضها

<sup>1</sup> انظر المادة 136، الأمر رقم 06-20، السابق ذكره .

<sup>2</sup> انظر المادة 180، الأمر 06-03، السابق ذكره .

وإتلافها هو المساس بالأمانة الموكلة لهم وهذا خرق لواجب التحفظ في جانبه الأخلاقي، والاختلاس هو فعل يمس بالنزاهة والاستقامة في أداء المهام الوظيفية، وإن قام بتسهيل هذا الفعل الضار فهو شريك بالفعل الضار وبالتالي يتحمل العقوبة<sup>1</sup>، فضلا على أن هذا الفعل المتمثل في فظ وإتلاف الوثائق يعتبر خطأ جسيما من الدرجة الرابعة في الأمر 06-03<sup>2</sup>، وقرر المشرع العقوبة المذكورة في المادة 137 والمتمثلة في الحبس من 03 أشهر إلى 05 سنوات وبغرامة مالية مقدرة من 30000 دج إلى 500000 دج و، وأضاف المشرع ضمن الفقرة الثانية من نفس المادة، انه يعاقب بنفس العقوبات كل مستخدم أو مندوب لمصلحة البريد الذي يفشي محتوى أو يذيع محتوى برقية أو يتلفها أو يختلسها، وهنا فقد تتأول الفاعل خرق السر المهني بإذاعة محتوى البرقية التي تدخل في عهده أي في أمانته، فبهذا فقد خرق الأمانة وأيضا أفشى سرا مهنيا واللذان يعتبران خرقا لواجب التحفظ الذي يجب أن يلتزم به الموظف أثناء وبمناسبة مهامه وحتى بعد الانفصال عن الوظيفة .

فأضاف المشرع بالإضافة إلى عقوبة الحبس والغرامة المالية الحرمان من الوظائف العمومية من 05 إلى 10 سنوات .

أما في المادة 301 والمادة 302 فقد خصهما المشرع بواجب كتمان السر المهني والعقوبات المقررة لخرق هذا الواجب، فواجب كتمان السر المهني وواجب التحفظ واجبان متلازمان يجب على الموظف الالتزام بهما بمناسبة أداء مهامه وحتى بعد أداء الوظيفة أو الانفصال عنها، وكل خرق هو يعتبر خرق لواجب كتمان السر وواجب التحفظ معا .

فقد قال المشرع في المادة 301 أن الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على إسرار أدلى بها يعاقبون بالحبس والغرامة المالية المحددة ضمن العقوبة المقررة عند إفشائهم لهذه الإسرار في غير الحالات التي يوجبها عليهم القانون ولم يصرح لهم بذلك<sup>3</sup>، فالإفشاء السر المهني يعتبر من الأخطاء الجسيمة التي تدخل نطاق خرق التحفظ وقد كيف هذا الخطأ ضمن أخطاء الدرجة الثالثة حسب الأمر 06-03 في المادة 180 نظرا لجسامة هذا الخطأ.

<sup>1</sup> انظر المادة 137، الأمر رقم 06-20، السابق ذكره .

<sup>2</sup> انظر المادة 181، الأمر 06-03، السابق ذكره .

<sup>3</sup> انظر المادة 301، الأمر رقم 06-20، السابق ذكره .

وبالعودة إلى العقوبة المقررة في المادة 301 من قانون العقوبات، تتمثل العقوبة في الحبس من شهر إلى 06 أشهر وبغرامة مالية من 500 دج إلى 5000 دج، وتشدد العقوبة بحسب الرتبة السلمية .

أما المادة 302 فقد قال المشرع ان كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء أي انه إذا افشي سر وتحقق الفعل أو حتى الشروع في الإقضاء أو كشف إسرار المؤسسة التي يعمل فيها، فقد شدد المشرع العقوبة إذا كان إقضاء هذه الإسرار إلى جانب الجزائريين المقيمين بالخارج ما لم يصرح أو يسمح لهم بذلك تقرر عقوبة الحبس من سنتين إلى 05 سنوات وغرامة مالية من 500 دج إلى 10000 دج .

وقد خفف المشرع العقوبة إذا كان إقضاء هذه الإسرار إلى جانب الجزائريين المقيمين بالجزائر، حيث قرر عقوبة الحبس من 03 أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية مقدرة من 500 دج إلى 1500 دج .

كما أن المشرع أزم بتطبيق الحد الأقصى للعقوبة المقررة في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأسرار بالأسلحة والذخائر الحربية المملوكة للدولة، وقال المشرع ضمن المادة انه في جميع الحالات التي تخص الفقرة الأولى والثانية والثالثة علاوة على العقوبة المقررة يجوز الحكم على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة أو 05 سنوات على الأكثر<sup>1</sup> .

