

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة متمة لنيل شهادة ماستر

تخصص: قانون إداري

## التوقيف التحفظي للموظف العمومي في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذة:

د. كيران لمياء

إعداد الطالبين:

- ذويب أحمد نادر

- غانمي مقداد

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العملية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	د. سماعلي عواطف
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد "أ"	د. كيران لمياء
مناقشا	أستاذ محاضر "أ"	د. عزاز هدى

السنة الجامعية: 2021 - 2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة متمة لنيل شهادة ماستر

تخصص: قانون إداري

## التوقيف التحفظي للموظف العمومي في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذة:

د. كيران لمياء

إعداد الطالبين:

- ذويب أحمد نادر

- غانمي مقداد

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العملية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	د. سماعلي عواطف
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد "أ"	د. كيران لمياء
مناقشا	أستاذ محاضر "أ"	د. عزاز هدى

السنة الجامعية: 2021 - 2022

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية على ما يرد في هذه المذكرة من آراء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرُ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ ۖ فُبَيِّنُكُمْ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ "

سورة التوبة الآية: 105.

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

# شكر وتقدير

بعد أن وفقنا الله سبحانه وتعالى ومنحنا الجهد والصبر لإكمال هذا العمل المتواضع

نشكره على كل نعمة أنعمها علينا في مشوارنا الدراسي

نتقدم بوافر الشكر للدكتورة كيران لمياء بكلية الحقوق تبسة، التي تفضلت سيادتها

بقبول الإشراف على هذه المذكرة فقد كان لجهدنا الكبير ورعايتها المستمرة التي تعجز

الكلمات عن تقديرها وحرصها الشديد على إثراء هذا العمل بتوجيهاتها ومقترحاتها

السديدة، الأثر الكبير في إنجاز هذه المذكرة فلسيادتها منا كل التقدير والإحترام وجزاها

الله خير الجزاء.

كما نتوجه بعظيم شكرنا وامتناننا للأساتذة الأفاضل بكلية الحقوق تبسة

كما نتقدم بالشكر الكبير للأستاذ المحامي لدى مجلس قضاء تبسة

مرامية مسعود الذي لم يتوان عن مساعدتنا في إعداد هذه المذكرة

# إهداء

إلى من نزلت في حقهم الآيتين الكريمتين قوله تعالى: واخفض لهما  
جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا. سورة الاسراء آية 24  
أهدي هذا العمل إلى رمز المحبة وذروة العطف والحنان لك أجمل حواء أنت أمي الغالية أطال الله  
عمرك.  
إلى الدرع الواقى والكنز الباقي 'إلى من جعل العلم منبع اشتياقي لك أقدم وسام الاستحقاق أنت  
أبي العزيز الدكتور عزالدين ذويب أطال الله عمرك .  
إلى أختي رحيق وإلى كافة العائلة الكريمة والأسرة الكبيرة كل باسمه .  
إلى رفيق دربي ومن تقاسمت معه البحث وكان له فيه النصيب الأوفى صديقي مقداد غانمي لك دوام  
محبتى ووهي وإخلاصي.  
إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة كيران لمياء من عملت جاهدة بفضل نصائحها وتوجيهاتها حتى أثمر  
جهدنا بهذا العمل المتواضع.  
إلى من مر علينا في التكوين الجامعي في الطورين الليسانس والماستر جميع أساتذتنا الأفاضل لكم  
كل التّـبجيل. إلى كل من كان لنا عوناً وسنداً في مسارنا الجامعي .  
\*\*\* ذويب أحمد نادر \*\*\*

# إهداء

إلى روح من غرس الأخلاق والقيم في كياني وأحمل لقبه بكل فخر واعتزاز

- والدي الغالي - رحمه الله وغفر له

إلى من كانت ولا زالت كلماتها ودعائها شمعة تضيء درب الحياة الى

- أُمي العزيزة- أطال الله في عمرها

إلى زوجتي وابنتي العزيزة - إلين - حفظها الله ورعاها

إلى أخواتي وأبنائهم حفظهم الله وسدد خطاهم

إلى زميلي ورفيق دربي في هذا العمل -أحمد نادر ذويب-

إلى كل الأصدقاء , ومن كانوا برفقتي ومصاحبتي أثناء دراستي في الجامعة

والى كل من لم يدخر جهدا في مساعدتي

اهدي هذا الجهد المتواضع

\*\*\*خاتمة\*\*\*

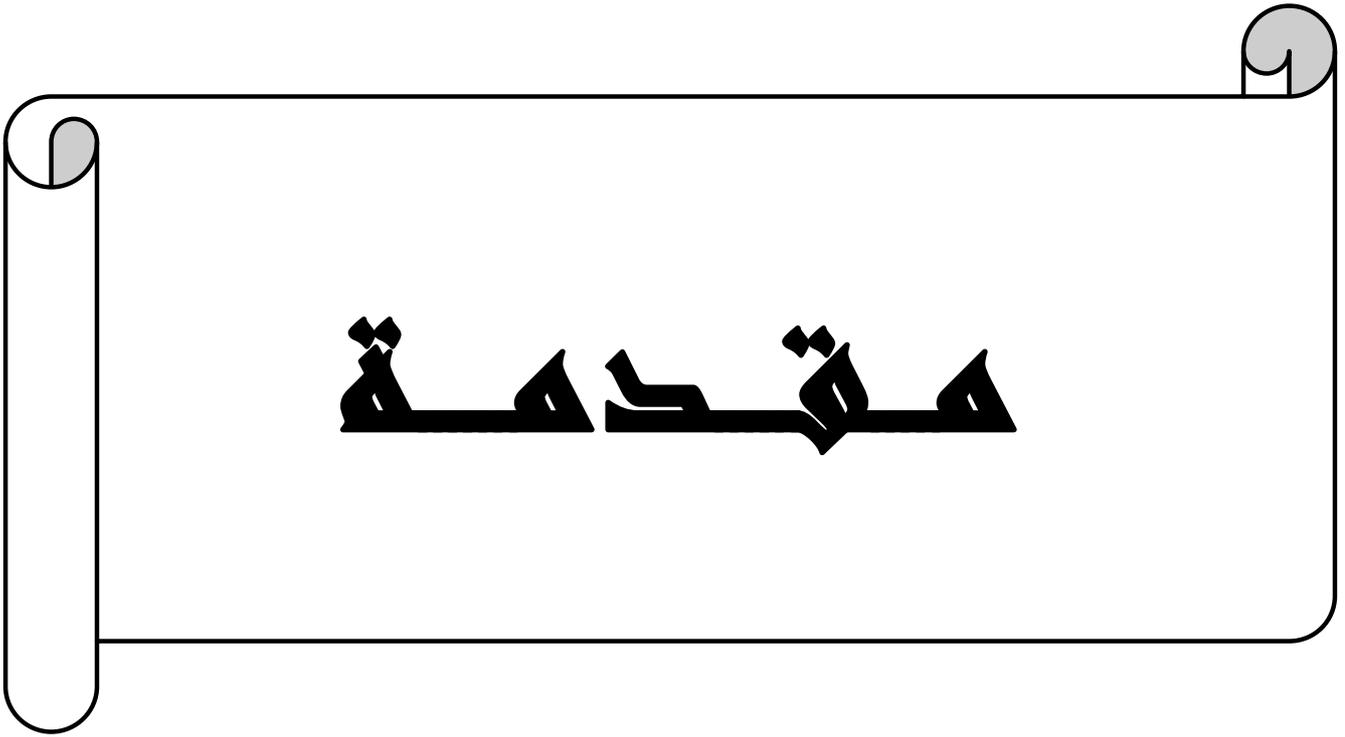
## قائمة المختصرات:

- ج. ر: الجريدة الرسمية.

- ق. أ. ع. و. ع: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- ص: صفحة.

- م: المادة



تعتمد الإدارة لأداء وظائفها الإدارية على مجموعة من الوسائل قد تكون وسائل قانونية وقد تكون وسائل مادية، كما قد تكون وسائل بشرية تتجسد واقعا في موظفيها ويعتبر هذا الأخير العمود الفقري للمرفق العام باعتبار أن المرافق العامة هي سبب وجود الإدارة، فهي الوسيلة والأداة لتحقيق الواجبات وتحمل المسؤوليات.

الموظف العمومي هو الممثل الحقيقي للدولة والمعبر عن إرادتها فلا يمكن للإدارة العمومية أن تطلع بعملها ونشاطها إلا من خلاله. فهو الذي يجسد سياستها في إطار تحقيق المصلحة العامة، وحسن سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد.

فقد أولى المشرع الجزائري اهتماما كبيرا بالموظف العمومي، فقد حضي بقانون مستقل ينظم مساره المهني منذ دخوله في منصبه الوظيفي إلى غاية مغادرته له. وهذا بدءا من الأمر رقم 66-133 الصادر في 23 جوان 1966 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>1</sup>. كأول قانون للوظيفة العمومية في إطار تجسيد السيادة الوطنية بعد الاستقلال، إلى غاية صدور الأمر 06-03 المتضمن التعديل الأخير للوظيفة العمومية<sup>2</sup> كقانون مستقل خاص بالموظف العام، فلقد جاء مفهوم الموظف العمومي في هذا الأمر في نص المادة الرابعة (04) منه والتي تنص: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري...".

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

1- الأمر رقم 66-133 ، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46 صادرة في 08 جوان 1966، الجزائر.

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

الجزائية أو التأديبية المقامة ضده.

يوقف الموظف تحفظيا طبقا لما ورد في النصوص القانونية والتنظيمية في حالتين:

- حالة ارتكاب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة.

- حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه.

وبينت النصوص المذكورة بعض الأحكام القانونية المتعلقة بوضعية الموظف الموقوف.

فالأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تطرق المشرع

الجزائري لهذا الإجراء في المادة رقم 173 والتي ورد فيها: " في حالة ارتكاب الموظف خطأ

جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين

بتوقيفه عن مهامه فورا.<sup>1</sup>

كما نصت المادة رقم 174 على التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية التي لا

تسمح للموظف بالبقاء في منصبه، إذ جاءت فقرتها الأولى كما يلي: "يوقف فورا الموظف الذي

كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه."<sup>2</sup>

فيعد التوقيف أول إجراء تقوم به السلطة المختصة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم

ويتم هذا الإجراء بصفة فورية والهدف منه هو مصلحة الوظيفة ويترتب عليه إبعاد الموظف من

الخدمة لمدة محددة وحرمانه بعض حقوقه الأساسية لكن رغم ذلك لا يعتبر عقوبة تأديبية

وبالتالي فلا يحظى الموظف بالضمانات القانونية المقررة له في مجال التأديب.

### أهمية الدراسة :

تظهر أهمية الدراسة في تحديد الأسباب التي تؤدي إلى إيقاف الموظف العام تحفظيا عن

عمله وما ينشأ عن ذلك من آثار سواء بالنسبة له وعلى مستحقته المالية وكذلك بالنسبة للإدارة

1- الفقرة الأولى من المادة رقم 173 من الأمر رقم 03-06، السابق ذكره.

2- الفقرة الأولى من المادة رقم 174 من الأمر رقم 03-06، السابق ذكره.

## أهمية الموضوع:

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

## دوافع اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيار البحث في هذا الموضوع إلى أسباب شخصية وأخرى موضوعية، فتعود الأسباب الشخصية إلى الاهتمام بالبحث في موضوعات الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، والمساهمة في الدراسات القانونية في هذا الفرع الهام من القانون الإداري. أما الأسباب الموضوعية، فتتمثل في الحاجة الملحة إلى دراسة متكاملة لموضوع التوقيف التحفظي للموظف العمومي (الموقوف تحفظيا سواء تأديبيا أو متابع جزائيا في القانون الجزائري) لاسيما بعد صدور الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتفسير المديرية العامة للوظيفة العمومية للمادتين 173 و 174 من الأمر المذكور. ولما يطرحه الموضوع كذلك من إشكالات عملية للمسيرين في المؤسسات والإدارات العمومية.

## الإشكالية:

إن الإشكالية التي يطرحها موضوع البحث تتمثل في النظر في طبيعة إجراء التوقيف التحفظي للموظف العمومي، وتأثير هذا الإجراء على الوضع القانوني للموظف المعني، ومدى قدرة الأحكام القانونية المتعلقة بالموضوع على تحقيق التوازن بين الحفاظ على المصلحة العامة وحقوق و ضمانات الموظف الموقوف. ويمكن صياغة هذه الإشكالية في السؤال التالي:

إلى أي مدى يمكن اعتبار التوقيف التحفظي للموظف العمومي إجراء تتخذه السلطة المختصة حفاظاً على المصلحة العامة يضع الموظف الموقوف في وضع قانوني خاص ؟  
وتتفرع عن هذه الإشكالية جملة من الأسئلة:

- ما هي الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي للموظف العمومية؟
- هل كل خطأ أو متابعة جزائية تسمح للسلطة المختصة بوقف الموظف العمومي؟
- هل تستمر العلاقة الوظيفية بين الموظف الموقوف والإدارة المستخدمة خلال مدة التوقيف التحفظي؟
- هل يتمتع الموظف الموقوف بحقوقه الوظيفية ويلتزم بالواجبات المهنية خلال مدة التوقيف؟

#### المنهج المتبع:

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

#### أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذا البحث إلى تسليط الضوء على التوقيف كإجراء تحفظي يخضع للسلطة التقديرية الواسعة للإدارة. في غياب تعريف للخطأ الجسيم وتحليل مدى كفاية الضوابط التي يجب أن تلتزم بها الإدارة عند اتخاذه لتحقيق التوازن بين مصلحة الوظيفة من جهة وحماية حقوق الموظف من جهة أخرى.

#### الدراسات السابقة:

تم الإطلاع على عينة من الرسائل العلمية فلم نجد فيما اطلعنا من الدراسات السابقة بحثاً مستقلاً تناول هذا الموضوع بالتفصيل والتعقيد وبيان الحكم الفقهي والقضائي فيه وإظهار

المسائل القانونية المترتبة عليه، وإنما بعض جوانب الموضوع ورد في بحوث بنوع من الإيجاز وهو ما يعد من بين الصعوبات التي واجهتنا في إنجاز هذه الدراسة.

