وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق نيابة العمادة للدراسات ما بعد التدرج

آثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العمومي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبة:

- فاضل جهينة
- جمعة ملاك وصال

إشراف الدكتور

* صالح عبد الحي

أعضاء لجنة المناقشة:

لاسم و االلقب	الرتبة العلمية	الجامعـــــة	الصفـــــة
قليل علاء الدين	أستاذ محاضر -أ-	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
صالح عبد الحي	أستاذ مساعد	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا ومقررا
سلامي نادية	أستاذ محاضر -أ-	جامعة عباس لغرور خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025



شكر وعرفان

الحمد لله الذي أنار طريقنا وأمدنا بالصبر لإكمال المشوار

نتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور الفاضل المشرف الدكتور

" صالح عبد الحي"

الذي قدم لنا يد العون ولم يبخل علينا بتوجيهاته الخالصة وتعليماته العلمية ونصائحه المثمرة التي أفادتنا في موضوعنا فله منا جزيل الشكر وفائق التقدير والاحترام

كما نتوجه بالشكر إلى كل من ساعدنا في إتمام مذكرتنا هذه سواء من قريب أو بعيد.كيفما كان ذلك إما بإعانة الكتب أو إرشاد أو حتى بالكلمة الطيبة وحسن المعاملة فلهم منا عبق وأجمل وأسمى وأغلى عبارات التحية وخالص الدعاء نتلوها لهم في ظاهر الغيب

الإهداء

إلى أمي الحبيبة رحمها الله

إلى من كانت دعواتها تسبقني في كل خطوة، ومن كان حبها يسكن قلبي قبل أن تسكنه الكلمات... أهديه ثمرة جهدي، لعلها تصل إليك دعاء ونورا في قبرك.

إلى جدي الغالي رحمه الله

سندي الأول وملهمي، الذي علمني الصبر والعزيمة...هذا الإنجاز يحمل جزءا من حكمتك التي تزال ترافقني.

إلى أخي العزيز

رفيقي ودعمي في كل الأوقات، شكرا لوقوفك إلى جانبي، لثقتك بي، ولكل لحظة شجعتني فيها لأصل إلى هذا اليوم.

رحم اللهمن غابوا عن عيني ولم يغيبوا عن قلبي، وحفظ الله من بقى لي سندا وأملا

إليكم جميعا....أهدي هذا العمل

فاضل جهينة

الإهداء

﴿رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي ۝ وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي﴾

﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ﴾

إلى أستاذي المشرف، الذي لم يبخل عليّ بتوجيهاته ونصائحه القيّمة، وكان لي خير مرشدٍ وموجّه،

وإلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين، على تفضّلهم بقبول مناقشة هذا العمل وإثرائه بملاحظاتهم القيّمة،

وإلى تلك الخطوات الصغيرة التي بدأت بها، وكبرت مع الأيام رغم الصعوبات، حتى وصلتُ إلى هذه اللحظة التي أقطف فيها ثمرة جهدي،

إلى جدي الغالي، أطال الله في عمره وأدام عليه الصحة والعافية،

إلى أبي وأمي، أطال الله في عمرهما، اللذين كانا سندي ونور دربي،

إلى إخوتي الأعزاء، الذين كانوا دائمًا مصدر قوة وفرح في حياتي،

إلى أمي الثانية التي ربتني، وأحاطتني بحنانها واهتمامها، فكانت لي نعم الأم،

وإلى خالتي الصغرى التي كانت دعمًا حقيقيًا في حياتنا، ولم تبخل علينا بعطفها ومساندتها،

وإلى أرواح أحبّتنا الذين فارقونا: جدي محمد، وعمي ميلود، وعمي الهاشمي، رحمهم الله جميعًا،

الذين غابوا عن أعيننا، لكنهم باقون في قلوبنا وذكرياتنا،

أهديهم ثمرة جهدي، راجيةً من الله أن يجعلها في ميزان حسناتهم،

وأن يسكنهم فسيح جناته، ويجمعنا بهم في الفردوس الأعلى.

إليكم جميعًا أهدي هذا العمل المتواضع.

جمعة ملاك وصال

مـقدمــة

مقدمة :

تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث تطورا كبيرا، وانعكس هذا التطور على الوظيفة العامة، فتزاديت أهميتها وتعاظم دورها في المجتمع، ونتيجة لهذا التطور أصبح الموظف العام دور غاية في الأهمية على اعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة، والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمنوط به أداء الخدمات الأساسية للمواطنين.

إذ يعد الموظف العمومي الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الدولة الحديثة في أداء وظائفها وتحقيق أهدافها، إذ يضطلع بمهمة تسيير المرافق العامة وضمان استمراريتها وانتظامها في خدمة المواطنين والصالح العام. وقد أحاط المشرع الجزائري هذه الفئة بمنظومة قانونية متكاملة تحدد حقوقها وواجباتها وتضبط مسارها الوظيفي، في مقدمتها الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي جاء ليرسي نظاما وظيفيا متوازنا يجمع بين صون كرامة الموظف وحماية المصلحة العامة في آن واحد.

غير أن الموظف العمومي بحكم طبيعة مهامه الحساسة وموقعه في البنية الإدارية للدولة قد يجد نفسه في مواجهة مع القانون الجزائي، سواء بسبب أفعال مرتبطة بممارسة وظيفته أو بمعزل عنها، مما يفتح الباب أمام إشكالية قانونية بالغة الدقة والتعقيد تتعلق بالتداخل بين المسارين الجزائي والوظيفي. فمنذ اللحظة التي تحرك فيها الدعوى الجزائية ضد الموظف وحتى صدور الحكم البات في مواجهته، تتشكل منظومة من الآثار القانونية المتشعبة التي تلقي بظلالها الثقيلة على مركزه القانوني الوظيفي، مسا بحقوقه تارة وتضييقا لصلاحياته تارة أخرى، بل قد تصل في أقصى حالاتها إلى إنهاء علاقته بالوظيفة العمومية نهائيا.