من خلال ما سبق نجد أن العقوبات المقررة على الموظف في قانون العقوبات من خلال أخطاءه الوظيفية المرتكبة قد وقعت تحت طائلة العقوبة الجنائية المقررة مسبقا نظرا للضرر العام الذي يحدثه الفعل المرتكب، والذي لاحظنا أن هذا الفعل المرتكب يمس بأمانة ونزاهة الموظف والتي تتعلق بالأخلاقيات المهنية وأخلاقيات الوظيفة والتي تدخل في نطاق خرق واجب التحفظ، وقدرت العقوبة بين الحبس والغرامة المالية والحرمان من ممارسة الوظيفة

### المطلب الثاني : العقوبات المقررة على خرق التحفظ في قانون الفساد 01-06

إن المشرع من خلال القانون 01-06 حدد العقوبات التي تقع على خرق الموظف العام للأداء السليم والنزاهة للوظيفة التي يشغلها فأي فعل مرتكب من الموظف والذي يحدث ضررا عاما، ويتعلق الفعل المرتكب أو الخطأ الوظيفي بأخلاقيات الوظيفة وأخلاقيات الموظف، ولأن

<sup>1</sup> انظر المادة 302 ، الأمر رقم 06-20 ، نفسه .

واجب التحفظ يشمل مجمل هذه الأخلاقيات فان هذه العقوبات المقررة هي عقوبات على خرق واجب التحقق .

حيث يقول المشرع في المادة 07 من القانون 06-01 انه من اجل مكافحة الفساد تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية على تشجيع النزاهة والأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزاهة والملائم للوظائف العمومية والعهد الانتخابية .

وفي مجمل العقوبات المتعلقة بخرق التحفظ فقد تتأول لها المشرع في القانون 06-01 ضمن الباب الرابع تحت عنوان التجريم والعقوبات وأساليب التحري، حيث اقر في رشوة الموظفين في المادة 25 الفقرة الثانية أن كل موظف عمومي طلب ا قبل بشكل مباشر أو غير مباشر مزية غير مستحقة لنفسه أو لشخص آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته، فالموظف الذي يقبل المزية يخرق واجب التحقق الذي يتضمن نزاهة الموظف الذي يجب ان يؤدي وظيفته بأمانة ودون تحيز، وقرر المشرع في أو ل المادة العقوبات المتمثلة في عقوبة الحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة مالية من 200000 دج إلى 1000000 دج نظرا لجسامة الخطأ الوظيفي أو الفعل المرتكب من قبل الموظف كما أن هذا الخطأ يدخل ضمن الدرجة الرابعة بحسب المادة 181 من الأمر 06-03.

وقد قرر المشرع أيضا ضمن المادة 26 العقوبات التي تقع على منح الامتيازات غير المبررة والتي تعد خرقا لواجب التحفظ وتدخل في نطاقه، ويتمثل هذا الخرق في التمييز والمحاباة وبالتالي يعد خرقا للواجبات الذي ذكرته المادة 41 من الأمر 06-03 التي توجب بممارسة الموظف لمهامه بكل أمانة ودون تحيز .

وبالتالي فالمشرع ضمن المادة 26 من القانون 06-01 حدد عقوبة الخرق بالحبس من سنتين الى 10 سنوات وحدد غرامة مالية مقدرة بـ 200000 دج إلى 1000000 دج وهي نفس العقوبة المقررة في المادة 25، وتطبق العقوبة على كل موظف عمومي يقوم بإبرام عقد أو يؤشر أو يراجع عقدا أو اتفاقية أو صفقة أو ملحقا مخالفا بذلك الأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري العمل بها .

أما المادة 27 التي تناولت الرشوة في مجال الصفقات العمومية فمضمونها أن الموظف الذي يخرق واجب التحفظ من خلال قبول أجرة أو منفعة من أجل أداء خدمة تتمثل في إجراء مفاوضات قصد إبرام أو تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق، فالموظف بذلك خرق أخلاقيات المهنة المتمثلة في النزاهة والأمانة والتي تدخل بدورها في نطاق واجب التحفظ، وشددت<sup>1</sup> العقوبة من 10 سنوات إلى 20 سنة وغرامة مالية مقدرة بـ 1000000 دج إلى 2000000 دج وهي نفس الغرامة المطبقة على الموظف الأجنبي عند تحقيق جرم الرشوة، إلا أن عقوبة الموظف العمومي الدولي خففت في الحبس من سنتين إلى 10 سنوات حسب المادة 28 بغرض أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته .

أما في المادة 29 والمادة 30 تضمنت اختلاس الممتلكات من قبل الموظف العام، فالاختلاس والغدر يعتبران من الأفعال التي تخل بأخلاق الموظف وشرفه وأخلاقيات المهنة، وبذلك فهي تدخل في نطاق خرق واجب التحفظ الذي يجب أن يلتزم به الموظف في أداء مهامه .