المقالات المنشورة في المجالات العلمية التي تناولت موضوع التوقيف التحفظي وتم العمل بها:

- أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)، لأحمد بركات ووليد بلوفة.
- التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، لبوزيد غلابي.
- الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام، لفاروق خلف.
- الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، لمراد بوطبة.

### صعوبات البحث:

من أبرز المشكلات والصعوبات التي واجهتنا خلال إعداد هذا البحث قلة المراجع والدراسات السابقة المرتبطة كلياً أو جزئياً بموضوع الدراسة فالمصادر والمراجع تكاد تنعدم.

### التصريح بالخطئة:

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

الفصل الأول: خصصناه للإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي وقسمناه إلى مبحثين:

المبحث الأول: عرضنا فيه مفهوم التوقيف التحفظي من حيث التعريف ثم تطرقنا إلى ذكر خصائصه.

أما المبحث الثاني: تناولنا فيه النظام القانوني للتوقيف التحفظي من خلال شروطه ثم تطرقنا إلى مبرراته.

أما الفصل الثاني: تضمن أحكام التوقيف التحفظي وهو بدوره قسمناه إلى مبحثين:

المبحث الأول: درسنا فيه الآثار القانونية المترتبة عن التوقيف التحفظي وتناولنا فيه حقوق وواجبات الموظف الموقوف تحفظيا ثم تطرقنا إلى تعليق بعض الحقوق والواجبات نتيجة توقيف التحفظي.

أما المبحث الثاني: تعرضنا فيه لنهاية التوقيف التحفظي حيث تطرقنا إلى نهاية القرار تلقائيا ونهايته بتدخل من الإدارة.

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

# الفصل الأول

## الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي

المبحث الأول: مفهوم التوقيف التحفظي

المبحث الثاني: النظام القانوني للتوقيف التحفظي

قد تسند إلى الموظف تهم جد خطيرة، لا يصح معها أن يستمر في مزاولة أعباء وظيفته بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتا عن وظيفته حتى ينجلي أمره، مقابل الضمانات التي منحت له والقيود التي فرضت على الإدارة قبل البت في أمر الموظف بتبرئته أو توقيع العقاب عليه، لذلك فإن وقف الموظف تحفظيا حق طبيعي لجهة الإدارة في مختلف التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري.<sup>1</sup>

وبالتالي فإنه يمكن القول بأن التوقيف "التحفظي" هو إجراء تحفظي يسمح للسلطة الإدارية بإبعاد الموظف مؤقتا عن وظيفته إذا اتهم بارتكاب خطأ جسيم ، فالموظف عندما يرتكب خطأ جسيما -سواء أكان ذلك الخطأ متعلقا بمخالفة الواجبات الوظيفية أو قانون العقوبات- لا يسمح لجهة الإدارة بإبقائه في وظيفته فلها أن توقفه مباشرة عن وظيفته ويقصد بذلك السلطة التي لها حق التعيين".<sup>2</sup>

وبناء على ذلك سنقوم بدراسة الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف العمومي وذلك من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: نتناول فيه مفهوم التوقيف التحفظي من خلال التطرق إلى تعريفه في (المطلب الأول)، ثم التعرض إلى بيان خصائصه في (المطلب الثاني).

أما المبحث الثاني: فيتناول النظام القانوني للتوقيف التحفظي، نستعرض من خلاله شروط التوقيف التحفظي في (المطلب الأول)، ثم مبرراته وضوابطه في (المطلب الثاني).

1- السعيد بو الشعير، تأديب الموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، 1991، ص 106.  
2- فاروق خلف، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المركز الجامعي الوادي، المجلد 05، العدد 01، ص 358.

## المبحث الأول: مفهوم التوقيف التحفظي

التوقيف هو إجراء تحفظي تتخذه الإدارة ضد الموظف المرتكب للخطأ الجسيم ورغم النص عليه في كل قوانين الوظيفة إلا أنه لا يوجد تعريف تشريعي محدد له، وكثيرا ما يقع الخلط بينه وبين العقوبات التأديبية الأخرى لذلك من الضروري تحديد مفهوم التوقيف التحفظي من خلال التطرق إلى تعريفه (المطلب الأول) وخصائصه (المطلب الثاني)

### المطلب الأول : تعريف التوقيف التحفظي

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى تعريف التوقيف التحفظي للموظف العام من الناحية الفقهية في الفرع الأول ، القضائية في الفرع الثاني والتشريعية في الفرع الثالث.

### الفرع الأول : التعريف الفقهي للتوقيف التحفظي

بالرجوع إلى أغلب النصوص التشريعية المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر نجدها لم تذكر تعريفا للتوقيف التحفظي للموظف العام ، لذلك تولى الفقه القيام بهذه العملية ومن ثم تعددت وتنوعت التعاريف الفقهية بخصوص التوقيف التحفظي للموظف العام، وسيتم ذكر البعض منها، بحيث عرف بأنه: " إجراء تحفظي محتواه إبعاد الموظف عن ممارسة وظيفته، وذلك في حالة اتهامه بارتكاب خطأ تأديبي أو جريمة جنائية".<sup>1</sup>

ويعرف أيضا التوقيف التحفظي بأنه: " إجراء احتياطي مؤقت، تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن المرفق، عندما يتعرض لاتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية، فيمتنع عليه ممارسة أعمال وظيفته طيلة مدة الوقف".<sup>2</sup>

1- عطاء الله أبو حميدة، الفصل التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بن عكنون، الجزائر، 1990، ص 31.

2 سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج الاخضر، قلمة، 2013، ص 78.

في حين عرفه الأستاذ سعيد بو الشعير بأنه: "إجراء أو تدبير إداري داخلي يصدر عن السلطة الإدارية في حالة خطيرة، تؤدي إلى عدم صلاحية استمرار الموظف في مزاولة وظيفته، بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتاً عن الوظيفة حتى يفصل في أمره".<sup>1</sup>

كما عرفه محمد جودة الملت بأنه " إجراء تحفظي محتواه هو إبعاد الموظف العام عن ممارسة وظيفته وذلك في حالة اتهامه بارتكاب خطأ تأديبي أو جريمة جنائية".<sup>2</sup>

كما يوجد تعريف آخر للتوقيف التحفظي للموظف العام إذ يعتبر بأنه: "إجراء وقائي تلجأ إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة".

وكذلك تم تعريفه على أنه: "إجراء وقائي يقصد به إبعاد الموظف المتهم عن عمله بصفة مؤقتة، أي إسقاط ولاية الوظيفة عنه مؤقتاً، بحيث يكف عن مباشرة مهامه الموكول إليه القيام بها إذ ما تطلبت ذلك مصلحة التحقيق الذي يجري معه، ويستوفى في ذلك أن يكون التحقيق جنائياً يتم بمعرفة النيابة العامة أو أن يتم بمعرفة السلطات التأديبية المختصة".<sup>3</sup>

بعد ذكر مجموعة من التعاريف التي جاء بها الفقه، يمكن القول أن الوقف التحفظي هو احترازي وليس عقوبة يقصد بها منع الموظف وإبعاده عن الوظيفة التي كان يعمل بها بصفة نهائية وقطع صلته بها، بل تستمر علاقة الموظف بالوظيفة ويستحق راتبه أو جزء منه، ويمتنع فقط عن القيام بالمهام الوظيفية خلال فترة التوقيف، حتى ينتهي التحقيق معه بقرار نهائي، وذلك منعا من أن يؤدي استمرار قيام الموظف بعمله وتواجده في وظيفته تأثير على التحقيق ومجرياته، من حيث إخفاء أدلة أو التأثير على الشهود، ففي إيقافه تسهيل لإجراءات التحقيق.<sup>4</sup>

1- سعيد بو الشعير، المرجع السابق، ص 121.

2- الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص الإدارة والمالية، قسم القانون، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002، ص 82.

3- أحمد بركات، وليد بلوفة، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، المجلد 05، العدد 02، 2021، ص 197.

4- ثامر مبارك المطيري، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام، المجلة القانونية، ص 301.

### الفرع الثاني: التعريف القضائي

تولى القضاء الإداري على عاتقه أخذ المبادرة والاجتهاد من أجل تعريف التوقيف التحفظي للموظف العام وعليه سيتم ذكر بعض التعريفات الخاصة بالقضاء الإداري الجزائري والقضاء الإداري لبعض الدول.

فقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية التوقيف التحفظي للموظف العام في أحد قراراتها الصادرة في 27 جويلية 1994 بأنه : قرار إداري نهائي لسلطة تأديبية ، ذلك أنه إفصاح من جانب الجهة الادارية المختصة ، عن إدارة ملزمة بما لها من سلطة تأديبية بمقتضى القانون بقصد إحداث أثر قانوني معين لا يحدث إلا بهذه الأوضاع ويكتسب صفته النهائية بحسب ما له من أثر قانوني في حال مؤداه إبعاد العامل عن أعماله، وإيقاف صرف مرتبه بمجرد صدوره.<sup>1</sup>

كما عرفته أيضا بموجب قرار آخر صادر في 10 جوان 1962 بأنه : "إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطا مؤقتا، فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفة عملا ، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم وتوجه إليه مآخذ ويدعو الحال إلى الاحتياط والتصون للعمل الموكل إليه بكف يده عنه ، كما يقتضي الأمر إقصاءه عن وظيفته ليجري التحقيق في جو خال عن مؤثراته وبعيدا عن سلطانه توصلا لانبلاج الحقيقة في أمر هذا الاتهام"<sup>2</sup>

وأیضا عرفته في القرار الذي أصدرته في 29 افريل 1986: "إجراء وقائي يجوز اتخاذه إذا اقتضى الحال إقصاء العامل عن وظيفته بمناسبة تحقيق معه ، أو لأن في اتهامه ما يدعو إلى الاحتياط بالنسبة للعمل الموكل إليه بتجريدته وكف يده عنه"<sup>3</sup>

أما القضاء الإداري الفرنسي ممثلا في مجلس الدولة فهو الآخر قدم تعريفا بخصوص

1- أحمد بركات، وليد بلوفة، المرجع السابق، ص 198.

2- ثامر مبارك المطيري، المرجع السابق، ص 301.

3- أحمد بركات، وليد بلوفة، المرجع السابق، ص 198.

التوقيف التحفظي للموظف العام في العديد من قراراته ومن ذلك الصادر عنه في 22 سبتمبر 1993 والمتعلق بقضية السيد X ، وتتمثل وقائع القضية في أن السيد X رئيس ديوان بوزارة التربية الوطنية قام بالتوقيع على أحد القرارات بعد ما تلقى تفويض بالتوقيع من طرف وزير القطاع إلا أن هذا القرار تم الطعن فيه أمام القضاء الإداري مما جعل الوزير يصدر قرار يقضي بتوقيف السيد X عن ممارسة مهامه لمدة سنة، إلا أن هذا الأخير طعن في القرار أمام القضاء ولما عرض النزاع على مجلس الدولة للفصل فيه صرح بأن التوقيف التحفظي يعتبر تدبير مؤقت وإجراء احتياطي يتم اتخاذه لمصلحة الخدمة ولا يشكل عقوبة تأديبية.

وأيضاً عرفت المحكمة الإدارية بمرسيليا في أحد أحكامها الصادر في 10 نوفمبر 2015 التوقيف التحفظي بأنه إجراء احتياطي وليس ذو طابع تأديبي الهدف منه هو إبعاد الموظف عن الوظيفة طيلة مدة المتابعة التأديبية والتي لا يمكن أن تتجاوز أربعة (04) أشهر ما لم يكن المعنى متابع جزائياً.

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

أيضاً عرفته في قرار آخر صادر عنها بتاريخ 10 جويلية 1982 صرحت بموجبه بأن التوقيف التحفظي للموظف العام، ما هو إلا تدبير يتم من خلاله إبعاد الموظف العام عن المصلحة بسبب سلوك هذا الموظف.<sup>1</sup>

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

1- أحمد بركات، وليد بلوفة، المرجع السابق، ص 199 .

أيضا عرفه القضاء الإداري الجزائري بموجب الغرفة الادارية بالمجلس الأعلى بأنه: "إن توقيف الموظف هو إجراء يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المرفقية بهدف الإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البث في أمر الموظف، ومن ثم فهو لا يرقى إلى درجة القرار التأديبي، إذ لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء ولكن للموظف حق طلب التعويض عند ثبوت عدم تبرير اللجوء إليه. يتضح لنا بعد التعرض لموقف القضاء الجزائري بخصوص تعريف التوقيف التحفظي للموظف العام بأن هناك إجماع على أن هذا الإجراء هو طبيعة احتياطية ولا يمكن إدراجه في فئة العقوبات التأديبية الواردة في قانون الوظيفة العمومية ، إذ أن غايته هي الحفاظ على مصلحة التحقيق والمرفق.

### الفرع الثالث: التعريف التشريعي

سبق القول بأن أغلب النصوص التشريعية المنظمة للوظيفة العامة لم تذكر تعريفا للتوقيف التحفظي للموظف العام، بل اقتصر دور المشرع في ذكره والتطرق دون تعريفه، فالمادة 85 من الأمر رقم 133-66<sup>1</sup> نصت على ما يلي: "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيما لا يسمح بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو بمخالفة القانون العام.

أما المرسوم رقم 59-85<sup>2</sup> المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات فقد نص في مادته رقم 131 على ما يلي: "يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام

1- الأمر رقم 133-66 ، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46 صادرة في 08 جوان 1966، الجزائر.

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

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

ومع صدور الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تطرق المشرع الجزائري لهذا الإجراء في المادة رقم 173 إذ يمكن توقيف الموظف العام بسبب المتابعة التأديبية، ونصت المادة رقم 174 على التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه.<sup>1</sup>

يمكن من التعريفات السابقة استنتاج أن التوقف إجراء تحفظي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف المرتكب لخطأ جسيم أو الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه، لمدة معينة الهدف منه حماية مصلحة الوظيفة وهو ليس عقوبة تأديبية ولا يحظى بنفس الضمانات المقررة لهذه الأخيرة.