يسأل الموظف عن تصرفاته من عدة نواحي جزائيا، مدنيا، وتأديبيا، ويحدد قانون العقوبات الجرائم وعقوباتها، أما الأخطاء المهنية -فهي ليست كالجرائم الجزائية واردة على سبيل الحصر في القانون ومحددة أركانها ومقدار العقوبة المقررة لكل منها- فتقوم بوجه عام عام نتيجة بالواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه.

هنا تتدخل الهيئات الإدارية المعنية لتحديدها تحت رقابة القضاء الإداري، ومع ذلك فإن هذا لا يعني الاستقلال التام بين العقاب الجزائي والتأديب، فبمجرد تعرض الموظف لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ينجر عنه توقيف فورا، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد فالقاضي الجزائي وهو يفصل في الدعوى الجزائية المرفوعة في حق الموظف بشأن أنواع معينة من الجرائم وهي جرائم خاصة مرتبطة بالوظيفة العامة، يقضي بعزلة من وظيفته، ولا يعتبر هذا تعداد أو إزدواجا في العقاب، أي أن ذلك لا يعد مخالفة لمبدأ عدم جواز توقيع عقوبيتين عن فعل واحد، لقد تناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة كآثر للحكم الجزائي الصادر بالإدانة في قانون العقوبات، أما في التشريع الوظيفي فلا يوجد ما يشير إلى توقيع عقوبات تأديبية، بعد عزل الموظف نتيجة الحكم عليه جزائيا،

وتتجلى الأهمية العلمية لهذا الموضوع في مدى تحديد طبيعة كل من الجريمتين الجنائية والتأديبية، التي قد يرتكبها الموظف العام سواء أثناء أداءه لوظيفته أو خارجها، وكونه يقع عند تقاطع فرعين جو هريين من فروع القانون العام، هما قانون الوظيفة العمومية وقانون الإجراءات الجزائية، مما يجعله موضوعا خصبا للبحث والدراسة من الناحية الأكاديمية. فدراسة آثار المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العمومي تستدعي استيعابا عميقا لمبادئ كلا الفرعين القانونيين وآليات تفاعلهما وتأثير كل منهما في الآخر، إذ لا يمكن فهم التبعات الوظيفية للملاحقة الجزائية دون الإلمام بمفهوم المركز القانوني للموظف وما يتضمنه من حقوق مكتسبة وواجبات مفروضة، كما لا يمكن تقدير حجم هذه

التبعات دون استيعاب المراحل الإجرائية للمحاكمة الجزائية وما يترتب على كل مرحلة من مآلات قانونية.

أما على الصعيد العملي فتبرز الأهمية التطبيقية لهذا الموضوع في الواقع الإداري ولقضائي الجزائري، حيث تتزايد في السنوات الأخيرة قضايا الملاحقة الجزائية للموظفين العموميين لا سيما في جرائم الفساد والاختلاس وإساءة السلطة، مما يجعل البحث في الآثار القانونية المترتبة على هذه الملاحقات ذا قيمة عملية جليلة لفائدة المتقاضين والمحامين والقضاة والإداريين على حد سواء. فضلا عن ذلك فإن الغموض الذي يكتنف بعض النصوص القانونية المنظمة لهذه المسألة والتضارب الذي قد يقع أحيانا بين الجهات الإدارية والقضائية في التعامل مع ملفات الموظفين الخاضعين للملاحقة الجزائية يجعل التأطير العلمي الأكاديمي لهذه المسألة ضرورة عملية قبل أن يكون مجرد اشتغال نظري.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف العلمية المتكاملة التي تنبثق من صميم إشكاليتها وتتراتب فيما بينها تراتبا منطقيا محكما. فهي تروم في المقام الأول إبراز مفهوم الموظف العام في إطار القانون الإداري وتحديد معالمه بدقة وعمق، باعتبار ذلك حجر الزاوية الذي تنبني عليه سائر مباحث الدراسة، إذ لا يستقيم الخوض في الآثار القانونية للمحاكمة الجز ائية على المركز الوظيفي دون الإجابة المسبقة عن السؤال الجوهري المتعلق بتحديد الشخص الذي يتمتع بهذا المركز ويخضع لتلك الآثار. وتسعى الدراسة في الوقت ذاته إلى توضيح مفهوم الموظف العام في نطاق قانون العقوبات الذي لا يتطابق بالضرورة مع نظيره في القانون الإداريبل كثيرا ما يتسع ليشمل فئات لا تندر ج ضمن الموظف العام بمفهومه الإداري الدقيق، وهو تمييز يكتسب أهمية بالغة في سياق هذا البحث لكونه يرسم الحدود الفاصلة بين المسؤولية الجنائية العادية وتلك المرتبطة بصفة الموظف. ولعل أبرز ما تطمح إليه هذه الدراسة هو إبراز الفروق الجوهرية بين صنفين من الآثار التي ترتبها المحاكمة الجزائية على وضعية الموظف؛ آثار ذات طابع وظيفي إجرائي تظهر قبل

صدور الحكم كالتوقيف التحفظي الذي يعلق ممارسة الموظف لمهامه ويمس حقوقه المالية في مرحلة لم تثبت فيها إدانته بعد، وآثار ذات طابع عقابي تكميلي تترتب على صدور الحكم البات كالعزل من الوظيفة الذي يلقي بتداعياته على المركز الوظيفي إلقاء نهائيا وحاسما. وتهدف الدراسة من وراء ذلك كله إلى تحليل موقف المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية التي تنظم أثر الحكم الجزائي على الوظيفة العمومية واستجلاء مدى كفايتها واتساقها الداخلي، وما إذا كانت تحقق التوازن المنشود بين متطلبات العدالة الجنائية وضرورات الاستقرار الوظيفي وصون حقوق الموظف في آنٍ واحد.