ففي المادة 29 يقول المشرع أن كل موظف يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمدا وبدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي، لصالح شخص أو كيان آخر أية ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أشياء أخرى ذات قيمة تدخل في عهده بحكم الوظيفة أو بسببها، أي تكون بأمانته .

أما في المادة 30 فيقول المشرع كل موظف يطلب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء أو يجاوز ما هو مستحق وبهذا يخرق واجب التحفظ المتمثل في أداء المهنة بأمانة . وإما عن العقوبات المقررة فهي نفس العقوبة في المادتين وتتمثل في الحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة مالية من 200000 دج إلى 1000000 دج<sup>2</sup>.

كما أن المادة 31 نصت على عقوبة الإعفاء أو التخفيض غير القانوني للضريبة والرسم وهذا يخالف واجب الموظف الأخلاقي بعدم التمييز والتحيز الذي يدخل نطاق خرق التحفظ

<sup>1</sup>المادة 7. 25. 27 . القانون رقم 06-01،السابق ذكره .

<sup>2</sup>المادة 28. 29. 30 . القانون رقم 06-01 نفسه .

ونصت على غرامة مالية بين 500000 دج إلى 1000000 دج وعقوبة الحبس بين 5 سنوات و10 سنوات .

أما في المادة 32 تحت عنوان استغلال النفوذ كل موظف يقوم بطلب مزية أو قبول أي مزية غير مستحقة ليستغل الموظف نفوذه الفعلي أو المفترض بهدف الحصول من إدارة أو سلطة عمومية على منافع غير مستحقة وهذا خرق لواجب التحفظ والتحلي بالأمانة والنزاهة، وقررت نفس العقوبة التي أتت في المادة 29 والمادة 30 .

وكذلك قرر المشرع نفس العقوبة في المادة 33 للموظف الذي يستغل وظيفته ومنصبه عمدا من أجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل، بغرض الحصول على منافع غير مستحقة وتدخل أيضا ضمن الأمانة والنزاهة وتعد خرقا لواجب التحفظ .

ونفس العقوبة حررت أيضا في المادة 35 عندما يكون الموظف مديرا أو مشرفا بصفة كلية أو جزئية عندما يتلقى فوائد عن العقود والمزايدات والمناقصات أو المقاولات أو المؤسسات أو من يكون مكلفا بان يصدر إذنا بالدفع في عملية ما أو مكلفا بتصفية أمر ما ويأخذ منه فوائد ايا كانت، فهذا أيضا إخلال بواجب التحفظ عن طريق الإخلال بالأمانة في أداء الوظيفة<sup>1</sup> .

أما المادة 38 تحت عنوان تلقي الهدايا فكل موظف عمومي يقبل من شخص هدية أو مزية غير مستحقة من شأنها ان تؤثر في سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بمهامه، وهذا يخالف واجب التحفظ في شقه الأخلاقي لعدم أداء الوظيفة بأمانة ونزاهة<sup>2</sup> .

من خلال ما سبق ذكره نجد ان المشرع في القانون 06-01 المتعلق بالفساد قرر العقوبات المتمثلة في الغرامة المالية أو في الحبس على الأفعال التي تعد خرقا على أداء الموظف لمهامه بأمانة ونزاهة، وهذا يعتبر الشق الأخلاقي لواجب التحفظ وخرقه يعد خرقا للتحفظ، ونظرا لجسامة الفعل المرتكب قرر المشرع العقوبات المذكورة نظرا للضرر العام الذي تحدثه الأفعال التي تعد خرقا لواجب التحفظ والتي يرتكبها الموظف وتعد جرما ضمن قانون الفساد،

<sup>1</sup>المادة 31 . 32 . 35 ، القانون رقم 06-01،السابق ذكره .

<sup>2</sup>المادة 38، القانون رقم 06-01،نفسه .

**المطلب الثالث : الآثار القانونية المترتبة عن العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ**

قد يرتكب الموظف العمومي فعلا يخرق به واجب التحفظ وإذا كيف هذا الخرق جريمة جزائية تحدث ضررا يمس بالمجتمع أو ضررا بالمال العام انه توقع عليه العقوبات المنصوص عليها ضمن قانون العقوبات وقانون الفساد، وعند تطبيق العقوبة فان الموظف العام يتحمل الآثار القانونية المترتبة عن الفعل المرتكب الذي يحدث ضررا عاما الذي يمس المجتمع أو المال العام وسنفصل في هذه الآثار فيما يلي :

إذا ارتكب الموظف العام فعلا يخرق به واجب التحفظ ويستدعي المسائلة الجنائية فيمكن حينئذ توقيفه في الحال، ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم نهائي بشأنه وهو ما ذكره المشرع في المادة 174 من الأمر 06-03 بنصها : "يوقف الموظف الذي كان محل المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه<sup>1</sup> .

يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز 06 أشهر ابتداء من تاريخ توقيفه من الإبقاء على جزء من راتبه لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية في كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا " .

إن الأثر الأساسي للتوقيف هو الإبعاد العاجل للموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما يتولى مسئولوه المباشرون استرجاع جميع الوسائل التي كانت ممنوحة له لممارسة مهامه كالأوراق الرسمية والأختام وغيرها، إضافة إلى ذلك يحرم الموظف من جزء من مرتبه حيث لا يستفيد مدة لا تتجاوز 06 أشهر إلا نصف راتبه لاعتبارات اجتماعية، وكذا يتقاضى مجمع المنح ذات الطابع العائلي .

وهذا يعتبر أثرا أو ليا للمسائلة الجنائية أما عن الآثار المترتبة عن توقيع العقوبة بسبب هذه المسائلة التي كانت بسبب خرق واجب التحفظ الذي كيف كجريمة تمس المال العام أو تحدث ضررا عاما، وهذا سنفصله فيما يلي :

<sup>1</sup> انظر المادة 174، الأمر 06-03، السابق ذكره .

الفرع الأول : الآثار المترتبة عن العقوبة في قانون العقوبات

إن المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات قد اقر بمجموعة من العقوبات التي تطبق على الجرائم التي يرتكبها الموظف العام والتي تعد خرقا للتحفظ وحسب تكيف هذه الجريمة إذا كانت جنحة أو جناية قد اقر المشرع الجزائري عقوبات إجبارية أو اختيارية فضلا عن العقوبة المقررة، وهذا ما نصت عليه الفقرة 02 من المادة 09 مكرر 1 التي جاء فيها : " في حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على القاضي إن يأمر بالحرمان من الحق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها 10 سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه " .

وحسب نص المادة 14 : " يجوز لمحكمة عند قضاءها في جنحة في الحالات التي يحددها القانون ان تحضر على المحكوم عليه ممارسة الحق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 وذلك لمدة لا تزيد عن 05 سنوات وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه <sup>1</sup> .

أما عن عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية والتي ذكرت المادة

9 مكرر 1 :

- ✓ العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية والتي لها علاقة بالجريمة .
- ✓ الحرمان من حق الانتخاب والترشح ومن حمل أي وسام .
- ✓ عدم الأهلية لان يكون مساعدا محلفا، أو خبيرا أو شاهدا على أي عقد أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال .
- ✓ الحرمان من الحق في حمل الأسلحة وفي التدريس، وإدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا .
- ✓ عدم الأهلية لان يكون وصيا أو قيما .
- ✓ سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها .

سواء كانت العقوبات التكميلية وجوبية أو جوازية فإنها لا تلحق المحكوم عليه إلا إذا نص عليها صراحة في الحكم، وهي من هذه الزاوية تشبه العقوبة الأصلية وهذا ما قامت به المادة 4 من قانون العقوبات على أن العقوبات التكميلية هي التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة

<sup>1</sup> انظر المادة 14 ، الأمر رقم 06-20 ، السابق ذكره .

أصلية، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة وهي إما إجبارية أو اختيارية، وقد ذكرنا عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية التي ذكرتها المادة 9 مكرر 1.<sup>1</sup>

أما عن العقوبات التكميلية المذكورة ضمن المادة 9:

- ✓ الحجر القانوني .
- ✓ الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية .
- ✓ تحديد الإقامة .
- ✓ المنع من الإقامة .
- ✓ المصادرة الجزئية للأموال .
- ✓ المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط .
- ✓ الإقصاء من الصفقات العمومية .
- ✓ إغلاق المؤسسة . الحظر من إصدار الشيكات و-أو استعمال بطاقات الدفع .
- ✓ تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغائها مع المنع من استصدار رخصة جديدة .
- ✓ سحب جواز السفر .
- ✓ نشر أو تعليق حكم القرار الإداري<sup>2</sup> .

ومن خلال ما سبق نجد أن الآثار المترتبة عن الفعل المرتكب الذي يعد خرقاً للتحفظ ويكفي جريمة سواء كانت جنحة أو جناية لشمول واجب التحفظ وتموج تكيف خرق التحفظ بين الجنايات والجنح فإن أو ل اثر يكون التوقيف المؤقت في حين صدور العقوبة ويتم عزل الموظف بصفة دائمة أو مؤقتة بحسب العقوبة وباقي العقوبات التكميلية المقررة سواء كانت وجوبية أو جوازية وهذا فضلا عن تحمل الجزاء المقرر في العقوبة الأصلية والتي قررها المشرع بالحبس وغرامات مالية .

<sup>1</sup> الأمر رقم 66-156 المعدل والمتمم بالقانون رقم 20-06 ، السابق ذكره .

<sup>2</sup> انظر المادة 9 مكرر 1، الأمر رقم 20-06 نفسه .

## الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن العقوبة في قانون الفساد

أما عن الآثار القانونية المترتبة عن العقوبات المقررة في قانون الفساد والتي يتحملها الموظف الذي قام بخرق واجب التحفظ، فإن القانون 06-01 قد تخلى عن العقوبات الجنائية واستبدلها بعقوبات جنحية، وتتعلق هذه القاعدة على كافة جرائم الفساد وجميع الجنات بصرف النظر عن رتبهم، فقد أقرت المادة 50 من قانون الفساد تحت عنوان العقوبات التكميلية: " في حال الإدانة بجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن للجهة القضائية أن تعاقب الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات " .

ان مصطلح ( يمكن ) يقول بجوازية العقوبات التكميلية المذكورة في قانون العقوبات حسب تقدير من يقرر العقوبة، هذا إلى جانب العقوبات الأصلية والتي تمثلت في عقوبات مالية حددت في غرامة وعقوبة الحبس، أي أن توقيع العقوبات التكميلية اختياري وليس وجوبي، إضافة إلى العقوبات المقررة في الباب الرابع تحت عنوان التجريم والعقوبات وأساليب التحري، إذا ما كيفت احد مواد هذا الباب كعقوبة تقرر لخرق للتحفظ فان الموظف يتحمل الآثار المترتبة على العقوبة الأصلية كما يتحمل الآثار المترتبة من العقوبات التكميلية إذا ما تم الحكم بها، وهذه العقوبات التكميلية ذكرها المشرع في قانون العقوبات ضمن المادة 9 و9 مكرر 1 .

إضافة إلى العقوبات التكميلية المذكورة في قانون العقوبات فقد قرر المشرع ضمن قانون الفساد في المادة 51 تحت عنوان التجريد والحجز والمصادرة وعقوبات تكميلية أخرى، حيث يمكن تجريد أو حجز العائدات والأموال غير المشروعة الناتجة عن ارتكاب الجريمة، وأيضاً استرداد ما تم اختلاسه أو القيمة المادية المتحصل عليها من منفع أو ربح<sup>1</sup>.

وفي الأخير نستطيع أن نقول أن خرق واجب التحفظ من طرف الموظف قد يترتب عنه مسائل جنائية وتقع بسببه عقوبات مقررة من طرف المشرع في قانون العقوبات وقانون جرائم الفساد حسب تكييف الفعل إذا كان جنحة أو جناية يتحمل الموظف الآثار المترتبة عن العقوبة المقررة ضمن القانون 06-01 وقانون العقوبات كعقوبات أصلية وكذا تحمل الآثار المترتبة عن العقوبات التكميلية المقررة ضمن قانون العقوبات، والمقررة ضمن قانون الفساد .

<sup>1</sup>المادة 50. 51، القانون رقم 06-01، السابق ذكره .