فمن خلال هذا التعريف نستنتج أن التوقيف التحفظي عن الوظيفة هو:

-إجراء وقائي مؤقت تستوجبه مصلحة التحقيق.

-إجراء صادر عن سلطة مختصة.

-إجراء محدود المدة قانوناً.

### المطلب الثاني: خصائص التوقيف التحفظي

من خلال الأحكام القانونية والآراء الفقهية السابقة الذكر والتعريف الأخير يمكن استنتاج الخصائص الذاتية للتوقيف التحفظي للموظف العام التي تميزه عن بعض المفاهيم المشابهة لذلك قمنا بتناول الخصائص في (الفرع الأول) وتمييز التوقيف التحفظي عن بعض المفاهيم المشابهة في (الفرع الثاني).

1-الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، الجزائر.

## الفرع الأول : خصائص التوقيف التحفظي

### أولاً: التوقيف التحفظي إجراء مؤقت

يعتبر قرار التوقيف التحفظي للموظف العام الصادر عن السلطة المختصة قرار محدد المدة تنتهي آثاره بمجرد نهاية هذه المدة ذلك لأن التوقيف ما هو إلا إجراء مؤقت بطبعه فلا يتصور عدم تقيد الجهة المصدرة له بالمدة المقررة وإلا اعتبر ذلك تعسفا في حق الموظف، فالغاية من تحديد مدة التوقيف هي عدم تقاعس الإدارة في اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة فبالرجوع لأحكام المادة رقم 173 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجدها لم تنص على مدة التوقيف، إلا أنه تطرق إلى الآجال المتعلقة بالفصل في المتابعة التأديبية في المادة رقم 166 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر بحيث ألزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بضرورة إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء التي تجتمع في شكل مجلس تأديبي خلال 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ المنسوب الى الموظف كما ألزمت المادة رقم 165 من الأمر ذاته اللجنة المتساوية الأعضاء التي تجتمع في شكل مجلس تأديبي بضرورة البت في القضية وإصدار العقوبات التأديبية خلال مدة 45 يوما من تاريخ إخطارها.<sup>1</sup>

فعند الربط بين هاتين المادتين يتضح لنا بأن المدة المقررة للفصل في المتابعات التأديبية هي 90 يوما ومن ثم يمكن استنتاج بأن المشرع الجزائري نص ضمنا على المدة المقررة لتوقيف الموظف العمومي المتابع تأديبيا والمقدرة ب 90 يوما.

أما في حالة المتابعة الجزائية للموظف العام التي لا تسمح ببقائه في منصبه فإن الأمر مختلف ذلك لأن مدة التوقيف تكون أطول نوعا ما حيث جاء في صلب المادة رقم 174 من الأمر رقم 03-06 بأن التوقيف يمتد من ثبوت المتابعة الجزائية إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي وتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف، وهو ما أكدته المديرية العامة

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

للوழيفة العمومية من خلال مراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 يناير 2016 الصادرة عنها التي تؤكد بأن الوضعية الإدارية للموظف الموقوف بسبب متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه لا يمكن أن تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم نهائي حائز بقوة الشيء المقضي فيه وعرض ملفه على اللجنة المتساوية الأعضاء للنظر فيه بالاستناد على منطوق الحكم الجزائي.

إلا أنه ما تجب الإشارة إليه هو أن مدة التوقيف التحفظي لما تتعلق بمتابعة تأديبية بسبب خطأ جسيم تعتبر قصيرة نوعا ما مقارنة بمدة التوقيف التحفظي لما تتعلق بمتابعة جزائية لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه نظرا لطول الإجراءات القضائية وتعقيدها بحيث مدة التوقيف أحيانا تفوق السنة وهو ما يمكن اعتباره إجحافا في حق الموظف خصوصا الذي يصدر في حقه حكم جزائي قاضي بالبراءة في حقه.<sup>1</sup>

#### ثانيا: التوقيف التحفظي من اختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين:

إذا كان الخطأ الجسيم يمكن أن تترتب عليه عقوبة من الدرجة الرابعة فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي المختصة باتخاذ العقوبة لكن المشرع قيدها بوجوب أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي في حين أن إجراء التوقيف فهو اختصاص مطلق للسلطة التي لها صلاحيات التعيين دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وتتخذ السلطة المختصة قرار التوقيف بناء على تقرير الرئيس السلمي والذي يبين الأفعال المكونة للخطأ المهني، ظروف وقوعها وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها وكذا مختلف التقييمات الممكنة إجرائها على هذه الحالة وكذلك اقتراح التسريح فإذا وافقت السلطة التي لها صلاحيات التعيين يوقف الموظف.<sup>2</sup>

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

2- بوزيد غلابي، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 08 الجزء 01، جوان 2017، ص 215.

ون التوقيف التحفظي يخضع لتقدير الجهة الإدارية فتتمتع الجهة الإدارية بسلطة واسعة في اتخاذ مقرر التوقيف التحفظي عن الوظيفة فلها أن تعدل عنه وتعيد الموظف إلى وظيفته حتى قبل انتهاء التحقيق إذا رأت بأن عودته لا تضر بمصلحة التحقيق (وجود مستجدات واعتبارات جديدة في القضية)، وعليه فهو إجراء جوازي وليس بالإجراء الوجوبي فجميع النصوص التي عالجت موضوع التوقيف التحفظي عن الوظيفة وردت بصيغة الجواز وليس الوجوب.<sup>1</sup>

### ثالثاً: التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية

العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر فلا نجد بينها التوقيف الذي تقرره الإدارة من أجل مصلحة الوظيفة ولذلك فإن الضمانات القانونية التي تحيط بالعقوبات التأديبية والتي تهدف إلى حماية حقوق الموظف والحد من تعسف الإدارة لا نجدها في إجراء التوقيف مما يؤدي إلى غياب حق الدفاع وعدم تسبب قرار التوقيف.

#### 1- غياب مبدأ احترام حقوق الدفاع:

يعد مبدأ احترام حقوق الدفاع من المبادئ القانونية العامة التي بلورها القضاء وهو المبدأ الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية حيث تنص " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ". كما أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين ملزمة بإخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل لا يتعدى (45) يوماً ابتداء من معاينة الخطأ وانقضاء هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل إلا أن إجراء التوقيف عن العمل لعدم اعتباره عقوبة

1- أحمد بودريالة، التحقيق التأديبي في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، تخصص إدارة مالية، قسم القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة البليدة 02، البليدة، الجزائر، 2015، ص 221 .

تأديبية من طرف المشرع، فإنه يقع اتخاذ دون احترام حقوق الدفاع لأن الضمانات التأديبية قررت في مجال العقوبات لا غير والتوقيف يقرر من أجل مصلحة الوظيفة لا يصحبه إطلاع مسبق على الملف فهو إجراء يمكن أن تلجأ إليه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بمجرد ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن تترتب عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة.<sup>1</sup>

## 2- غياب تسبب قرار التوقيف التحفظي

تسبب القرارات التأديبية من أهم الضمانات المستوجبة في مجال المحاكمات ومجال التأديب في آن واحد حيث أن تسبب الأحكام والقرارات التأديبية يبعث بروح الاطمئنان لدى الموظف المتابع تأديبياً بأن السلطة المختصة قد اتبعت الأدلة الصحيحة والوقائع الثابتة التي استوجبت توقيع الجزاء عليه وقد نص المشرع الجزائري في المادة 164 من الأمر 06-03 على أن السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

وتتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي...

وعليه فالعقوبات التأديبية يجب أن تكون مبررة وعدم تسببها أو قصور تسببها يجعلها عرضة، أما بالنسبة لقرار التوقيف فتتص المادة 173 من الأمر 06-03: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً..." من خلال هذا النص لا شيء يجبر السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تبين في قرار التوقيف الأسباب والوقائع بكل دقة فقط تشير إلى خطورة وجسامة الفعل المرتكب.

لكن الشيء الملفت للانتباه أن المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

1- بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص 215.

المؤرخ في 12 أبريل 2004 والمتعلق بكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59-85 أشار إلى أن قرار التوقيف يجب أن يكون مبررا وهذا ضمانا قانونية للموظف الموقوف لكن من جهة أخرى فإن المرتبة القانونية لهذا المنشور أقل من المرسوم أو القانون المتعلق بالوظيفة العمومية وكان من المفروض أن يلتزم بتفسير أو توضيح الأحكام الغامضة في النص التشريعي لا أن يقوم بتعديله وسن أحكام لم ينص عليها القانون لذلك نرى أن النص على تسبيب القرار في هذا المنشور غير كاف في غياب النص على ذلك في قانون الوظيفة العمومية للإلغاء من طرف القاضي الإداري لغياب ركن الشكل المنصوص عليه قانونا.<sup>1</sup>

#### رابعا التوقيف التحفظي اجراء احتياطي:

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

وعليه يمكن القول أنه من المنطقي عدم اعتبار هذا الإجراء بالعقوبة حتى وإن ترتب عليه بعض الآثار كخصم جزء من راتب الموظف الموقوف، لأن الغاية منه الحفاظ على حسن سير التحقيق وحماية مصلحة المرفق العام، وكذلك ما يدعم صفة الاحتياط بالنسبة للتوقيف التحفظي وسقوط صفة العقوبة عنه نجد مبدأ الشرعية التأديبية وقاعدة عدم جواز تعدد العقوبات على فعل واحد.

فاعتباره عقوبة تأديبية يشكل خرقا صريحا لمبدأ الشرعية التأديبية لأنه عند الرجوع للأمر رقم 03-06 في مادته رقم 163 نجد المشرع قد حدد العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على الموظف العام المرتكب لخطأ مهني مهما كانت درجته على سبيل الحصر، وعند

1- بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص 216.

استقرأها لا نجد ما يسمى بالتوقيف التحفظي.

وأكدت الصفة الاحتياطية للتوقيف التحفظي الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقا في قرارها الصادر في 10 جويلية 1982 السالف ذكره و الذي جاء فيه: " من المقرر قانونا أن إيقاف موظف من عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد (54،55،56) من القانون العام للوظيفة العمومية، ومن ثم لا يقبل الطعن فيه بالبطلان أمام القضاء.

أما من جانب قاعدة عدم جواز تعدد العقوبات على فعل واحد فاعتبار التوقيف التحفظي عقوبة تأديبية سيجعل من الموظف العمومي الموقوف يتعرض لعقوبتين تأديبيتين أصليتين مختلفتين واحدة سابقة على التحقيق الإداري وتكون خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة خصوصا لما يتعلق الأمر بمتابعة جزائية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه وأخرى بعد نهاية التحقيق أو بعد صدور الحكم الجزائي وهو ما يعتبر غير معقول وغير منطقي. وما يعزز القول القاضي باعتبار التوقيف التحفظي إجراء احتياطي هو انعدام الضمانات المقررة للموظف أثناء المتابعة الجزائية ومن بينها حق الدفاع بحيث أنه طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها يحق للموظف الذي هو محل متابعات تأديبية أن يدافع عن نفسه إذ يتم إعلامه بالأخطاء المنسوبة إليه ويطلع على ملفه التأديبي كاملا قبل تسليط أي عقوبة مهما كانت درجتها.<sup>1</sup>

إلا أن كل هذه الضمانات غير مقررة للموظف أثناء توقيفه عن عمله فالسلطة المختصة غير ملزمة باحترامها إذ يوقف دون سابق إشعار دون اطلاع على الملف، بل إن الأكثر من ذلك هو أن قرار التوقيف يكون بدون إتباع أي شكليات معينة بحيث يصدر دون ما حاجة لإتباع أي إجراء كاستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

### خامسا: التوقيف التحفظي ذو طابع الزامي وفوري

قرار التوقيف التحفظي للموظف لا بد أن يصدر فور معاينة السلطة المختصة للخطأ

1- أحمد بركات، وليد بلوفة، المرجع السابق، ص 201.

المهني الذي من شأنه أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو فور إعلامها من طرف النيابة العامة، وهذا ما أكدته المادتين رقم 173 و 174 على التوالي بحيث نصتا على الطبيعة الإلزامية لقرار التوقيف التحفظي بالنسبة للموظف المتابع تأديبيا بسبب خطأ جسيم والمتابع جزائيا بسبب متابعة لا تسمح ببقائه في منصبه ويتضح ذلك من خلال عبارتي "يوقف فوراً" و "يتم توقيف فوراً".<sup>1</sup>

وتفهم هذه الخاصية من المادة 174 من الأمر رقم 03-06 حيث جاء فيها: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه". إن هذه المادة لم تعط سلطة تقديرية للسلطة التي لها صلاحيات التعيين في تقرير الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائياً، فهي مجبرة على اتخاذ هذا الإجراء، وهذا عكس المادة 58 من الأمر رقم 66-133 التي نص على أنه: "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيماً لا يسمح له بالبقاء في منصبه...". أما عن الطابع الفوري فهو صريح في المادة، حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء الوقف فور ثبوت المتابعة الجزائية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: تمييز التوقيف التحفظي عن بعض المفاهيم المشابهة

يختلف التوقيف عن العمل عن حالات أخرى للوقف عن العمل، فالسبب القانوني للتوقيف التحفظي الاحتياطي يكمن في مصلحة التحقيق، وعليه فهو يختلف عن بقية أنواع الوقف الأخرى من حيث السبب والمدة والسلطة المختصة به، ومن حيث الآثار المترتبة عليه، وذلك على التفصيل الآتي:

- 1- أحمد بركات، وليد بلوفة، المرجع السابق، ص 202.
- 2- مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 33، الجزء 04، ديسمبر 2019، ص 202 .

### أولاً: تمييز التوقيف التحفظي عن التوقيف عن العمل لمدة محددة

تنص المادة 163 من الأمر 03-06 المتعلقة بتصنيف العقوبات التأديبية على: التوقيف عن العمل من يوم واحد (01) إلى ثلاثة (03) أيام كعقوبة من الدرجة الثانية تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات من الموظف المعني.