وتتمحور الإشكالية المحورية لهذا البحث حول التساؤل الجوهري الآتي: **ما الآثار القانونية التي ترتبها المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، وكيف تتفاعل أحكام قانون الوظيفة العمومية مع مقتضيات قانون الإجراءات الجزائية في تحديد هذه الآثار وضبط نطاقها؟**

وتتفرع عن هذه الإشكالية المحورية تساؤلات فرعية جوهرية تستدعي الإجابة والتحليل، أبرزها: ما المقصود بالمركز القانوني للموظف العمومي وما مكوناته الجوهرية في ضوء التشريع الجزائري؟ وما الأثر القانوني للمتابعة الجزائية على استمرار الموظف في مهامه الوظيفية قبل صدور الحكم؟ وهل تختلف الآثار الوظيفية باختلاف طبيعة الجريمة المنسوبة إلى الموظف وارتباطها أو عدم ارتباطها بممارسة وظيفته؟ وإلى أي حد تعد الإجراءات الجزائية المتخذة ضد الموظف قيدا على السلطة التأديبية للإدارة؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية وتساؤلاتها الفرعية اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي بأداة التحليل، وذلك من خلال وصف النصوص القانونية الناظمة لموضوع الدراسة وتحليل مضامينها وكشف أبعادها الحقيقية ومدى انسجامها فيما بينها.

إن أي بحث علمي لا يكتمل إلا بالرجوع إلى ما كتب من دراسات سابقة في الموضوع ذاته أو في موضوعات قريبة منه، وذلك لتحديد موقع الدراسة الحالية ضمن السياق الأكاديمي العام، وإبراز ما تضيفه من جديد مقارنة بما سبقها من جهود بحثية. وعليه فقد اعتُمد في هذه الدراسة على دراستين سابقتين وثيقتي الصلة بالموضوع.

أولاهما دراسة بعنوان أثر الحكم الجزائي على مسار الموظف العام - دراسة مقارنة للباحثة العيفاوي صبرينة سنة 2021/2020، التي تناولت أثر الحكم الجزائي على مسار الموظف العام من زاوية مقارنة بين التشريع الجزائري وبعض التشريعات الأخرى، ركزت فيها على كيفية تعامل مختلف الأنظمة القانونية مع الموظف عند صدور حكم جزائي ضده، وأبرزت أوجه التشابه والاختلاف في الإجراءات والعقوبات بين هذه الأنظمة. غير أن الدراسة الحالية لم تكتفِ بهذا البعد المقارن، بل انصب اهتمامها على تحليل معمق لموقف المشرع الجزائري تحديدا، مع إبراز التداخل القائم بين القانون الجنائي والقانون الإداري في معالجة وضعية الموظف العمومي، وإظهار كيف يسعى التشريع الجزائري إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الردع الجنائي وضرورات ضمان استمرارية المرفق العام.

وثانيتهما دراسة بعنوان أثر الحكم الجزائي النهائي بالإدانة على المركز القانوني للموظف العام للباحث وليد بلوفة سنة 2025 التي ركّزت على العقوبات التكميلية الصادرة بموجب حكم قضائي نهائي وما يترتب عليها من آثار على المركز الوظيفي للموظف، متميّزةً بتركيزها على الجانب القضائي البحت المتعلق بمرحلة ما بعد صدور الحكم النهائي بالإدانة. في حين جاءت الدراسة الحالية أوسع نطاقًا وأشمل معالجةً، إذ امتدت لتشمل إلى جانب آثار الحكم النهائي بالإدانة الإجراءاتِ المؤقتة السابقة على صدور الحكم كالتوقيف التحفظي، مما يمنحها شمولية أعمق وقدرةً أوفر على استيعاب مختلف مراحل المحاكمة الجزائية وآثارها الوظيفية المتتابعة.

وتتضافر جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية في تفسير اختيارنا لهذا الموضوع دون سواه؛ فعلى الصعيد الذاتي دفعنا إلى الاشتغال على هذا الموضوع شغف حقيقي بدراسة المواضيع القانونية ذات الطابع المزدوج التي تجمع بين فرعين قانونيين أو أكثر، لما تنطوي عليه من إثراء فكري وتعمق تحليلي يفتح آفاقا واسعة للبحث والاستكشاف. كما أن الاحتكاك المباشر بالواقع الإداري والاطلاع على بعض الحالات التي يتعرض فيها موظفون للملاحقة الجزائية دون أن تحسم وضعيتهم الوظيفية بصورة واضحة وسريعة قد أثار اهتمامنا البالغ بالبحث في الإطار القانوني الذي يحكم هذه المسألة. أما على الصعيد الموضوعي فيأتي اختيار هذا الموضوع استجابة لحاجة أكاديمية حقيقية تتمثل في شح الدراسات المتخصصة التي تتناول هذه المسألة بالتحليل المعمق في إطار التشريع الجزائري، إذ أن أغلب الدراسات المتاحة إما أنها تتناول الوظيفة العمومية بمعزل عن إشكاليات المحاكمة الجزائية وإما أنها تتناول الجريمة الوظيفية دون التعمق في الآثار الوظيفيةالترتّبة على المحاكمة بمختلف مراحلها.

وقد اعترضت مسار هذه الدراسة جملة من الصعوبات التي كان لزاما علينا الإشارة إليها أمانة علمية؛ إذ يأتي في مقدمتها شح المراجع المتخصصة التي تتناول هذا الموضوع بالتحليل المعمق في إطار التشريع الجزائري تحديدا، مما اضطرنا في أحيان كثيرة إلى الاستعانة بالفقه المقارن لا سيما الفرنسي والمصري مع الحرص الدائم على استحضار خصوصية المنظومة القانونية الجزائرية.