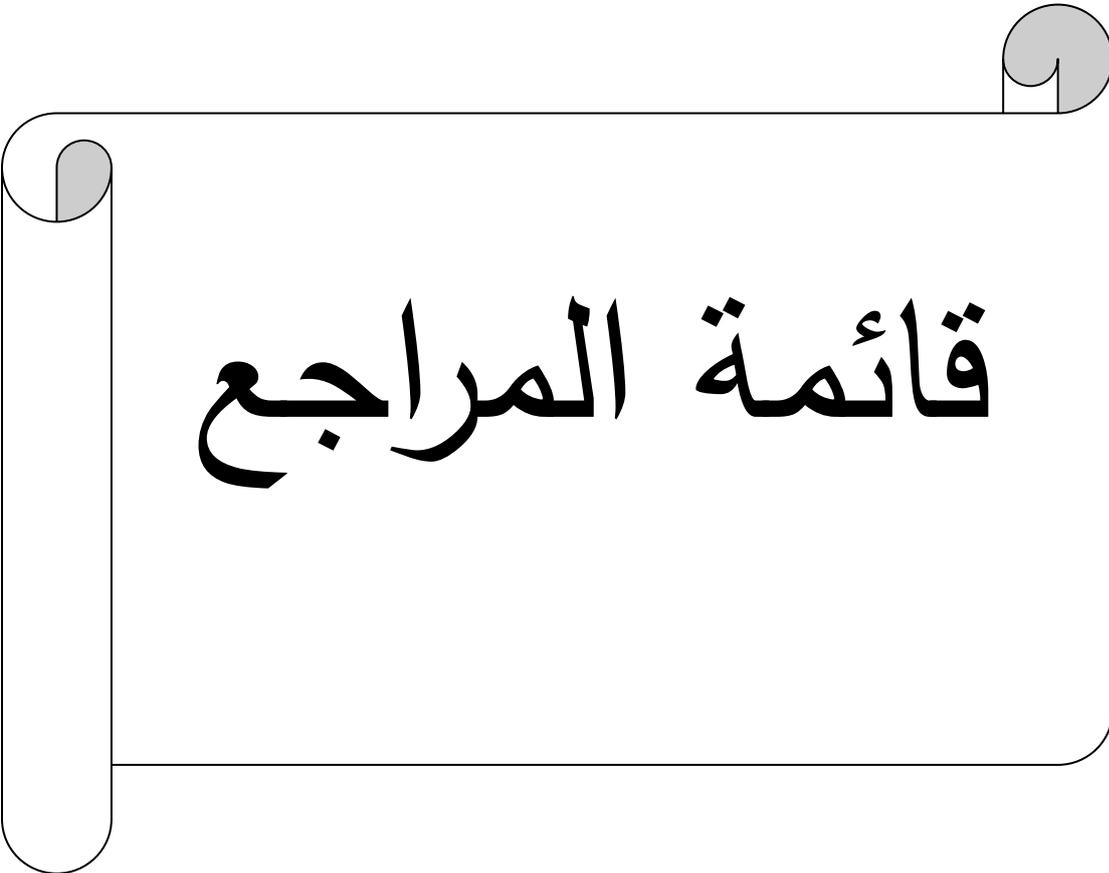
## خاتمة الفصل

إن اتساع نطاق واجب التحفظ وشموله واتصاله بالواجبات الأخرى بصفة مباشرة أو غير مباشرة يعطي صلاحية واسعة للسلطة التأديبية لتكليفه كخطأ وظيفي ، وقد يصنف خرق واجب التحفظ ضمن التصنيفات الأربعة للأخطاء الوظيفية بحسب الجسامه ، وبالتالي يترتب عن خرقه العقوبات التأديبية المقررة ضمن الدرجات الأربعة بحسب الجسامه ، كما انه قد يكيف جنحة أو جنائية بحسب الضرر العام الذي يحدثه خرق التحفظ وبالتالي يتحمل الجزاءات المترتبة من العقوبات الأصلية والتكميلية .



في ختام هذه الدراسة وجدنا أن واجب التحفظ هو واجب يلتزم به الموظف العام لضمان سيرورة المرفق العام وضمان تطبيق السياسة العامة في إطار التنمية المستدامة ، وحيث تبين لنا أن واجب التحفظ هو واجب شامل واسع النطاق يتميز باتصاله بالواجبات الوظيفية الأخرى بصفة مباشرة او غير مباشرة ، كما أن واجب التحفظ واجب مستمر ، حيث يلتزم به الموظف أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ، كما انه واجب يلتزم به جميع الموظفين بغض النظر عن رتبهم وسلوكهم الوظيفي ، كما ان هذا الواجب يشدد الالتزام به بحسب الرتب السلمية وحساسية بعض الأسلاك الوظيفية والمرافق ، كما أن واجب التحفظ ينصب على الجوانب الأخلاقية للموظف كالنزاهة وأداء المهام بنزاهة ، ويحدد السلوك الأخلاقي للموظف اتجاه زملاءه ورؤساءه ومرووسيه والمنتفعين من المرفق الذي يؤدي مهامه بمناسبته ، كما وجدنا أن واجب التحفظ قد يكيف خطأ وظيفيا حسب جسامة الخطأ ضمن تصنيفات الأخطاء الوظيفية الأربعة ، وبالتالي تقرر له العقوبات التأديبية بحسب جسامة الخطأ من التوبيخ إلى العزل ، كما يمكن تكيفه جنحة أو جناية تتطلب عقوبات جنائية أما بقانون العقوبات أو قانون الفساد ،ويتحمل الآثار القانونية والجزاء المترتبة عن الجرم الذي يكيف خرقا للتحفظ أما بقانون العقوبات أو قانون الفساد ، وهذا نظرا لشموله واتساع نطاقه وتداخله مع الواجبات الأخرى ، وقد ترك تكيفه لسلطة الإدارة التي تحدده كخطأ وظيفي عند الخرق .

ولكن رغم هذا فان المشرع لم يحدد أو يعطي مفهوما محددا للتحفظ ، وإنما تركه مبهما يكتسيه الغموض نظرا لمرونة واجب التحفظ وسلاسته ، وأن عدم تحديد مفهوم يوضح هذا الواجب يعطي صلاحية واسعة للإدارة لتكييفه كخطأ وظيفي .



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع و المصادر :

### ❖ قائمة المصادر

#### ➤ التشريعات العادية

#### 1. القوانين العادية

أ. قانون رقم 20-06 مؤرخ في 5 رمضان 1441 الموافق ل 28 ابريل سنة 2020 ، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق يونيو سنة 1996 والمتضمن قانون العقوبات . ج ر ج ج ، العدد 25 الصادر في 29 ابريل 2020 ،

ب. القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المؤرخ في 20 فيفري 2006 ، الجريدة الرسمية، العدد 14 .