كما تنص نفس المادة على: التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام كعقوبة من الدرجة الثالثة تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس التأديبي.<sup>1</sup>

إذن يتضح أن التوقيف لمدة محددة يتميز عن التوقيف التحفظي من حيث:

**الطبيعة القانونية:** التوقيف لمدة محددة هو عقوبة تأديبية توقع على الموظف مع احترام كل الضمانات المقررة قانوناً من احترام حق الدفاع إلى تبرير القرار التأديبي بينما التوقيف هو إجراء تحفظي لا يحاط بنفس الضمانات.

**الآثار:** التي تترتب عنهما فالتوقيف لمدة محددة هو عقوبة كاملة وتسوية لوضعية الموظف المرتكب لخطأ من أخطاء الدرجة الثانية أو الثالثة، أما التوقيف التحفظي فليس تسوية لوضعية الموظف المرتكب للخطأ الجسيم بل هو تمهيد للمتابعة التأديبية لهذا الموظف والتي لا تتم تسويتها إلا بعد صدور العقوبة التأديبية من طرف المجلس التأديبي.

### ثانياً: التمييز بين التوقيف التحفظي والإحالة على الاستيداع

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

1- بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص 217.

رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع. وعليه فالتوقيف التحفظي يتشابه مع الإحالة على الاستيداع في كونهما إيقاف مؤقت لعلاقة العمل لكن يختلفان من حيث:

**الطبيعة القانونية:** الإحالة على الاستيداع هي وضعية من الوضعيات التي يكون فيها الموظف بناء على طلبه أو بقوه القانون تختلف عن وضعية القيام بالخدمة.

أما التوقيف فهو إجراء تحفظي تقوم به الإدارة وليس بناء على طلب الموظف، كما أن الإحالة على الاستيداع محصورة ومحددة قانوناً وتتعلق بطلب الموظف وقبولها من طرف الإدارة المستخدمة إذا توافرت الشروط في حين التوقيف مؤسس على ارتكاب خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

---

1- بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص 218.

## الفصل الثاني

# أحكام التوقيف التحفظي

المبحث الأول: الآثار القانونية المترتبة عن التوقيف التحفظي

المبحث الثاني: نهاية التوقيف التحفظي للموظف العام

لا يترتب على توقيف الموظف عن العمل تحفظيا إنهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين المرفق العام، لكن ينتج عنه بعض الآثار التي تمس مركزه القانوني، وتؤثر على حقوقه المادية والمعنوية، كإبعاده عن العمل وإيقاف جزء من راتبه ووقف الترقية.<sup>1</sup> فقرار التوقيف التحفظي يعني إبعاد الموظف عن أعمال الوظيفة وهي الغاية التي شرع من أجلها التوقيف، فإذا باشر الموظف أعمال الوظيفة اعتبر هذا العمل غير قانوني لصدوره من شخص غير مختص، ومع ذلك يظل الموظف ملتزما بواجبات الوظيفة الأخرى عدا تلك اللصيقة بالخدمة الفعلية مثلا عدم الجمع بين الوظائف وواجب التحفظ وعدم إنشاء السر المهني.

إن التوقيف التحفظي ليست له أي صفات تأديبية ولا يقاس عليه القرار الإداري أو الحكم الجنائي الذي قد يأتي فيما بعد، فالموقوف يحتفظ بحقوقه في الترقية والمعاش ويبقى تابعا للسلطة الرئاسية ولا يجوز له وهو في هذه الحالة مباشرة أي نشاط خاص يدر عليه ربحا. ونهاية قرار التوقيف تعني انقضاء آثاره القانونية وزوالها.<sup>2</sup>

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

المبحث الأول: تناولنا فيه الآثار القانونية المترتبة عن التوقيف التحفظي من خلال التطرق إلى حقوق وواجبات الموظف الموقوف تحفظيا في (المطلب الأول)، ثم إلى التعليق المؤقت لبعض الواجبات والحقوق المهنية للموظف العمومي نتيجة التوقيف التحفظي في (المطلب الثاني).

أما المبحث الثاني: تناولنا فيه نهاية التوقيف التحفظي ونستعرض من خلاله نهاية التوقيف التحفظي بقرار تلقائي في (المطلب الأول)، ثم تناولنا نهاية قرار التوقيف التحفظي بتدخل من الإدارة في (المطلب الثاني).

1- ثامر مبارك المطيري، المرجع السابق، ص 315 .

2- بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص 222 .

### المبحث الأول: الآثار القانونية المترتبة عن التوقيف التحفظي

لا يؤدي التوقيف إلى إنهاء الرابطة والعلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة بل يتم من خلاله تعليقها إلى غاية البث والفصل في متابعاته التأديبية أو الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه إلا أن هذا التعليق لا يمنع الموظف من تمتعه ببعض الحقوق والواجبات، وعليه سيتم التطرق في المطلب الأول إلى الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الموظف الموقوف وفي المطلب الثاني إلى حقوقه وواجباته المتعلقة.

#### المطلب الأول: حقوق وواجبات الموظف الموقوف تحفظيا

كفل المشرع الجزائري للموظف العام، حتى وإن كان موقوفا تحفظيا، جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح، وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام. وعليه سيتم التطرق في الفرع الأول إلى حقوق الموظف الموقوف وفي الفرع الثاني إلى واجباته.

#### الفرع الأول: حقوق الموظف الموقوف تحفظيا

يتمتع الموظف الموقوف تحفظيا بمجموعة من الحقوق، ذلك لأن العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة لم تنقطع بل هي في حالة تعليق فقط، وعليه يتمتع الموظف الموقوف بالحقوق الوظيفية إلا ما تنص القوانين والتنظيمات المعمول بها على حرمانه منها<sup>1</sup> وتمثل الحقوق التي يتمتع بها الموظف خلال مدة التوقيف التحفظي فيما يلي:

#### أولا: الحق في التقاعد:

يندرج الحق في التقاعد ضمن الحقوق الإجتماعية والمهنية، حيث يساهم في تغطية نفقات الموظف المالية بعد نهاية فترة الخدمة ببلوغه السن القانونية، نظير اشتراكات أداها خلال مساره

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص 210.

المهني. ويولي المشرع الجزائري أهمية بالغة للتقاعد باعتباره أحد أهم الحقوق التي تدرج ضمن منظومة الحماية الاجتماعية في الجزائر ويتجلى ذلك من خلال النصوص القانونية والتشريعية التي تضمنت عديد الأحكام المتعلقة ببيان هذا الحق من خلال أول قانون أساسي للوظيفة العمومية الصادر بموجب المادة 32 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 1966، التي نصت على أنه: "ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي".<sup>1</sup> كما تمت الإشارة أيضا إلى هذا الحق في الأمر 06-03 المؤرخ في 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 33 التي نصت: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"<sup>2</sup>

وبالتالي الموظف الموقوف تحفظيا يتمتع بهذا الحق ويمكنه المطالبة به إذا توافرت فيه الشروط المنصوص عليها قانونا حتى وإن كان في حالة تعليق لعلاقته الوظيفية ولم تسوى وضعيته الإدارية، وهذا ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال المراسلة رقم 1407 المؤرخة في 27 فبراير 2014 التي نصت على إمكانية إحالة الأعوان العموميين المتابعين جزائيا على التقاعد إذا بلغوا السن القانونية للتقاعد حتى قبل صدور الحكم النهائي المتعلق بهذه المتابعة.<sup>3</sup>

وعليه يفهم بأن الموظف المتابع تأديبيا سواء كان محل توقيف تحفظي أو لم يكن فإنه يتمتع بحق التقاعد ويمكن له المطالبة بالإحالة عليه دون المساس بالمتابعات التأديبية.

### ثانياً: الحق في الحماية

من حق الموظف العمومي أن تتم حمايته من أي اعتداء لفظي أو جسدي أو تهديد أو شتم أو قذف وكل شكل من أشكال الإهانة والضغط من أي جهة كانت أثناء ممارسة وظيفته

1- انظر الأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02.

2- انظر المادة 33 من الأمر 06-03.

3- أحمد بركات ، وليد بلوفة، المرجع السابق، ص 211.

أو بمناسبة طبقا للمادة رقم 30 من الأمر رقم 03-06.

ويعتبر الحق في الحماية من الحقوق المستمرة والتي يتمتع بها الموظف حتى بعد انقطاع العلاقة الوظيفية لأي سبب من الأسباب وهذا ما تأكده المادة رقم 138 من قانون الولاية لسنة 2012 والمادة رقم 146 من قانون البلدية لسنة 2011، وجاءت أيضا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني تنص على الحق في الحماية، إذ نصت المادة رقم 40 منه على ما يلي: "تمتد الاستفادة من أحكام المادتين 38 و 39 أعلاه إلى موظفي الشرطة المحالين على التقاعد وعائلاتهم عند ثبوت العلاقة السببية مع صفتهم شرطة أو مع المصلحة حينما كانوا في الخدمة".

وعند استقراء نص هذه المادة يتضح بأنها تنص على الحق في الحماية المذكور في أحكام المادتين 38 و 39 وتؤكد على أنه يمتد إلى ما بعد نهاية العلاقة الوظيفية كالتقاعد مثلا، وعليه يمكن القول بأن هذا الحق يتمتع به الموظف العمومي الموقوف تحفظيا من باب أولى لأن علاقته الوظيفية لا زالت قائمة وهي معلقة فقط لحين البث في أمره، وعليه إذا ثبت بأن الاعتداء عليه كان بسبب الوظيفة وجب على الإدارة أن توفر له كامل الحماية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: واجبات الموظف الموقوف تحفظيا

إن قرار توقيف موظف العمومي كإجراء احتياطي لا يعفيه من الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه، بحيث يبقى ملزما باحترامها إلا ما يتعلق بالأداء الفعلي للمهام المنوطة له طبقا للقانون.

وعليه سيتم ذكر أهم الواجبات التي يلتزم بها الموظف الموقوف:

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة، المرجع السابق، ص-ص 211-212.

## أولاً: واجب الحفاظ على السر المهني

يعتبر السر المهني من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق الموظف، فبحكم وظيفته قد يطلع على معلومات سرية تخص الإدارة والأفراد، يلتزم بكتمانها وعدم إفشائها لأن في ذلك مساس بالمبادئ الأخلاقية بدرجة أولى و إحداث ضرر بالمصلحة العامة والمصلحة الخاصة بدرجة ثانية، و نظرا للأهمية البالغة لكتمان السر المهني و لخطورة إفشائه، أحاطه المشرع الجزائري من خلال قانون الوظيفة العامة بحماية خاصة و أفرد له قواعد مميزة<sup>1</sup>، وهذا ما جاءت به المادة رقم 48 من الأمر رقم 03-06 : " يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة."

فهذا الواجب يعرف بأنه من الواجبات التي لا يقتصر الإلتزام بها على فترة الخدمة الفعلية بل يمتد الإلتزام به إلى ما بعد نهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة أي حتى بعد فقدان الشخص لصفة الموظف العمومي. وعلى هذا الأساس فمن باب أولى يقع هذا الإلتزام على عاتق الموظف الموقوف تحفظيا لأن هذا الأخير يعتبر في حالة خدمة وإن كانت غير فعلية لأن الرابطة الوظيفية لم تنقطع ولا تزال قائمة، بل الأكثر من ذلك ذهب الفقه والقضاء إلى أن مخالفته لهذا الإلتزام من شأنه أن يقيم متابعة تأديبية أخرى وأحيانا متابعة جزائية لأن ذلك يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون.<sup>2</sup>

1- وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مقال، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 14، العدد 1، 2021، ص 976 .

2- أحمد بركات، وليد بلوفة، المرجع السابق، ص 213.

**ثانياً: واجب التحفظ**

الموظف عند تواجده خارج المرفق العام أو خارج الخدمة، يباح له كأصل عام التعبير وبكل حرية عن مختلف الأفكار و الآراء التي يعتقها، غير أن هذه الحرية يرد عليها قيد مرتبط بواجب التحفظ المفروض على الموظف، عبر الأمر 66-133 و لأول مرة في التشريع الجزائري عن واجب التحفظ من خلال المادة 20 منه ، حيث يتمثل في امتناع الموظف و لو كان خارج الخدمة عن كل ما من شأنه أن ينافي كرامة وظيفته وأهمية المسؤوليات المنوطة به، وفي نص المادة 42 من الأمر 06-03، باعتبار مضمونها يتماثل مع مضمون المادة 20 السالفة الذكر، بأن يتجنب الموظف كل سلوك يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج الخدمة، و أن يظهر الموظف بشكل عام سلوكاً لائقاً محترماً.<sup>1</sup>

ويتسم هذا الواجب بالاستمرارية بحيث يلزم الموظف العمومي من يوم تعيينه إلى غاية نهاية العلاقة الوظيفية سواء بشكل طبيعي أو غير طبيعي، وعليه فإن التوقيف التحفظي للموظف لا يعفيه من الالتزام بهذا الواجب إذ يقع على عاتقه التقيد به، بحيث يمنع عليه أن يقوم بأي فعل أو تصريح يتعارض مع ولاءه للوظيفة، فهو يتمتع بحرية التعبير بشكل لا يمس بالاعتبارات الوظيفية، فمثلاً أصحاب المناصب العليا في الهرم الوظيفي يلتزمون بواجب التحفظ بدرجة أكثر من موظفي المناصب الأخرى لأنهم يشغلون وظائف حساسة فمثلاً الوزراء يمنع عليهم انتقاد سياسية الحكومة ويجب عليهم الولاء لها على الرغم من امتلاكهم رأي ضد سياستها التي يضمنون تطبيقها فأي خروج عن واجب التحفظ يشكل خطأ جسيم يعاقب عليه تأديبياً.<sup>2</sup>

1-سكينة زهرة، الواجبات الأخلاقية عند الموظف العام و أثرها على ممارسة حرياته العامة و حقوقه الجماعية (حق

الإضراب و الحق النقابي) ، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي، المجلد 03، العدد 01، جامعة وهران، ص 9 .

2- أحمد بركات ، وليد بلوفة، المرجع السابق، ص 214.