من أجل الوصول إلى الهدف المراد بلوغه ، وجب تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين أساسيين، يتناول الفصل الأول الموظف العام بين قانون العقوبات والقانون الإداري وانقسم بدوره إلى مبحثين تطرق الأول إلى مفهوم الموظف العام في القانون الإداري في حين أن الثاني اشتمل على مفهوم الموظف في قانون العقوبات، اما عن الفصل الثاني آثار الحكم

الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف. تطرق بدوره إلى التوقيف في المبحث الأول وفي المبحث الثاني العزل من الوظيفة.

الفصل الأول

الموظف العام بين قانون العقوبات والقانون الإداري

تمهيد:

يعد قطاع الوظيفة العامة في جميع الدول، ومن بينها الجزائر من بين أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين والمجالات، خاصة ما تعلق منها بإدارة المرافق العامة، ولعل من أهم الركائز الأساسية للوظيفة العمومية الموظفين العموميين الذين يعتبرون الأداة الرئيسية التي من خلالها تستطيع الدولة القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها، وعليهم يتوقف السير الحسن والمنتظم للمرافق العامة، كما أن الموظف العام هو الأداة المنفذة للإرادة المشرع باعتباره من يضعها موضع التطبيق ويعطيها وجودها المادي والقانوني، وقد أفرد المشرع الجزائري نصوصا خاصة تتعلق بأهداف المؤسسات العامة وأهمية الوظيفة العامة نظرا لتعلق هذه الأخيرة بالمصلحة العامة، وأولى العناية بالموظف العام والتي تتجلى فيما يلقى على عاتق الموظف من واجبات كبيرة في خدمة الوطن. وبناء على هذا التقديم سيتم تقسيم هذا الفصل على النحو التالي:

المبحث الأول: تعريف الموظف العام في القانون الإداري

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام في قانون العقوبات

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام في القانون الإداري

تعد الوظيفة العامة الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الدولة لتحقيق أهدافها الاستراتجية وتسيير مرافقها الحيوية، ولما كان الموظف العام هو المحرك البشري لهذه المرافق، فقد حظى تعريفه بعناية بالغة في القانون الإداري فقد عرفه من شقيه الفقهي والقضائي **(المطلب الأول)**، وقد شهد مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري تطورا جوهريا، انتقل فيه من التحديد الواسع في ظل الأمر (133/66)، الذي وضع اللبنات الأولى للخدمة المدنية، وصولا إلى التكريس القانوني الحالي في ظل الأمر (03/06) المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية **(المطلب الثاني)**، وعليه يستوجب علينا تسليط الضوء على كل هاته المفاهيم كما يلي:

المطلب الأول: تعريف الموظف العام فقها وقضاء

سنتناول من خلال هذا المطلب تعريف الموظف العام من خلال مستويين أساسيين، يركز الأول على الجانب الفقهي الذي اجتهد في وضع معايير نظرية للموظف**(الفرع الأول)**، بينما يركز الثاني على الجانب القضائي الذي استقر على شروط واقعية وعملية لاعتبار الشخص موظفا عاما **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام فقها

بالرغم من كثرة التشريعات المتعلقة بالموظف العام، إلا أنه لا يوجد من بينها تشريعا واحد يعطي تعريفا جامعا مانعا للموظف العام، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد المقصود بالموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط، وعليه سيتم تعريف الموظف العام في كل دولة على حدى.[1]

[1]- صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مقال في مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 03، المركز الجامعي، تندوف، الجزائر، جوان 2015، ص 119.

أولا: تعريف الموظف العام في الفقه المصري

عرف الموظف العام بأنه: "كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة"، أيضا عرف بأنه: "كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة". كما عرف الموظف العام بأنه: " كل فرد يلحق بأداة قانونية، بصفة غير عارضة بعمل دائم، في خدمة مرفق عام، يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر"، كما عرفه مصطفى أو زيد بأنه: "ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام معنوي، وبصفة دائمة في وظيفة دائمة، دخلها عن طريق تعيينه فيها، وقبوله لهذا التعيين".[1]

وفي تعريف آخر استقر عليه الفقه المصري: "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم من خدمة أحد المرافق العامة بتولي إدارتها أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية وذلك بتوليه منصبا دائما في نظام التنظيم الإداري للمرفق العام".[2]

ثانيا: تعريف الموظف العام في الفقه الفرنسي

الفقه الفرنسي كان سباقا في وضع تعريف الموظف العام وبرز ذلك في اتجاهين:

الأول: فقد وسع من مفهوم الموظف العام، حيث استند إلى ما جاء في النصوص التشريعية وإلى أحكام القضاء، حيث عرف الفقيه موريس هوريو الموظف العام بأنه: "كل من يشغل وظيفة في الكادر الدائم في إحدى المصالح العامة التي تديرها الدولة سواء كان نائبا عن السلطة العامة أو مستخدما أو عاملا أو مساعدا" وقد عرف الفقيه دوجي الموظف العام

[1]- سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مقال منشور في مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 15 العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، الجزائر، 2022، ص 984.

[2]- محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2004، ص 68.