#### 2. الاوامر

أ. الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية ، جريدة رسمية ، رقم 46 ،

#### 3. قرارات محكمة :

أ. قرار رقم 1192 صادر بتاريخ 19 افريل 2004 عن مجلس الدولة ، الغرفة الثانية.

### ❖ قائمة المراجع

#### 1. أ الكتب

أ. ابن منظور ،لسان العرب ، المجلد 3 ، دار صادر- بيروت ، 1999 .

ب. ابو قاسم محمود بن عمر الزمخشري ، أساس البلاغة ، م 1 ، ج1، دار الفكر ، 1979 .

ج. أبو منصور محمد بن احمد الأزهرري ، تهذيب اللغة ، ط1 ، دار إحياء التراث العربي ، ج4 ، بيروت ، 2001

د. احمد محيو ، المنازعات الإدارية ، ترجمة فائز أنجف و بيوض خالد ، 1994 ، الجزائر.

هـ. بن عيشي عبد الحميد ، العلاقة بين الإدارة و السياسة العامة في الجزائر ، رسالة دكتوراه في الحقوق ، جامعة الجزائر، 2011 .

- و. بهلولي أبو الفضل محمد ، فوغولو الحبيب ، مبدأ حياد الموظف العمومي في العملية الانتخابية ، دفاثر السياسة و القانون ، عدد خاص ، الجزائر ، 2011 .
- ز. الخليل بن احمد الفراهيدي ، العين ، دار و مكتبة الهلال ، م8 ، ج3 .
- ح. رحماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2003 .
- ط. سعيد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2008 .
- ي. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2010 .
- ك. صباح لطيف الكربولي ، المعاهدات الدولية إلزامية تنفيذها في الفقه الإسلامي و القانون الدولي ، ط1 ، دار دجلة ، الأردن ، 2011 .
- ل. الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن ، م1 ، دار الكتب العلمية .
- م. الطبطائي عادل ، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام ، مجلة الحقوق ، العدد 4 ، 1986 .
- ن. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ( دراسة مقارنة ) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2004 .
- س. عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الدراسة في ظل الأمر 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات القضائية ، ط1 ، جسور للنشر و التوزيع المحمدية ، الجزائر ، 2015 .
- ع. فرحات محمد فهمي ، الضبط الإداري و الحياد الوظيفي ، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، مصر ، 2002 ،
- ف. فرحات محمد فهمي ، الضبط الإداري و الحياد الوظيفي ، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، مصر ، 2002 .
- ص. الفيروزي أبادي ، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر و التوزيع ، بيروت ، 2005 .
- ق. مازن ليليو راضي ، الطاعة و حدودها في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ، مصر ، 2002 .

- ر. محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 .
- ش. محمد بن أبي بكر الرازي ، مختار الصحاح ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، 1986 .
- ت. محمد سعادي ، القانون الدولي للمعاهدات بعض الملحوظات حول معاهدة فيينا لقانون المعاهدات ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2014 .
- ث. مسعود شيهوب ، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة و تطبيقاته في القانون الإداري ( دراسة مقارنة ) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2000 .
- خ. ناصر لباد ، الأساس في القانون الإداري ، ط1 ، دار المجد للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2011 .
- ذ. نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الوظيفة العامة ، القرارات الإداري، العقود الإداري ، الأموال العامة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 .
- ض. نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ( دراسة مقارنة ) ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2007 .
- غ. الهاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2012 .

## 2. الأطروحات و المذكرات :

### ❖ أطروحات الدكتوراه

- أ. بن عائشة عبد الحميد ، العلاقة بين الإدارة و السياسة العامة في الجزائر ، رسالة دكتوراه في الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2011 .

### ❖ رسائل الماجستير

- ب. إسماعيل خلف سعيد الزهواني ، التحفظ على المعاهدات و الإعلانات الدولية دراسة تاصيلية مقارنة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، الرياض .

ج. بوراس منيرة ، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، 2008/2007

د. حميات صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير ، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014/2013.

هـ. قفايفية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008.