## ثالثاً: واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مريح

حسب المادة 43 من ق.أ.و.ع يلتزم الموظف بعدم القيام بنشاطات مريحة سواء بنفسه أو باسم مستعار حفاظاً على أداء وظيفته بدقة و كفاءة و حتى لا يغلب المصلحة الخاصة والشخصية على المصلحة العامة، و حفاظا على مبدأ حياد الإدارة و عدم تحيزها حيث أن الموظف باعتباره ممثل للإدارة قد تنشأ بينه و بين الغير ارتباطات تجره للانحراف بالسلطة و تؤثر على استقلالية المرفق، لذلك منع القانون الموظف الجمع بين الوظيفة و أي نشاط مريح في إطار خاص فلا يجوز له ممارسة التجارة، أو يشارك في تأسيس الشركات أو يكون عضواً في مجلس إدارتها إذا كانت تلك المشاركة تؤثر على استقلاله الوظيفي حيث يمنع الموظف مهما كانت وضعيته في السلم الإداري و مهما كان موقع المصالح داخل التراب الوطني أو خارجه سواء بنفسه أو بواسطة شخص آخر امتلاك مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقاً للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة أو إدارة عمومية ( م 45 ق.أ.ع.و.ع).<sup>1</sup>

لكن السؤال الذي يطرح بخصوص وضعية الموظف الموقوف تحفظياً يتمثل في ما مدى خضوع هذا الأخير لهذا الواجب، خصوصاً أنه من بين آثار التوقيف وقف صرف نصف راتب الموظف العام؟

عند الرجوع لأحكام المادة رقم 150 من الأمر 06-03 نجد أنها تنص على منع الموظف المحال على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مريح بحيث جاء كالاتي: "يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته".

وعند الإطلاع على أحكام حالة الاستيداع يتبين لنا بأنها حالة يتم فيها تعليق العلاقة الوظيفية

1-محاضرات، جامعة وهران للعلوم و التكنولوجيا . محمد بوضياف . معهد التربية البدنية و الرياضية المادة: التشريع المدرسي، المستوى: السنة الأولى ماستر ،السنة الدراسية 2020-2021 ص 3، 4.

بين الإدارة والهيئة المستخدمة، ومن ثم وقياسا عليها يمكن القول بأن الموظف الموقوف تحفظيا يمنع من ممارسة أي نشاط مريح لأنه هو أيضا في حالة تعليق للرابطة الوظيفية فالعلة المشتركة بين الحالتين باستثناء الحالات المقررة قانونا كتوقيف أستاذ جامعي يدرس الحقوق تحفظيا من طرف مدير الجامعة بسبب متابعة تأديبية لا يمنعه من مزاوله مهنة المحاماة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف الموقوف تحفظيا والإدارة

لم يأت التصريح بهذا الأثر في النصوص القانونية والتنظيمية التي نظمت أحكام التوقيف التحفظي، إلا أن بعض الآثار التي أقرتها هذه النصوص تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية، ويكون هذا التعليق جزئيا ومؤقتا يمس بعض الواجبات المهنية وبعض الحقوق الوظيفية. ومما يدل كذلك على وجود الموظف الموقوف تحفظيا في وضعية قانونية تكون فيها علاقته بالإدارة معلقة مؤقتا وجزئيا اعتبار المراسلة رقم 267 المتعلقة بتفسير المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 السابقة الذكر مدة الوقف مدة عمل غير مؤداة . ولتفصيل هذا الأثر المهم يتم دراسة تعليق بعض الواجبات المهنية أولا في (الفرع الأول) ثم تعليق بعض الحقوق الوظيفية ثانيا في ( الفرع الثاني)

#### الفرع الأول: تعليق بعض الواجبات المهنية

لم تفصل النصوص القانونية والتنظيمية التي تطرقت إلى أحكام التوقيف التحفظي للموظف الموقوف تحفظيا في مسألة الواجبات المهنية التي يطالها التعليق وتلك التي يستمر الموظف بالالتزام بها، حيث أشارت بعض النصوص إلى وقف الموظف عن ممارسة مهامه فقط.<sup>2</sup>

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص ، 214.

2-مراد بوطبة، المرجع السابق، ص-ص 210-211.

التوقيف يعني إبعاد الموظف عن أعمال الوظيفة وهي الغاية التي شرع من أجلها التوقيف وبما أن شخصية الموظف العمومي الموقوف محل اعتبار في قرار التوقيف فإنه يمنع من أداء مهامه ومباشرة وظائفه عن طريق إبعاده عن منصبه وكذا عن ممارسة كافة أعماله الوظيفية بشكل شخصي، إذ تسقط ولايته في ممارسة اختصاصاته من تاريخ صدور قرار التوقيف إلى غاية تسوية وضعيته، ويعتبر هذا الأثر نتيجة منطقية تتوافق والغاية المرجوة من التوقيف التحفظي فيعفى الموظف من واجب الطاعة الرئاسية وكذا الحضور اليومي إلى مقر العمل.<sup>1</sup>

فبالنسبة للموظف الموقوف تحفظيا سواء جزائيا أو تأديبيا نصت على هذا الحكم المادة 58 من الأمر رقم 66-133، والمادة 131 من المرسوم رقم 85-59، والمادة 174 من الأمر رقم 06-03، والمنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59، والمراسلة رقم 267 المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03.

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

- منع الموظف الموقوف من استعمال وسائل العمل كالزبي الرسمي أو السلاح الناري إذا كان ينتمي إلى أسلاك الأمن الوطني مثلا.

- منع الموظف الموقوف من استعمال صفته الوظيفية في التعامل مع الغير باستعمال الأختام وغيرها من الوسائل.

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

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص 221.

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

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

والجدير بالتنبيه أن الموظف الموقوف يتحلل من الواجبات المهنية ذات الصلة بممارسة مهامه بسبب التوقيف التحفظي ولو لم ينص عليها القانون صراحة، وأساس ذلك أن هذه الواجبات المذكورة مرتبطة بواجب ممارسة المهام، فلا يلتزم الموظف الموقوف بالحضور إلى مكان العمل، ولا يلتزم كذلك بواجب الطاعة الرئاسية.<sup>1</sup>

لكن طبقاً لقاعدة لكل أصل إستثناء يمكن أن يتم إبعاد الموظف العمومي عن مزاولة مهامه بشكل جزئي إذ يسمح له بمزاولة بعض الاختصاصات نظراً للضرورة الملحة التي تقتضيها مصلحة المرفق العام والمصلحة العامة إذ يتولى القيام بعمله دون الحضور إلى مكان العمل ونظراً لأن مصلحة المرفق التي تتطلب قيام الموظف الموقوف ببعض الأعمال قد تتأثر في أي لحظة يشترط عليه عدم مغادرة المدينة التي يقع فيها مقر عمله إلا بترخيص من السلطة الرئاسية التي يخضع لها وإلا أعتبر تاركاً لمنصبه.

أما في حالة مغادرته المدينة التي يقع فيها مقر العمل بناء على ترخيص فإنه مجبر على تلبية أي استدعاء من طرف الهيئة المستخدمة للاتحاق بالمنصب تحت طائلة العقوبات التأديبية.<sup>2</sup>

1- مراد بوطبة ، المرجع السابق، ص 211.

2- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص-ص 221-222.

### الفرع الثاني: تعليق بعض الحقوق الوظيفية

إذا اتهم الموظف بارتكابه أي من المخالفات الإدارية أو الجرائم الجزائية، يكون عرضة لاتخاذ بعض الإجراءات الإحترازية بحقه التي من شأنها تقييد بعض حقوقه المستمدة من مركزه القانوني. فما عدا الراتب لم تفصل النصوص القانونية التي نظمت التوقيف التحفظي في الحقوق التي يشملها التعليق أو التوقيف.

فمن بين الآثار المترتبة على صدور قرار التوقيف التحفظي للموظف العام تعليق بعض الحقوق متمثلة في تجميد الحق في الراتب، الترقية والاستقالة، سنتناولها بالتدقيق في مايلي:

#### أولاً: تعليق الحق في الراتب:

يتمتع الموظف في التشريع الجزائري بحقه في الراتب وفق مجموعة الحقوق التي حددها الأمر 03-06 ويقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة. والراتب تكفلت النصوص الخاصة بتحديدده وهو ما يؤكد مرة أخرى الطابع القانوني للعلاقة الوظيفية. فلا تملك جهة الإدارة الزيادة في الراتب أو الإنقاص منه، أو منح موظفين رواتب معينة تختلف عن نظرائهم. كما لا يملك الموظف أن يفرض راتب معين وجب أن يدفع إليه مهما كان مؤهله. فتحديد الرواتب مسألة تنفرد بها النصوص الخاصة، وتضبط بناء على اعتبارات عديدة.

ويمنح الراتب مقابل الخدمة فلا يصح المطالبة براتب عن مدة انقطاع عن النشاط الوظيفي، وهذا ما أقره مجلس الدولة الجزائري.<sup>1</sup>

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، 2015 المحمدية الجزائر، ص 121 .

ونص المشرع الجزائري في المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/7/15 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأن " للموظف الحق بعد أداء العمل في راتب". وهذا ما يسمى بقاعدة العمل المؤدى والمتمثلة في أن أي غياب أو إضراب أو توقف غير شرعي عن العمل يعد عملا غير مؤدى، ومن ثم تقتطع الأيام التي لم يعمل فيها. واستثناء من هذا المبدأ، فإن الموظف رغم عدم أدائه للعمل فإنه إما أن يتلقى راتبه كاملا أو يدفع منقوصا حسب الحالات الموضحة التالية:

-في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما: ذكرت المادة 174 من الأمر 06-03 أن الموظف الذي يرتكب خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى تسريحه، توقفه السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا، ويتقاضى الموظف أثناء فترة التوقيف نصف مرتبه مع المنح العائلية، فإن اتخذ المجلس التأديبي عقوبة أقل من عقوبة التسريح أو إذا لم يفصل المجلس التأديبي في قضيته في الأجل المحدد أو تمت تبرئته فإنه يسترجع جميع حقوقه ويسترجع الجزء الذي خصم من مرتبه.

-في حالة الموظف محل المتابعة الجزائية: إذا كان الموظف محل متابعة جزائية فإنه طبقا للمادة 174 من الأمر 06-03 المنوه به سابقا يوقف فورا بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويمكن لهذا الموظف المتابع جزائيا أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من المرتب لا يتعدى النصف، والإدارة التي ينتمي إليها هذا الموظف هي صاحبة التقدير في النسبة التي تدفع له من مرتبه خلال فترة الستة (06) أشهر وتكون النسبة من الراتب الرئيسي وليس من الراتب المنصبي. فإذا استفاد هذا الموظف من البراءة وبعد اتخاذ إجراءات إعادة ادماجه في منصب عمله لا يحق له المطالبة بدفع مؤخرات مرتبه عن الفترة التي كان موقوفا فيها على اعتبار أنها فترة عمل غير مؤدى.<sup>1</sup>

1- جلول فيساح، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة آفاق للعلوم، جامعة خميس مليانة، العدد التاسع، سبتمبر 2017، ص ص 80-81.

نصت المادة 59 من الأمر 56 من الأمر رقم 66-133 على أنه: "يجب أن يبين في قرار الإيقاف ما إذا كان المعني بالأمر يحتفظ أثناء المدة الموقف فيها بالاستفادة من مرتبه كاملاً أو تحديد الحصاة المقتطعة من مرتبه والتي لا يمكن أن تتجاوز نصف المرتب...".

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

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

من خلال التأمل في هذه النصوص يمكن استخلاص ما يلي:

-إن حق الموظف بالاستفادة من جزء من الراتب ليس حقا مقررًا بقوة القانون، حيث أن السلطة التي لها حق التعيين لها سلطة تقديرية في ذلك.

لم تضع النصوص السابقة الذكر أي ضابط ترجع إليه سلطة التعيين في تقدير الجزء من الراتب الذي يمنح للموظف الموقوف، غير أن المنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59 أشار إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار وضعية الموظف الموقوف، إلا أن هذا الضابط غير محدد، فما المقصود بوضعية الموظف: هل الوضعية المالية أو العائلية أو الإدارية؟!<sup>1</sup>

وانتقد جانب من الفقه توقيف جزء من الراتب على أساس أنه يغير من طبيعة التوقيف التحفظي من إجراء احترازي واحتياطي إلى عقوبة تأديبية، كما أنه يخالف الغاية المتوخاة من قرار التوقيف المتمثلة في إبعاد الموظف عن عمله لحسن سير التحقيق أو لأن التوقيف يكون

1-مراد بوطبة ، المرجع السابق، ص-ص 213 - 214،

خارج إرادة الموظف بقوة القانون كالحبس الاحتياطي، لذلك لا يوجد مبرر يحرم الموظف من جزء من راتبه لأنه من العدل أن يتم صرفه.<sup>1</sup>

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

- يمنح الجزء المقرر من الراتب من تاريخ سريان قرار أو مقرر الوقف.<sup>2</sup>

وبالرجوع لأحكام الفقرة الثانية من المادة رقم 173 من الأمر رقم 03-06 نجدتها تنص على مايلي: "يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي." وعليه يتضح لنا بأن المشرع الجزائري قد ألزم السلطة التي تملك صلاحية التعيين بضرورة اقتطاع جزء من راتب الموظف الموقوف، بحيث يتقاضى نصف راتبه الرئيسي والذي يقصد به الأساسي. بالإضافة إلى تعويض الخبرة المهنية وكذا مجمل المنح العائلية التي يقصد بها المنح التي يستفيد منها الموظف لأنه مسؤول عن عائلة وتنقسم إلى (منحة الوضع العائلي ، المنحة العائلية الإضافية، منحة الأجر الوحيد، المنحة العائلية المستقرة للأطفال ومنحة التمدرس) في حالة المتابعة التأديبية بسبب ارتكابه خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

وعليه يستفيد الموظف من نصف الراتب بقوة القانون لأن المادة جاءت بصيغته الأمر فهي ملزمة لسلطة التعيين، وأكدت على الصفة الإلزامية للتعليم رقم 10 سألقة الذكر من خلال عبارة: "وعلى ضوء ذلك فإنه لا يمكن للإدارة مهما كان الأمر حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق، وأكد هذا مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 070207 ، الصادر في 12 يناير 2012، بخصوص قضية (م.ب) ضد وزير التكوين والتعليم المهنيين حيث اعتبر أن

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص 216.