بأنه: "كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي سيقوم به".[1]

الثاني: فقد حاول التضييق وحصر تعريف الموظف العام وذلك في انتماء هذا الأخير إلى تدرج إداري يشغل إحدى درجاته، وقد عرفه الفقيه **فالين** بأنه: " كل من يتولى وظيفة دائمة مدرجة في الكادرات الإدارية العامة، ويساهم في إدارة مرفق عام مباشرة"، أما الفقيه آندري دولوبادبر على أنه: " ذلك الشخص الذي يتولى وظيفة دائمة في كادر المرفق العام".[2]

أما الأستاذ "دويز" "وديبيير"، فقد انتهيا إلى أن الموظف العام، هو " كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام إداري مدار بطريق الاستغلال المباشر، ويشغل بصفة دائمة وظيفة دائمة، داخلة في نطاق كادر إداري ويكون شغله لهذه الوظيفة عن طريق فردي أو جماعي صادر عن السلطة العامة وقبول لها من جانبه".[3]

من التعريفات السابقة يمكن القول أنها أجمعت على ضرورة توافر ثلاثة شروط للقول بوجود الموظف العام وهي:

الشرط الأول: شغل وظيفة عامة بصفة دائمة

ويقصد بذلك أن يشغل الموظف العام الوظيفة بشكل دائم ومستقر ويقوم ذلك على دائمية الوظيفة ذاتها، واستمرارية الموظف في شغلها، كما يتعين أن تكون الوظيفة مدرجة في هيكل إداري ومقررة بصفة دائمة.

الشرط الثاني: المساهمة في إدارة مرفق عام

ويقصد بذلك أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف العام خاضعة لسلطة إدارية عامة سواء كانت اقلمية أو مرفقية.

---

[1]- العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مقال منشور في مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 04 العدد 02، المركز الجامعي صالحي أحمد النعامة، الجزائر، 2018، ص 235.

[2]- محارب علي جمعة، مرجع سابق، ص 70.

[3]- دهمة مروان، المهدي صدوق، شراطي خيرة، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مقال منشور في مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 4 العدد1، المركز الجامعي بتمنراست، الجزائر، 2020، ص 20.

الشرط الثالث: أن يكون التعيين في الوظيفة من السلطة العامة المختصة

ويقصد بذلك أن يصدر هذا التعيين من قبل جهة مختصة قانونا وأن يكون قرار التعيين صحيحا، فلا يعد موظفا عموميا من يقوم بالاستيلاء على الوظيفة العمومية دون قرار بالتعيين كالموظف الفعلي فمجرد تسليم العمل أو تقاضي الراتب لا يكفي لاعتبار هذا المترشح موظفا إلا إذا صدر قرار صحيح بتعيينه.[1]

ثالثا: تعريف الموظف العام في الفقه الجزائري

إذا أردنا التحدث عن محاولات رجال الفقه في الجزائر حول إعطاء تعريف للموظف العام، ففي هذا الصدد يرى أن الوضع في الجزائر ما يزال في بدايته بحيث لا نكاد نجد أي تعريف محدد وحقيقي للموظف العام، باستثناء بعض التعليقات والشروح. من ذلك ما ذهب إليه في تعريف الموظف العام بأنه: "هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل في وظيفة دائمة داخلة ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه".[2]

كما قيل عن الموظفين: "يضمن سير الإدارة العمومية أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة، وثبتوا فيها نهائيا".[3]

نجد أن فقهاء القانون الإداري استقروا على تعريف الموظف العمومي وفقا لتعريفه من قبل المحكمة الإدارية العليا بأنه: " الشخص الذي يعين بصفة مستمرة غير عارضة

---

[1]- العيفاوي صبرينة، مرجع سابق، ص 236.

[2]- زايد محمد، لمسؤولية التأديبية للموظف العام، مقال منشور في مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 01، المركز الجامعي، البيض، 2013، ص 85.

[3]- سوداني نورالدين، مرجع سابق، ص 984.

للمساهمة في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو الحكومة المركز ية أو السلطات اللامركزية بالطريق المباشر".[1]

حيث يرى الدكتور أحمد بوضياف فيقول في كتابه الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر: " إن غالبية الفقهاء المعاصرين يرون أن الموظف العام، هو كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام، مدار بطريق الاستغلال المباشر ويشغل بصفة دائمة وظيفة داخلة في نطاق كادر الإدارة العامة".[2]

وباستقراء مجمل التعاريف السابقة يبدوا بأن هذا التعريف الأخير أقرب إلى الصواب إلا أنه لم يشير إلى نقطة أساسية تتمثل في الأداة القانونية لتعيين الموظف العمومي، وحسب هذا التعريف فإن ما يسمى بالموظف الفعلي يمكن اعتباره موظف عام وهذا مخالف للواقع، باعتبار أن الفقهاء يجمعون على أن الموظف الفعلي ليس بموظف عام، إلا في أضيق الحدود.[3]

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام قضاء

تعتبر الوظيفة العامة تكليفا وطنيا يهدف إلى سير المرافق العامة بانتظام واطراد، والمرفق القضائي هو أحد أهم هذه المرافق وأكثرها حساسية، فالموظف العام في القضاء ليس مجرد فرد يشغل منصبا في هيكل الدولة، بل هو الأداة البشرية التي من خلالها تمارس الدولة سيادتها في تحقيق العدل، وعليه سيتم تعريف الموظف العام قضاء كما يلي:

أولا: تعريف الموظف العام في القضاء الفرنسي

يعرف القضاء الإداري الفرنسي الموظف العام بأنه الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام. هذا وإن العبرة في ثبوت صفة الدوام للوظيفة، ليست بوجود درجة لها في الميزانية، وإنما العبرة بوجود نظام قانوني يحكمها سواء

[1]- بن سعدي وهيبة، مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري، مقال منشور في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد 50 العدد 04، جامعة بن عكنون، 2013، ص 211.

[2]- بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، ص 47.

[3]- دهمة مروان، المهدي صدوق، شراطي خيرة، مرجع سابق، ص 20.

أكان هذا النظام يتضمن درجات أن لا بل يشترط أن يتضمن هذا النظام منح مرتبات للموظفين.