#### ❖ المجالات :

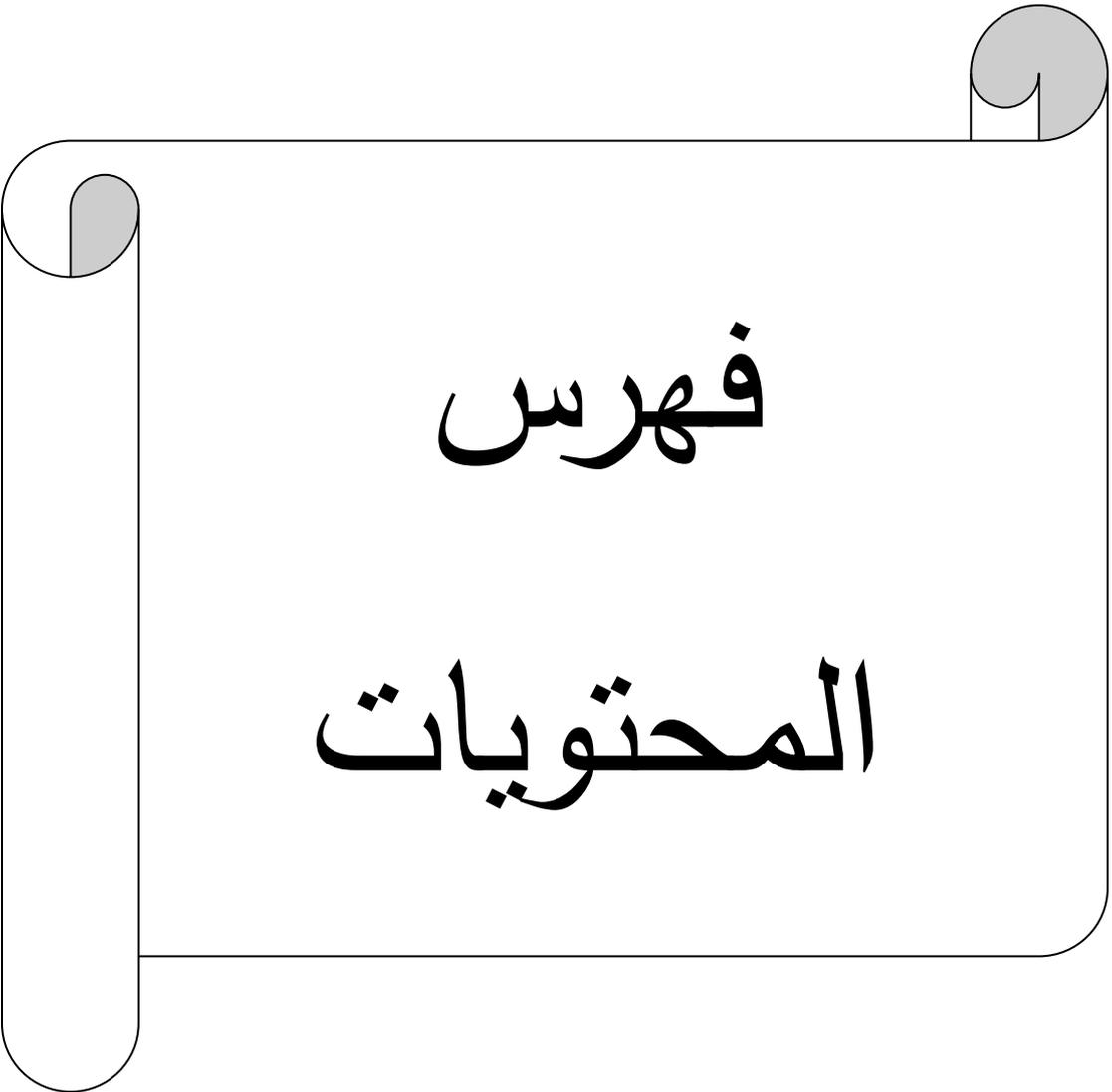
أ. سعيد علي الغافل ، الإطار العام لماهية واجب التحفظ في الوظيفة العامة ، مجلة الكوفة ، العدد 29 ، 2016 .

## المخلص :

إن واجب التحفظ كواجب وظيفي يتصف بالمرونة والسهولة واتصاله مع جميع الواجبات الوظيفية بطريقة مباشرة أو ضمنية ، ويلتزم به جميع الموظفين بغض النظر عن رتبهم وسلوكهم الوظيفي ، وهو واجب يتميز بالديمومة خلال أداء المهام الوظيفية أو الانفصال عنها ، ويكيف واجب التحفظ ضمن الدرجات الأربعة للأخطاء الوظيفية بحسب جسامة الخطأ كما انه يكيف جنائية أو جنحة ، بحسب الضرر العام الذي يحدثه خرق هذا الواجب ، وتقرر له عقوبات جنائية ، وتترتب عن ذلك جزاءات تمس مركزه الوظيفي من التوبيخ إلى العزل .

## Résume :

Le devoir de réservation en tant qu'obligation de travail se caractérise par la flexibilité, la fluidité et la connexion avec toutes les tâches du poste, et tous les employés y sont engagés quels que soient leur rang et leur cheminement de carrière, et c'est un devoir qui se caractérise par la permanence lors de l'exécution des tâches du poste ou leur séparation, et le devoir de réserve est adapté dans les quatre degrés d'erreurs. Le travail est en fonction de la gravité de l'erreur, et il adapte également un crime ou un délit en fonction du préjudice général causé par le manquement à ce devoir, et des sanctions pénales sont décidées à sa place, et des sanctions qui affectent sa position de la réprimande au licenciement en résulteront .



فهرس

المحتويات