2- مراد بوطبة ، المرجع السابق، ص، 214.

ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تلزم الإدارة بدفع نصف راتبه. أما في حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه فنصت المادة رقم 174 في فقرتها الثانية تؤكد على ضرورة تعليق الحق في راتب الموظف الموقوف كأصل عام ولكن استثناء وبناء على السلطة التقديرية للإدارة المستخدمة يمكن له الاستفادة من جزء من الراتب لا يتعدى النصف خلال ستة (06) أشهر الموالية لصدور قرار التوقيف، وعليه فالإدارة المستخدمة تكون مخيرة بين حالتين هما:

- الامتناع عن صرف الراتب كليا من تاريخ صدور قرار التوقيف.
- القيام بصرف جزء من الراتب لا يتعدى النصف خلال ستة (06) أشهر الموالية لتاريخ صدور القرار.

بعد بيان هذه المسائل هناك سؤال مهم يطرح نفسه بهذا الصدد هو لماذا يمنح جزء من الراتب في حدود النصف للموظف الموقوف وفيما يتمثل الجزء من الراتب الذي لا يتعدى النصف الذي يمكن للإدارة صرفه وما هو المعيار المعتمد لصرفها إياه أو امتناعها عن ذلك؟ وعليه يمكن القول أن منح سلطه تقديرية للإدارة في صرف جزء من الراتب لا يتعدى النصف لا يحتكم لأي معيار مما يشكل في بعض الأحيان تعسفا من جانب الإدارة، أما الجزء من الراتب فيمكن القول بأن احتسابه لا يكون بالاعتماد على الراتب الرئيسي المنصوص عليه في المادة رقم 122 من الأمر رقم 06-03 قياسا على الحكم الوارد في المادة رقم 173 في فقرتها الثانية سالفه الذكر ذلك لأن مدة التوقيف في هذه الحالة قد تطول نظرا لتعقيد الإجراءات القضائية وطولها، أما المنح العائلية بمختلف أنواعها فإنها لا تخضع للاقتطاع على أساس اعتبارات إنسانية واجتماعية لأن أفراد عائلته ليسوا مسؤولين عن الأخطاء المرتكبة.<sup>1</sup>

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص-ص 216 - 217.

قد يكون المشرع وازن بين اعتبارين في تقريره لإمكانية منح الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية جزء من الراتب: اعتبار قاعدة الراتب مقابل العمل المنصوص عليها في المادتين 32 و 207 من الأمر رقم 03-06، فالموظف المعني لا يعمل خلال مدة التوقيف التحفظي، واعتبار أن الموظف الموقوف لا زالت علاقته بالإدارة قائمة وممنوع مبدئياً من ممارسة النشاط المريح، فلا بد له من دخل يعيش به.

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

وكان الأجدر بالمشرع أن يقرر احتفاظ الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية بكامل راتبه لمدة معينة، أو النص على حقه في الحصول على الحد الأدنى للأجور، أو النص على إعفائه من المنع من ممارسه نشاط مريح.

### ثانياً: تعليق حق الترقية:

الترقية هي الصعود في المركز القانوني للموظف من وظيفة إلى أخرى أعلى درجة مما يعني كذلك الصعود في أهمية الوظيفة وزيادة الدرجة المالية، ويتوجه جانب من الفقه أن المقصود بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تمييزه عن أقرانه.<sup>2</sup>

وهي حق أقره المشرع في المادة 38 من الأمر رقم 03-06 تحت تسمية "الحق في تحسين المستوى والترقية في الرتبة". ويرتبط مفهوم الترقية عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء

1- مراد بوطبة ، المرجع السابق، ص 214.

2- إبراهيم بوخضرة ، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب، مجلة آفاق العلمية، المجلد 11، العدد 01، 2019، ص 290.

مساره المهني، وفقا لمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي إلى الترقية إما في الدرجات أو في الرتب، فالترقية هي الأداة القانونية للتدرج الوظيفي للموظف في مساره الوظيفي، وتمكن الموظف من تولي رتب عالية وتقلد وظائف نوعية يستفيد منها الموظف بناء على أقدميته في رتبة معينة، أو عن طريق الاختبار، وفي كلتا الحالتين يستوجب توفير بعض المعايير. وثمة الآثار المباشرة التي تترتب على الترقية في الدرجات أو الرتب هي الزيادة في الراتب. فالترقية إذا أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع وتعتبر جزءا من ثقافته، وكما يزداد الراتب بمجرد ترقية الموظف تزداد أيضا مسؤولياته، ويتغير مركزه الوظيفي ويحصل على لقب أكثر أهمية إضافة إلى تمتعه بحرية أكبر من ذي قبل وتقل عنه الرقابة التي كانت تمارس عليه.<sup>1</sup>

يظهر الطابع العقابي لإجراء التوقيف التحفظي من خلال الآثار التي يخلفها بطريقة غير مباشرة على ترقية الموظف، والتي من شأنها أن تنعكس على حياة الموظف الاجتماعية ومساره الوظيفي، ولقد ميز المشرع الجزائري، بين حالتين من حيث الآثار التي يخلفها على ترقية الموظف، كما يلي:

#### -حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم:

إن أحكام المادة 173 من الأمر رقم 06-03، لم تتطرق لمسألة الآثار التي يخلفها التوقيف التحفظي على ترقية الموظف، واكتفى المشرع بموجبها بتوضيح آثارها على راتب الموظف فقط.

وبالتالي كان علينا اللجوء إلى النصوص التنظيمية، والقرارات الإدارية، لمعرفة مدى تأثير هذا الإجراء الإداري المتخذ في إطار ارتكاب الموظف للخطأ الجسيم، على ترقية الموظف. ولعل أهم تلك النصوص التنظيمية نجد التعليمات الوزارية رقم 267، حيث أقرت صراحة أن

1- إيمان العيداني، سلطنة سكاقي، فاطمة الزهرة جدو، النظام القانوني للتوظيف العمومية، دون طبعة، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء الجزائر، ، 2019، ص 43.

الموظف في هذه الحالة، يحرم من الحقوق التي تعد بمثابة مزايا مالية مستقبلية، والمتمثلة في الترقية في ، والتسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى.

### -حالة الموظف المتابع جزائيا:

يشرع في التوقيف التحفظي من تاريخ تلقي الإدارة المعنية إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية وفي حالة عدم تلقيها هذا الإخطار فإن الشروع يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية وليس من تاريخ إيداع الشك ضد الموظف المعني سواء من طرفها أو من طرف الغير وينجم عن هذا التوقيف حرمان الموظف المتابع جزائيا من حقه في الترقية كون أنه لم يؤدي خدمة خلال فترة التوقيف التحفظي وعليه فإنها لا تحتسب لترقيته.

من خلال ما تقدم نلاحظ بأن هذا الإجراء الإداري يشكل مانعا خطيرا من موانع الترقية وعلى الرغم من أنه مجرد إجراء إداري احتياطي.<sup>1</sup>

وهذا ما أكدته مصالح الوظيفة العمومية بموجب المراسلة رقم 5619 المؤرخة في 27 جويلية 2016 التي تتعلق بالترقية في الدرجة، حيث أن موظف في الإدارة الإقليمية لبلدية زراة بولاية الجزائر العاصمة استفاد من الترقية خلال فترة توقيفه بسبب المتابعة الجزائية، إلا أن مصالح الرقابة المالية رفضت التأشير على قرار الترقية لأنها مخالفة للقانون وهو الطرح الذي تبنته مصالح الوظيفة العمومية بحيث صرحت في هذه المراسلة بأن اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء ودراسة أحد ملفات ترقية موظف محل توقيف تحفظي يعتبر إجراء مخالف للتنظيم المعمول به.<sup>2</sup>

1- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 111.

2- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص 219.

**ثالثا: تعليق الحق في الاستقالة:**

يقتضي مبدأ حرية العمل المقرر عالميا حظر جبر الموظف على الاستمرار في العمل رغم تعبيره عن إرادته في التخلي عن الوظيفة. من هنا جاء حق الاستقالة. فالموظف الذي اختار في يوم ما أن يربط العلاقة مع جهة إدارية وقدم ملف بهذا الخصوص، واجتاز مسابقة، قد يغير موقفه في يوم آخر فيعبر عن إرادته في الانقطاع عن الوظيفة بصفه نهائية.

وجاءت المادة 217 من الأمر 03-06 لتعلن أن الاستقالة حق للموظف. غير أنه يمارسها في إطار القانون. فإذا أراد التخلي نهائيا وقطع العلاقة الوظيفية تعين عليه أن يقدم طلبا مكتوبا ويفصح صراحة عن رغبته في الاستقالة.

وهو ما فرضته المادة 218 من الأمر سالف الذكر، فلا عبء بالاستقالات الشفوية، فلا تنتج أثرها. ولا ينبغي أن يكون الطلب معلقا على شرط أو قيد، فلا يربط بغيره. كما ينبغي أن يكون الطلب فرديا نظرا لخطورة الوضعية فلا يصح تقديم طلب استقالة بصفة جماعية. وإن كنا نسجل على المشرع عدم النص على ذلك.<sup>1</sup>

إلا أن هذا الحق لا يمكن ممارسته بشكل مطلق بل يمارس طبقا لشروط محددة من بينها عدم متابعة الموظف العمومي تأديبيا أو جزائيا، فالمشرع الجزائري لم ينص صراحة على عدم جواز قبول استقالة الموظف الموقوف بشكل صريح في قانون الوظيفة العمومية. لكن بالرجوع إلى الأحكام التطبيقية له نجد المنشور رقم 1351 المؤرخ في 31 ديسمبر 2017 المتعلق بحكم طلب الموظف أو العون المتابع قضائيا للاستقالة، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وضح الأمر بخصوص ذلك، إذ أنه لا يتم قبول طلب الاستقالة من طرف الإدارة قبل صدور حكم النهائي يفصل في قضيته، ويستشف ذلك من خلال عبارة "نظرا لتواجد المعني في وضعية التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية فإنه لا يمكن النظر

1-عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 165.

في طلب استقالته لكون هذه الأخيرة تقتضي أن يكون الموظف في حالة نشاط".  
بالرغم من عدم صدور أي نص أو مراسلة توضح الأمر بشأن استقالة الموظف المتابع  
تأديبياً، إلا أنه يمكن تطبيق الحكم الوارد في المراسلة السابقة بحيث يرفض طلب الاستقالة  
المقدم من طرفه لاشتراك العلة بين الحالتين والمتمثلة في عدم وجود الموظف العمومي في حالة  
نشاط.<sup>1</sup>

---

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص ص 219-220.

### المبحث الثاني: نهاية التوقيف التحفظي للموظف العام

نهاية قرار التوقيف تعني انقضاء آثاره القانونية بما أنه قرار محدد المدة فينقضي بانقضاء الأجل المحدد له، وبما أنه قرار تحفظي يمهد للإجراءات التأديبية فإنه ينقضي بصدور العقوبة التأديبية ويجب أن نشير أنه إذا صدرت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تم تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم منه. لكن يمكن أن ينتهي القرار نهاية غير طبيعية أي قبل نهاية مدته أو قبل صدور قرار العقوبة التأديبية وذلك عن طريق الإدارة أو القضاء.<sup>1</sup>

وعليه نقول بأن نهاية التوقيف التحفظي للموظف العمومي تكون بطريقتين إما نهاية بعيدة عن إرادة الإدارة (المطلب الأول)، أو بإرادة صادرة عنها في (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: نهاية قرار التوقيف التحفظي بدون تدخل الإدارة

يقصد بنهاية قرار التوقيف التحفظي بدون تدخل من الإدارة زوال آثاره القانونية بعيدا عن إرادتها، أو بإرادة جهة أخرى، بحيث يكون هذا الإنهاء لأسباب تتعلق بقرار التوقيف التحفظي ذاته أو يكون الإنهاء عن طريق السلطة القضائية.

#### الفرع الأول: نهاية قرار التوقيف التحفظي لأسباب تتعلق بذاته

يمكن ارجاع الأسباب الذاتية لنهاية قرار التوقيف التحفظي إما لنهاية المدة المقررة له أو الفصل في ملفه التأديبي أو في الدعوة الجزائية أو بسبب انعدام محله.

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

**أولاً : نهاية قرار التوقيف التحفظي بانقضاء مدته**

إن قرار التوقيف التحفظي يعتبر من القرارات الإدارية محددة المدة، لذلك فهو ينتهي بانقضاء المدة المقررة له، وكما تمت الإشارة إليه في النقطة المتعلقة بمدة التوقيف التحفظي والتي حددها المشرع الجزائري ب (90) يوماً كاملة من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي لما يتعلق الأمر بمتابعة الموظف تأديبياً، فالتعليمية رقم 10 لسنة 2019 أكدت ضرورة احترام آجال الإخطار والبت في القضية إذ يستوجب الفصل في قضية الملف التأديبي خلال هذا الأجل إما بتبرئة الموظف أو إدانته وإصدار عقوبة تأديبية مما ينتج عنه نهاية طبيعية للتوقيف، أما إذا انقضى هذا الأجل بدون الفصل في الملف التأديبي من طرف السلطة المختصة يسترجع الموظف كامل حقوقه وينتهي التوقيف بقوة القانون.

أما الموظف المتابع جزائياً فلقد جاء في التعليمية رقم 10 سالفه الذكر بأن مدة توقيفه تمتد من تاريخ إخطار الإدارة من طرف النيابة العامة إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي وتسوية الوضعية الإدارية للموظف، فبمضي هذه المدة ينتهي قرار التوقيف التحفظي للموظف إما بإعادة إدماج الموظف الموقوف في منصبه في حالة براءته أو فصله في حالة إذا اقتضى الأمر ذلك.