كما لا ينفي عن الوظيفة الصفة الدائمة أن يكون النظام القانوني الذي يحكمها يجيز للسلطة المختصة فصل شاغلها بإنقضاء مدة معينة، كما هو الشأن بالنسبة للموظفين الذين يشغلون وظائف دائمة بمقتضى عقود تجيز للسلطة الإدارية فصلهم بإنقضاء المدة المحددة فيه، لأن وجود مثل هذا الحكم وإن يدل على أن شاغل هذه الوظيفة لا يتمتع بالضمانات القانونية التي تكفل له البقاء في وظيفته بصفة دائمة إلا أن هذا ليس معناه أن الوظيفة نفسها ليست دائمة، بدليل أن الوظيفة لا تنقضي بفصل شاغلها بل تبقى ويعين فيها غيره.[1]

أما باقي العمال فقد اعتبرهم أجزاء للقانون الخاص وتختص بمنازعاتهم المحاكم المدنية وقد وجهت لهذه التفرقة عدة إنتقاءات لأسباب عديدة أهمها:

- من الناحية المنطقية إذا كانت هذه التفرقة تقوم على أساس من العلم أو المنطق، فليس ثمة مبرر لقصرها على المرافق العامة الصناعية والتجارية دون المرافق العامة الإدارية.
- من الناحية العملية يصعب التمييز بين وظائف التوجيه والرئاسة والمحاسبة وبين غيرها من الوظائف، فليس هناك معيار واضح لتفرقة بين هذيين النوعين من الوظائف.[2]

وعموما فإن فقهاء القضاء المصري، يرون أن قانون التوظيف الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 قد قضى نهائيا على هذه التفرقة، فأخرج عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية من طوائف الموظفين العموميين، وأعتبرهم جميعا عمالا عاديين يخضعون لقواعد

[1]-مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، إشراف الدكتور أحميداتو محمد، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر1، سبتمبر 2012، ص 23.

[2]- شريط وليد، خديجة أولاد الحاج يوسف، سياسة التجريم من خلال قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مقال منشور في مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، المجلد 02 العدد 06، جامعة البليدة 02، مارس 2019، ص 41.

القانون الخاص. ويبدو أن المشرع الفرنسي قد أخرج هؤلاء العمال من عداد الأشخاص الذين ينطبق عليهم أحكامه، وقد فعل ذلك بالنسبة لبعض الفئات الأخرى كرجال الجيش والقضاة إلا أنه ليس معنى ذلك أن هؤلاء لا يعتبرون موظفين عموميين فلا زال أمر هذه التفرقة متروكا للقضاء.وقد حكم مجلس الدولة الفرنسي بعد تاريخ العمل بقانون التوظيف في 1946 المشار إليه بإضفاء صفة الموظف العام على من يشغل الوظائف الرئيسية في المرافق العامة الصناعية والتجارية، وبالذات رئيس المر فق ورئيس المحاسبة.[1]

ثانيا: تعريف الموظف العام في القضاء المصري

تعرض القضاء المصري في العديد من أحكامه وقرارته إلى تعريف الموظف العام، حيث جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا مايلي: "لكي يعتبر الشخص موظفا عاما خاضعا لأحكام القانون الوظيفة العامة يجب أن يعين بصفة مستقرة غير عارضة للمساهمة بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر". وفي قرار أخر لها اعتبرت الموظف العام بأنه: "هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق".[2]

فالموظفون العموميون هم الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرفق عام يدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية ويشغلون وظيفة داخلة في النظام الإداري للمرفق الذي يعملون فيه.

فطبقا لهذا التعريف يعتبر الشخص موظفا إذا كان يقوم بعمل دائم أي يشغل وظيفة دائمة تكون داخلة في نظام المرفق والمقررة بصفة دائمة ويخرج من هذه الوظائف الأعمال العارضة التي تباشر بصفة مؤقتة في زمن محدد ثم تنتهي بمجرد إتمام العمل المطلوب مثل

[1]- مولوة فاطمة، مرجع سابق، ص 24.

[2]- سوداني نورالدين، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، ألقيت على طلبة السنة الثالثة حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2022/2021، 23.

الأعمال التي يقوم بها مقاول الأشغال الذي يعهد إليه بناء لفائدة للمرفق فتنتهي صلته بمجرد إنتهاء من هذا العمل.[1]

ثالثا: تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري

على مستوى القضاء الجزائري، فإنه لم يهتم كثيرا بوضع تعريف للموظف العام، واعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييزا بين الموظف الدائم والعون المتعاقد، وعلى العموم فإن القضاء الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية (بلديات، ولايات، أو هيئات عمومية ذات طابع إداري) موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني.[2]حيث جاء في قرار للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 16 أكتوبر 1995 في الملف رقم 122458: " علاقة العمل مع الهيئات والإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة". وهذا ما أكده مجلس الدولة في القرار رقم 7843 الصادر في 15 أفريل 2003 في قضية السيد (خ، ب، ع) ضد والي ولاية معسكر: "المتعاقد مع الإدارة لا يخضع في علاقته مع الإدارة للمرسوم رقم 59/85".

كما أنه لم يكن أكثر إفصاحا من سابقيه في تعريف الموظف العام ذلك أن المشرع الدستوري لم يتعرض صراحة إلى مثل هذا التعريف سواء في الدستور 1963 ولا في الدساتير اللاحقة بإستثناء ما ورد من إشارات تتعلق بحقوقه أو واجباته، وقد جاء في المادة 54 من دستور 1963 أن رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية، وقد حاول ميثاق الجزائر الصادر سنة 1964 إعطاء مدلول للموظف العام يغلب عليه الطابع الإيديلوجي للدولة آنداك حيث جاء في صفحته 117 " إن الموظف أداة الدولة

[1]- بوضياف أحمد، مرجع سابق، ص 50.

[2]-بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 19.

ويجب أن يصير خادم الجماهير الكادحة وإصلاح النصوص، يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها".[1]

وقد اكتفى دستور سنة 1976 والميثاق الوطني الصادر في نفس السنة بالإشارة العابرة للموظفين بالقول " يتحتم على أعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القانون وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الإحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة". وغنى عن البيان أن هذا الكلام الوارد في الميثاق الوطني هو كلام عام وشامل لا يتعلق بالموظف العام وإنما بكل العاملين في الدولة، وجاء في المادة 37 من دستور 76 وعلى أعوان الدولة أن يأخذوا بعين الإعتبار مصالح الشعب والمنفعة العامة ولم يظهر إهتمام المشرع الدستوري بهذا الموضوع في دستور 1989 الأصلي أو المعدل سنة 1995.[2]

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العام قانونا في ظل الأمر (133/66) والقانون (03/06)

إن الإلمام بمفهوم الموظف العام في المنظومة القانونية الجزائرية يستوجب بالضرورة تتبع التطور التشريعي الذي عرفه هذا المفهوم، خاصة عبر محطتين قانونيتين فاصلتين، فالمشرع الجزائري لم يتبنى تعريفا ثابتا، بل كيف هذا المفهوم وفقا للظروف السياسية والاقتصادية التي مرت بها البلاد ويظهر ذلك جليا من خلال المقاربة التي اعتمدها الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية **(الفرع الأول)**، وصولا إلى التحول الجذري في الرؤية القانونية التي جاء بها الأمر رقم 03/06 **(الفرع الثاني).**

[1] - الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، إشراف الأستاذ دايم بلقاسم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعو أبي بكر بلقايد، 2016/2015، ص 24.

[2] - المرجع نفسه، ص 25.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في ظل الأمر 133/66

لقد كانت الإدارة الجزائرية غداة الاستقلال تعاني كثيرا من النقص الفادح في تعداد مستخدميها وفي عدم الحصول الكثير منهم على التكوين الضروري المتخصص، الذي يؤهلهم على أحسن وجه، نتيجة لذلك صدر الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث كان اهتمام السلطة السياسية آنذاك منصبا على إصلاح وتطوير الإدارة العامة والتي من أهمها عنصرها البشري، فسميت هذه المرحلة بمرحلة الإصلاح والتكيف وهذا من أجل تحقيق الوحدة والإنسجام والوضوح والتوزان لتقويم وتصحيح عيوب المرحلة السابقة، ويتبين من هذا الأمر أن المشرع الجزائري كان متأثرا بالنموذج الفرنسي للوظيفة العمومية، بحيث تبنى نفس المبادئ التي كانت تحكم قانون الوظيفة العمومية الفرنسي، كالبنيان الهرمي وسلم الأسلاك والرتب والفصل بين الرتبة والوظيفة ولم يخرج بذلك عن منطق الوظيفة العمومية الفرنسية الليبرالية.[1]

فعرف المشرع الجزائري الموظف العام في ظل الأمر 133/66 لسنة 1966 في مادته الأولى عندما نص على أن الموظفين: "هم الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة".[2]

فحسب نص المادة الأولى(1) من الأمر 133/66 فإن الموظف من يتميز بـ:

- دائمية الوظيفة.
- العمل في إحدى مصالح الدولة.
- صدور قرار تعيين.
- الترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي.

[1]- صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مقال منشور في مجلة دراسات الوظيفة العامة، العدد 3، المركز الجامعي، تندوف، جوان 2015، ص 122.

[2]- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يوليو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر رقم 46 المؤرخة في 18 جوان 1966.

من هذا المنطلق، يمكن القول بأن الموظف العام، هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، فيكون حينئذ في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل بها، ولعل هذا ما يؤكده نص المادة الثالثة (03) من الأمر 133/66.[1]

كما يمكن تحليل العناصر الواردة في هذا التعريف لإعتبار الشخص موظفا عاما من خلال المرسوم 59/85 الصادر في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي تضمنت مادته 02 طائفة الموظفين الخاضعين له بالقول:"يشمل القطاع الذي تعمل فيه المؤسسات والإدارات العمومية على المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها ومصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة، وتتبع هذا القطاع أيضا الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية.[2]

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في القانون 03/06

حذا المشرع الجزائري حذو نظيره الفرنسي إذ أن المادة 04 من الأمر 06-03 تعتبر موظفا عاما كل عون في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، والترسيم هو ذلك الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.[3]

فلكي يكتسب الفرد صفة الموظف العام يجب أن يتوافر على ثلاث شروط وهي:

- صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة: فالموظف الفعلي هو شخص لم يصدر قرار بتعيينه في الوظيفة العامة، أو صدر قرار ولكنه صدر معيبا، وقام بممارسة بعض التصرفات أو الاختصاصات المعهودة لموظف عام.

---

[1]-الطاهر عبدو علي، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، مقال منشور في مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 07 العدد 01، المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود مختار، إيليزي، 2022، ص 584.

[2]- خلدون عيشة، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مقال منشور في مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 10 العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 221.

[3]- المادة 04 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يونيو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، سنة 2006.

- أن يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة: إذ يشترط اكتساب الفرد لصفة الموظف العام أن يمارس عملا دائما ومستمرا، فإذا كان عمل الشخص بالمرفق العام عارض أو مؤقت أو موسمي فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر موظف عام.
- أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.[1]

وتصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية:

- المجموعة "أ": وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة "ب": وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة "ج": وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة "د": وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل، يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية.