وعليه يمكن القول بأن انقضاء الآجال المقررة في النصوص التشريعية يترتب عليها نهاية القرار القاضي بتوقيف الموظف بصورة آلية مما يتطلب تسوية وضعيته المالية والإدارية.<sup>1</sup>

**ثانياً: صدور قرار السلطة التأديبية المختصة**

بعد اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية المقررة قانوناً بشكل لا يخالف المشروعية كاحترام الآجال، تكريس الضمانات المقررة... الخ، فإن المتابعة التأديبية تكون جاهزة للفصل فيها، مما

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص-ص 222-223.

يقتضي اجتماع المجلس التأديبي للنظر والفصل فيها، بحيث يمكن أن يصدر قرار قاضي بالإدانة أو بالبراءة، حسب ما ورد في المادة رقم 170 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية. وعليه مهما كان القرار الصادر عن السلطة التأديبية المختصة فإنه يؤدي إلى زوال الآثار القانونية المتعلقة بقرار التوقيف التحفظي، لذلك يمكن القول بأن صدور قرار السلطة التأديبية المختصة يعتبر بمثابة فاسخ لنهاية قرار الإجراء الاحتياطي.

### ثالثاً: صدور حكم الجهة القضائية المختصة:

في حالة التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية التي لا تسمح له بالبقاء في المنصب، فإن قرار التوقيف ينتهي من تاريخ صدور الحكم النهائي عن السلطة القضائية المختصة وتسوية الوضعية الإدارية له حسب أحكام التعليم رقم 10 لسنة 2019 سألقة الذكر.

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري فعل حسنا لما أقرن تسوية وضعية الموظف العمومي الموقوف بسبب متابعة جزائية لا تسمح بالبقاء في المنصب بصدور حكم نهائي، لأن الدعوى العمومية تتقضي بمجرد صدوره فهو حائز لقوة الشيء المقضي فيه.<sup>1</sup>

### رابعاً: وفاة الموظف العمومي الموقوف

إذا توفى الموظف الموقوف تحفظيا في أي مرحلة قبل الحكم النهائي، ينقضي قرار التوقيف بحكم القانون، وذلك لأن العقوبة التأديبية أو الجزائية ذات طابع شخصي، ولا توقع إلا بحق شخص حي، ولا يجوز أن تمتد لغيره، وهذه الحالة أخذ بها المشرعون كافة.<sup>2</sup>

فالمشرع الجزائري كغيره أقر أن الوفاة ينتج عنها إنتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون لانعدام المحل، إذ تعدم كل القرارات الناتجة عن العلاقة الوظيفية ومن بينها قرار التوقيف

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص 224.

2- محمد عادل، كف يد الموظف العام عن العمل "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الدراسات القانونية، عمان الأردن، 2008 ، ص 97.

التحفظي الذي ينتهي بمجرد وفاة الموظف العمومي الموقوف لتخلف أحد أركانه والمتمثل في ركن المحل.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: نهاية قرار التوقيف التحفظي للموظف العام عن طريق القضاء

ينتهي قرار التوقيف التحفظي بصدور حكم قضائي نهائي بناء على دعوى إلغاء مرفوعة من طرف ذي الصفة والمصلحة أمام الجهة القضائية المختصة سواء مجلس الدولة أو المحاكم الإدارية. هذا الحق المكرس دستوريا بمقتضى المادة 161 من الدستور التي كرست مبدأ اختصاص السلطة القضائية بالفصل في مدى مشروعية قرارات السلطات الإدارية.

إن قرار التوقيف مثله مثل القرارات الإدارية الأخرى يمكن الطعن فيه بالإلغاء لأنه مستقل عن العملية التأديبية رغم ارتباطه بها.<sup>2</sup> لكن القضاء الإداري لا يقر بانفصال قرار التوقيف التحفظي عن المتابعة التأديبية إذ يعتبره مجرد إجراء احتياطي غير قابل للطعن أمام القضاء، وهذا ما تؤكد صراحة الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقا من خلال أحد قراراتها الصادر في 09 يناير 1982 المتعلق بقضية (ج.م) ضد وزير التربية إذ صرحت الغرفة بأن التوقيف يعتبر أحد إجراءات الدعوى التأديبية فهو لا يخضع في استصداره للضمانات السابقة على إصدار العقوبة التأديبية كإبلاغ الملف وأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

كذلك أكدت نفس الغرفة على عدم شرعية الطعن بإلغاء قرار التوقيف التحفظي أمام القضاء عندما أصدرت قرار آخر يتعلق بقضية (ل.م) ضد وزير العمران والبناء، إذ جاء فيه بأن التوقيف لا يشكل عقوبة تأديبية حسب قانون الوظيفة العمومية بل يعتبر تدبير يتم بموجبه إبعاد الموظف عن المصلحة فرضه سلوك هذا الأخير وعليه لا يمكن الطعن بالإلغاء ضد قرار التوقيف أمام القضاء الإداري.

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص 224.

2- بوزيد غلابي ، المرجع السابق، ص 224.

إلا أن هذا التوجه الذي تبناه القضاء الإداري الجزائري يعتبر غير سليم لأنه يمنح قرار التوقيف حصانة كاملة ويسلم بصحة هذا العمل الإداري، لذلك من المستحسن أن يتبنى القضاء الجزائري نفس التوجه الذي تبناه نظيره الفرنسي الذي يجيز طلب إلغاء قرار التوقيف خصوصا إذا لم تتوافر شروطه وضوابطه التي تمت الإشارة إليها سابقا، فالواقع العملي في الإدارة أثبت بأنه في كثير من الأحيان ما يكون التوقيف التحفظي تعسفيا بحيث يرتكب الموظف خطأ من الدرجة الأولى أو أن المتابعة الجزائية لا تقتضي التوقيف لكن يصدر في حقه قرار قاضي بتوقيفه وأحيانا قد يطول هذا التوقيت.<sup>1</sup>

يتضح أن دور القضاء الجزائري اقتصر في الرقابة على قرار التوقيف بالنسبة لفوات الآجال لا غير والسبب في ذلك أن قرارات التوقيف كما قلنا سابقا تكون غير مبررة فتكتفي الإدارة بذكر ارتكاب الموظف للخطأ الجسيم دون تحديد لطبيعة الخطأ وملابساته، التي تمكن القاضي من الرقابة الفعالة في هذا المجال والحكم القضائي القاضي بالإلغاء ينهي القرار بأثر رجعي وبالتالي تترتب عليه إنهاء آثار قرار التوقيف واسترجاع الموظف الموقوف كامل حقوقه التي حرم منها كأثر لقرار التوقيف دون أن يكون لذلك أثر بالنسبة للإجراءات التأديبية أو العقوبة التأديبية التي ستسلط على الموظف لاستقلال الإجراءات عن بعضهما.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: نهاية قرار التوقيف التحفظي بتدخل من الإدارة

يمكن للإدارة أن تتدخل وتغير إرادتها تجاه بعض القرارات المتعلقة بالتوقيف التحفظي التي تصدرها وتقرر إنهاء آثارها القانونية تجنباً لمتابعتها قضائياً نتيجة مخالفتها للمشروعية أو لعدم تحقيقها الأهداف المرجوة منها ويمكن أن تمارس الإدارة الإنهاء بطريقتين هما الإلغاء والسحب.

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص 225.

2- بوزيد غلابي ، المرجع السابق، ص 224.

### الفرع الأول: الإلغاء الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف العام

يقصد بالإلغاء الإداري للقرارات الإدارية إنهاء الآثار القانونية لها بأثر فوري أي بالنسبة للمستقبل فقط من تاريخ الإلغاء ما لم تنشأ حقوقا مكتسبة، لأن القاعدة العامة تقضي بعدم جواز إلغاء القرارات السليمة الصادرة طبقا للقانون ضمانا لاستقرار المراكز القانونية، أما القرارات الإدارية غير المرتبة للحقوق المكتسبة يمكن إلغاؤها لأنها لا تمس بالمراكز القانونية للأفراد وحتى ولو كانت سليمة.

ويعرف الإلغاء الإداري للقرارات الإدارية بأنه عمل قانوني يصدر عن الإدارة يتضمن إنهاء القرار الإداري بالنسبة للمستقبل مع ترك آثاره التي رتبها منذ لحظة صدوره وحتى إلغائه. وعليه نقول بأن قرار التوقيف التحفظي للموظف العام يمكن أن يكون محل إلغاء قبل نهاية مدة التوقيف، إذ يجوز أن تتدخل الجهة الإدارية المصدرة له أو الأعلى منها في الهرم الإداري خصوصا أنه يعتبر من قبيل القرارات الإدارية التي لا ترتب حقوقا مكتسبة كونه يتعلق وضعية مؤقتة.<sup>1</sup>

ففي حالة التوقيف التحفظي بسبب المتابعة التأديبية يمكن أن يتم إلغاء القرار خلال 90 يوما من صدوره، خصوصا إذا تقطنت الإدارة أنه معيبا بأحد عيوب المشروعية كعيب الاختصاص، السبب، الشكل، الإجراءات، المحل وعيب الغاية، فيمكن للسلطة الرئاسية التدخل وإلغاء قرار مدير المتوسطة القاضي بتوقيف أستاذ تعليم متوسط لارتكابه خطأ تأديبي لأن الأول لا يملك صلاحية التعيين بل هي من اختصاص مدير التربية بتفويض من وزير التربية والتعليم.

كذلك في حالة التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية من صلاحيات الهيئة المستخدمة

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص-ص 225-226.

القيام بإلغاء القرار لأي سبب من الأسباب التي تستدعي ذلك، كأن يتم توقيف الموظف بسبب ثبوت متابعة جزائية ضده لا تستدعي التوقيف.

### الفرع الثاني: السحب الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف العام

يقصد بسحب القرارات الإدارية إعدام آثارها القانونية بأثر رجعي أي يمتد إلى الماضي والمستقبل، ونظرا لخطورة هذا الإجراء يرى القضاء الإداري بعدم جواز سحب القرارات الإدارية السليمة كأصل عام.

وعلى هذا الأساس فإن السحب يقتصر على القرارات الإدارية المعيبة كأصل وينصرف إلى القرارات الإدارية المشروعة وهي:

- المتعلقة بفصل الموظفين.

- التي لا ترتب هذه القرارات حقوقا مكتسبة.

وبما أن قرار التوقيف التحفظي لا يرتب حقوق المكتسبة فيمكن للإدارة أن تتدخل وتقوم

بسحبه حتى وإن كان مشروعا متى كانت الأسباب التي تستدعي السحب جدية ومقنعة.<sup>1</sup>

أما إذا كان قرار التوقيف غير مشروع ومخالف للمشروعية كأن يكون التوقيف بسبب

المتابعة التأديبية تعسفيا في حق الموظف نظرا لسوء تكييف الإدارة للخطأ المنسوب إليه، إذ

تصدر قرار توقيف موظف عام بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الثالثة وهو ما يخالف

أحكام المادة رقم 173 سالفه الذكر التي تشترط أن يكون الخطأ الجسيم من شأنه أن يؤدي إلى

عقوبة من الدرجة الرابعة أو أن المتابعة الجزائية لا تستدعي التوقيف يمكن للجهة مصدرة القرار

أن تقوم بسحبه.

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص-ص 225-226.

ما تجدر الإشارة إليه أن الإلغاء والسحب الإداريين لقرار التوقيف التحفظي لا بد أن يكون قبل نهاية المدة المقررة لنفاذه أي قبل الفصل في المتابعة التأديبية وصدور قرار السلطة المختصة أو الفصل في المتابعة الجزائية وصدور الحكم النهائي عن الجهة القضائية المختصة وتسوية الوضعية الإدارية للموظف، لأن مضي هذه المدة يجعل القرار نافذا كونه من قبيل القرارات محدده المده فإذا كان مخالفا للمشروعية من شأنه أن يقيم مسؤولية الإدارة.<sup>1</sup>

---

1- أحمد بركات ، وليد بلوفة ، المرجع السابق، ص 227 .

## خلاصة الفصل الثاني:

إن قرار التوقيف التحفظي للموظف العام لا يعني إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والوظيفة فيبقى محتفظا بصلته بها. فرغم قرار التوقيف يبقى الموظف العمومي متمتعاً بجملة من الحقوق والواجبات طيلة مدة التوقيف، فله الحق في التقاعد حتى وإن كان في حالة تعليق لعلاقته الوظيفية ولم تسوى وضعيته الإدارية. ويفرض المشرع الجزائري على الإدارة توفير حق الحماية للموظف الموقوف لحين البث في أمره وحمايته من كل إعتداء قد يكون بسبب وظيفته. وفي مقابل ذلك يجب على هذا الموظف الإلتزام بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه كواجب الحفاظ على السر المهني، حيث يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، كما يقع على عاتقه واجب التحفظ الوظيفي حيث يمنع عليه أن يقوم بأي سلوك يتنافى مع وظيفته أو من شأنه المساس بها، كما ألزم المشرع الجزائري الموظف الموقوف الإمتناع عن ممارسة نشاط مريح.

بما أن التوقيف التحفظي للموظف العمومي يمس بمركزه القانوني فإن حقوقه المادية والمعنوية تتأثر بهذا المساس، مما يؤدي إلى تعليق بعضها إلى غاية الفصل في وضعيته مما يقضي بإبعاده عن مكان عمله الذي ارتكب فيه المخالفة وحرمانه من جزء من راتبه وهذا أول الآثار التي تترتب على قرار التوقيف، فالمادة 174 من الأمر 06-03 تنص على أن الموظف الموقوف تحفظياً جراء ارتكابه خطأ جسيماً يتقاضى أثناء فترة التوقيف نصف مرتبه مع المنح العائلية، فإذا اتخذ المجلس التأديبي عقوبة أقل من عقوبة التسريح أو إذا لم يفصل المجلس التأديبي في قضيته في الأجل المحدد، أو تم تبرئته فإنه يسترجع جميع حقوقه ويسترجع الجزء الذي خصم من مرتبه. أما إذا كان الموظف محل متابعة جزائية فإنه يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من المرتب لا يتعدى النصف، والإدارة التي ينتمي إليها هذا الموظف هي صاحبة التقدير في النسبة، فإذا استفاد هذا

الموظف من البراءة تتخذ إجراءات إعادة إدماجه في منصبه . كما يترتب على التوقيف التحفظي للموظف العام عدم جواز ترقيته . ويعلق حقه في الاستقالة .

ونهاية القرار الإداري للتوقيف التحفظي تكون بطريقتين إما نهاية بعيدة عن إرادة الإدارة أو بإرادة صادرة عنها فنهاية القرار بدون تدخل الإدارة تكون نتيجة لأسباب تتعلق بالقرار بحد ذاته (انقضاء مدته، أو صدور قرار السلطة التأديبية المختصة ، كذلك في حالة صدور حكم من الجهة القضائية المختصة ، أوفي حالة وفاته)، كذلك ينتهي التوقيف بعيدا عن إرادة الإدارة عن طريق القضاء.

أما بالنسبة لإنهائه بتدخل من الإدارة يكون بالالغاء والسحب الإداريين وذلك قبل نهاية المدة المقررة لتنفيذ قرار التوقيف التحفظي وقبل الفصل في المتابعة التأديبية وصدور قرار السلطة المختصة أو الفصل في المتابعة الجزائية وصدور الحكم النهائي عن الجهة القضائية المختصة وتسوية الوضعية الإدارية للموظف.

الخاتمة

نختتم دراستنا هذه بالقول أن التوقيف التحفظي للموظف العمومي إجراء احتياطي سابق لصدور العقوبة التأديبية له تأثير كبير على المركز القانوني للموظف وكذلك على وضعيته الإدارية.

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

-التوقيف التحفظي للموظف العمومي إجراء من طبيعة إدارية غير تأديبية، فوري، ومؤقت، تختص باتخاذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف المرتكب للخطأ الجسيم، أو الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

-إن المشرع الجزائري خول السلطة التي لها صلاحيات التعيين اتخاذ قرار التوقيف دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أي منحها سلطة مطلقة في هذا المجال ولم يلزمها حتى بطلب توضيحات من الموظف المرتكب للخطأ الجسيم رغم بساطة وسرعة هذا الإجراء وإمكانية توضيحه للوقائع المنسوبة إليه للسلطة المختصة حتى تتخذ الإجراء المناسب وهي على بينة من أمرها.

-لم يلزم المشرع السلطة الإدارية بضرورة تسبب قرار التوقيف التحفظي، مما يفقد الموظف الموقوف ضمانات قانونية مهمة لمواجهة تعسف الإدارة في اتخاذ إجراء التوقيف.

-لم ينص المشرع صراحة في الأمر 06-03 على مدة محددة للتوقيف بل ترك آجاله ضمن آجال الإجراءات التأديبية عكس المرسوم 85-59 الذي حدد مدة التوقيف وفي ذلك ضمانات لحفظ حقوق الموظف .

-إن التوقيف التحفظي للموظف العمومي يجعل الموظف المعني في وضع قانوني خاص يتمثل في تعليق العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة، حيث يمنع من ممارسة مهامه، فيتحلل من الواجبات ذات الصلة بواجب أداء العمل ويمكن أن يتقاضى جزءا من الراتب في حدود النصف ولا تحتسب فترة التوقيف ضمن الأقدمية والترقية والتقاعد، ماعدا هذه الأحكام يتمتع الموظف كأصل عام بكافة الحقوق ويلتزم بكافة الواجبات.

-أحسن المشرع صنعا بنصه على احتفاظ الموظف الموقوف بنصف راتبه الرئيسي ومجمل المنح العائلية وهذا كان غير موجود في ظل المرسوم 59-85.

-لم يحدد المشرع بالضبط المقصود بالمتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه فجاءت بشكل عام، وعلى الرغم من التوضيح الوارد من المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري من خلال تحديد بعض الحالات على سبيل المثال إلا أن ذلك غير كاف. -يقر القضاء الإداري الجزائري بعدم شرعية بسط رقابته على قرار التوقيف التحفظي بشكل منفصل عن القرار الصادر في شأن المتابعة التأديبية، وهو ما يجعل القضاء بعيدا عن مهمته الأساسية والتمثلة في حماية الحقوق والحريات الأساسية للأفراد.

على ضوء هذه النتائج يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ضرورة النص على طلب السلطة التي لها صلاحيات التعيين توضيحات من الموظف المرتكب لخطأ جسيم حول الخطأ المنسوب إليه قبل اتخاذ إجراء التوقيف لما في ذلك من ضمانة لحقوق الموظف وفي نفس الوقت تحقيق مصلحة الوظيفة.
- الزام السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتسبيب قرار التوقيف وتحديد طبيعة الخطأ الجسيم الذي تم توقيف الموظف بسببه، وهذا ضمانة لحقوق الموظف ولرقابة قضائية فعالة على قرار التوقيف.
- إعادة النظر في نص المادة 173 من الأمر 06-03 بالنص على مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز الشهرين وهي مدة كافية لاتخاذ الاجراءات التأديبية اللازمة يترتب على انقضاء الأجل ارجاع الموظف لمنصب عمله مع استرجاع جميع حقوقه.
- النص على احتفاظ الموظف بكامل راتبه الرئيسي و المنح العائلية طيلة مدة التوقيف أو السماح له بممارسة نشاط مريح يوفر له دخلا ماديا يسد حاجياته وحاجيات عائلته لان الأصل في الموظف البراءة الى غاية صدور العقوبة التأديبية.

وفي الأخير يمكن القول كإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة أن التوقيف التحفظي للموظف العمومي إجراء إداري غير تأديبي يضع الموظف العمومي في وضع قانوني خاص من خلال تعليق علاقته الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة، ولا ينتهي هذا الوضع القانوني الخاص إلا بصدور قرار من السلطة التأديبية المختصة بإعادة إدماج الموظف الموقوف، فتعود علاقته الوظيفية إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، أو بتسريحه، فتنتهي علاقته الوظيفية مع الإدارة المستخدمة بطريق تأديبي، ويمنع من التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### I - المصادر القانونية:

#### I-1-الأوامر:

1- الأمر رقم 66-133 ، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العامة، ج ر عدد 46 صادرة في 08 جوان 1966، الجزائر.

2- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر عدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، الجزائر.

#### I-2-المراسيم:

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

2- المرسوم التنفيذي 90-99، المؤرخ في 27 مارس 1999، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، صادرة بتاريخ 27 مارس 1990.

3- المراسلة رقم 10 المؤرخة في 16 يناير 2019 المتعلقة بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

### II - المؤلفات:

#### II-1-الكتب:

1- إيمان العيداني، سلطنة سكاڤلي، فاطمة الزهرة جدو، النظام القانوني للتوظيف العمومية، دون طبعة، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء الجزائر، 2019

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، 2015 المحمدية الجزائر .

3- عبد العزيز خليفة، الإجراءات التأديبية، مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام، مع دراسة أحكام قضاء مجلس الدولة، دار الكتاب الحديث، دون طبعة، القاهرة، مصر، عام 2008.

4- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، دون طبعة، القاهرة، مصر، 2004.

5- محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، دون طبعة، عام 2004.

6- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2004.

## **II-2- أطروحات الدكتوراة:**

1- الياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص الإدارة والمالية، قسم القانون، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002.

2- مصطفى بوداوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، عام 2014.

## **II-3- رسائل الماجستير:**

1- السعيد بو الشعير، تأديب الموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، 1991 .

2- أمحمد بودريالة، التحقيق التأديبي في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، تخصص إدارة مالية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة البليدة 02، البليدة، الجزائر، 2015.

- 3-سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج الاخضر، قالمة، 2013.
- 4-عطاء الله أبو حميدة، الفصل التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بن عكنون، الجزائر، 1990.
- 5-محمد عادل، كف يد الموظف العام عن العمل "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا،كلية الدراسات القانونية، عمان الأردن، 2008 .

## II-4-المقالات:

- 1- أحمد بركات، وليد بلوفة، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام(دراسة مقارنة)، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، المجلد 05، العدد 02 ، 2021.
- 2- إبراهيم بوخضرة ، آثار إحالة الموظف العمومي على التأديب، مجلة آفاق العلمية، المجلد 11، العدد 01، 2019.
- 3- بوزيد غلابي، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 08 الجزء 01، جوان 2017.
- 4-ثامر مبارك المطيري، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام ،المجلة القانونية.
- 5- جلول فيساح ، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى،مجلة آفاق للعلوم،جامعة خميس مليانة، العددالتاسع ، سبتمبر 2017.
- 6-سكينة زهرة، الواجبات الأخلاقية عند الموظف العام و أثرها على ممارسة حرياته العامة و حقوقه الجماعية (حق الإضراب و الحق النقابي) ، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي، المجلد 03، العدد 01،جامعة وهران، 2013.
- 7- فاروق خلف، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة ،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية،المركز الجامعي الوادي، المجلد 05 ، العدد 01 .

8- مراد بوطبة، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر1، العدد 33، الجزء 04، ديسمبر 2019.

9-وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مقال، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، المجلد 14 ، العدد 1، 2021.

## **II-5-محاضرات:**

1-محاضرات ،جامعة وهران للعلوم و التكنولوجيا . محمد بوضياف . معهد التربية البدنية والرياضية المادة: التشريع المدرسي، المستوى: السنة الأولى ماستر ، السنة الدراسية 2020-2021 ص 3 ، 4.

الفحص

## الفهرس

رقم الصفحة	المحتوى
01	مقدمة
<b>الفصل الأول : الإطار المفاهيمي التوقيف التحفظي</b>	
08	المبحث الأول: مفهوم التوقيف التحفظي
08	المطلب الأول : تعريف التوقيف التحفظي
08	الفرع الأول : التعريف الفقهي للتوقيف التحفظي
10	الفرع الثاني: التعريف القضائي
12	الفرع الثالث: التعريف التشريعي
13	المطلب الثاني: خصائص التوقيف التحفظي
14	الفرع الأول : خصائص التوقيف التحفظي
14	أولاً:التوقيف التحفظي إجراء مؤقت
15	ثانياً : التوقيف التحفظي من اختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين
16	ثالثاً : التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية
18	رابعاً التوقيف التحفظي اجراء احتياطي:
19	خامساً: التوقيف التحفظي ذو طابع الزامي وفوري
20	الفرع الثاني: تمييز التوقيف التحفظي عن بعض المفاهيم المشابهة
21	أولاً: تمييز التوقيف التحفظي عن التوقيف عن العمل لمدة محددة
22	ثانياً: التمييز بين التوقيف التحفظي والإحالة على الاستيداع
23	المبحث الثاني: النظام القانوني للتوقيف التحفظي
23	المطلب الأول: شروط التوقيف التحفظي عن الوظيفة
23	أولاً: وجود تحقيق مفتوح مع الموظف المراد توقيفه
26	ثانياً صدور قرار التوقيف من السلطة المختصة:
28	ثالثاً: التوقيف يكون محدد المدة

30	المطلب الثاني: مبررات التوقيف التحفظي
30	الفرع الأول: ارتكاب الموظف خطأ جسيم من شأنه أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة
32	الفرع الثاني: متابعة جزائية لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه
34	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: أحكام التوقيف التحفظي</b>	
37	المبحث الأول: الآثار القانونية المترتبة عن التوقيف التحفظي
37	المطلب الأول: حقوق وواجبات الموظف الموقوف تحفظيا
37	الفرع الأول: حقوق الموظف الموقوف تحفظيا
37	أولاً: الحق في التقاعد:
38	ثانياً: الحق في الحماية
39	الفرع الثاني: واجبات الموظف الموقوف تحفظيا
40	أولاً: واجب الحفاظ على السر المهني
41	ثانياً: واجب التحفظ
42	ثالثاً: واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مريح
43	المطلب الثاني: التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بين الموظف الموقوف تحفظيا والإدارة
43	الفرع الأول: تعليق بعض الواجبات المهنية
46	الفرع الثاني: تعليق بعض الحقوق الوظيفية
46	أولاً: تعليق الحق في الراتب
51	ثانياً: الترقية تعليق حق
54	ثالثاً: تعليق الحق في الاستقالة
56	المبحث الثاني: نهاية التوقيف التحفظي للموظف العام
56	المطلب الأول: نهاية قرار التوقيف التحفظي بدون تدخل الإدارة
56	الفرع الأول: نهاية قرار التوقيف التحفظي لأسباب تتعلق بذاته
57	أولاً: نهاية قرار التوقيف التحفظي بإنقضاء مدته
57	ثانياً: صدور قرار السلطة التأديبية المختصة

58	ثالثاً: صدور حكم الجهة القضائية المختصة:
58	رابعاً: وفاة الموظف العمومي الموقوف
59	الفرع الثاني: نهاية قرار التوقيف التحفظي للموظف العام عن طريق القضاء
60	المطلب الثاني: نهاية قرار التوقيف التحفظي بتدخل من الإدارة
61	الفرع الأول: الإلغاء الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف العام
62	الفرع الثاني: السحب الإداري لقرار التوقيف التحفظي للموظف العام
64	خلاصة الفصل الثاني
66	الخاتمة
69	قائمة المراجع

## ملخص المذكرة

التوقيف التحفظي للموظف العمومي هو إجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في حالة ارتكاب المعني لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو أن يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه والهدف من اتخاذه هو مصلحة الوظيفة. ويتمثل في إبعاد الموظف عن منصبه إلى غاية الفصل في المتابعة التأديبية أو الدعوى الجزائية، وتعلق علاقته الوظيفية مع الإدارة المستخدمة فيمنع من ممارسة مهامه و يبقى ملتزما بالواجبات المهنية ويتمتع ببعض الحقوق كجزء من الراتب الرئيسي إلى أن تسوى وضعيته.

### Abstract:

Presentive arrest of pulic official is the action taken by the authority which has the powers of appointment. In the event that the person conserved commits a grave mistake that may lead a fourth degree penalty or be the subject of criminal prosecution that does not allow him to remain in his position and the purpose of taking is the interest of the occupation. It consist in remonving the employee from his position until the disciplinary follow-up or crimial case is dismissed. his job relations hip with the employing administration is suspended and he is prevented from activating his duties and remains committed to proffessional duties and enjoys some rights as a part of the main salary until his status is settled.