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام في قانون العقوبات

يرى بعض الفقهاء، أن للقانون الجنائي دورا ثانويا في النظام القانوني العام، لأنه لا يقرر حقوقا وإنما يحمي ما تقرره القوانين الأخرى من حقوق عن طريق فرض يتقيد العقوبة على انتهاكها والمساس بها، وبالتالي فليس للقانون الجنائي استقلال أو ذاتية خاصة به، في حيث يرى معظم الفقهاء أن للقانون الجنائي ذاتية مستقلة، فهو ليس تابعا للفروع القانونية الأخرى، هذه الذاتية تنبع من وظيفة القانون الجنائي في حماية كيان الدولة، ومن أجل

[1]- محديد حميد، محاضرات في الوظيفة العامة، موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020/2019، ص 24.

التعرف على المفهوم الجنائي سنسلط الضوء على موقف التشريع والقضاء الجنائي **(المطلب الأول)** ثم موقف الفقه الجنائي من مفهومه **(المطلب الثاني).**

المطلب الأول: موقف التشريع والقضاء الجنائي من تعريف الموظف العمومي

إن موقف التشريعات الجنائية من مدلول الموظف العام، فعلى الرغم من اتفاقها على رفض الأخذ بالفكرة الإدارية عند تحديده، إلا أنها اختلفت فيما بينها من ناحية طريقة تحديدها لذلك المدلول وعليه سيتم التطرق إلى تعريف الموظف العمومي في كل بلد على حدى على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات التونسي

عرفت المادة 82 لسنة 1913 بقولها: " يعتبر موظفا عموميا في نظر هذا القانون كل فرد من أفراد رعايانا الذي بأية تسمية كانت وبأي وسيلة كانت استولى ولو مؤقتا في خطة أو نيابة إجراءها مرتبط بمصلحة النظام العام سواء كان ذلك بأجر أو مجانا"[1] حيث يرتكز هذا المفهوم على معيار الوظيفة والمصلحة العامة بدلا من معيار الترسيم أو الرتبة الإدارية. ويظهر ذلك جاليا في استخدام عبارة "بأية تسمية كانت وبأي وسيلة كانت" مما يعني أن الصفة القانونية للموظف تستمد من طبيعة العمل الذي يؤديه والخدمة التي يقدمها للمجتمع، حتى وإن كان ذلك بصفة مؤقتة أو دون مقابل مادي، هذا التوسع يهدف بالأساس إلى إضفاء حماية قانونية مشددة على سير المرافق العامة من جهة، ومن جهة أخرى لضمان عدم إفلات أي شخص يمارس سلطة عامة أو يدير مصلحة عامة من العقاب في حال ارتكابه جرائم الفساد أو استغلال نفوذ، فالعبرة هنا بصلة الشخص بـ النظام العام، وهو يجعل النص الجنائي أداة ردع شاملة تغطي كافة أفراد الرعايا الذين قد يوكل إليهم القيام بمهام تخدم المصلحة العامة مهما كان شكل تكليفهم.[2]

[1]- فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، د ط، 2006، ص 129.

[2]- فؤاد محمود معوض، المرجع نفسه، ص 129.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات المغربي

عرف المشرع المغربي الموظف العمومي على أنه: " يعد موظفا عموميا كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة"

غير أن مفهومه في المجال الجنائي يبقى واسعا، حيث يعمد التشريع الجنائي إلى التوسع في تحديد من يمارس سلطة عامة أو يكلف بوظيفة مرفق عام أو يتولى نيابة عمومية. ومن ثم يظهر أن الموظف في القانون الجنائي فكرة أصيلة، إن كانت تعبر عن تصور جد ممتد للوظيفة العمومية، إذ بالرجوع إلى مقتضيات الفصل 224 نجد أنه: " يعد موظفا عموميا في تطبيق أحكام التشريع الجنائي، كل شخص كيفما كانت صفته، يعهد إليه في حدود معينة، بمباشرة وظيفته أو مهمة ولو مؤقتة، بأجر أو بدون أجر، ويساهم بذلك في خدمة الدولة، أو المصالح العمومية أو الهيئات البلدية، أو المؤسسات العمومية، أو مصلحة ذات نفع عام.[1]

الفرع الثالث:تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات الليبي

نصت الفقرة 4 من المادة 16 من قانون العقوبات الليبي لسنة 1953 على أن الموظف العمومي هو كل من أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة أو الولايات أو الهيئات العامة الأخرى سواء كان موظفا أو مستخدما دائما أو مؤقتا براتب أو بدونه، ويدخل في ذلك محرر العقود والأعضاء المساعدون في المحاكم والمحكمون والخبراء والتراجمة والشهود أثناء قيامهم بواجباتهم.[2]

وبناءعلى هاته المادة يظهر أن المشرع الليبي تبنى مفهوما واسعا في القانون الجنائي ولا يستند فقط على الصفة الإدارية الوظيفية فحسب، بل يستند أساسا إلى معيار المهمة العامة ونوع الخدمة المؤداة للدولة أو هيئاتها. ويظهر هذا التوسع الجنائي جليا في شمول النص

[1]- المختار أعمرة، المساءلة الجنائية للموظف العمومي عند إخلاله بالتزاماته القانونية، مقال منشور في مجلة القانون، المغرب، 2012، ص 1.

[2]- المختار أعمرة، المرجع نفسه، ص 2.

لكل من يعمل في خدمة الحكومة أو الولايات أو الهيئات العامة، بغض النظر عن طبيعة الرابطة الوظيفية، سواء كانت دائمة أو مؤقتة، وبمقابل مادي أو تطوعيه دون راتب. والهدف الجوهري من هذا الشمول هو إخفاء أي ثغرة قد يتسلل منها الفساد، حيث ألحق النص فئات خاصة بصفة الموظف العمومي أثناء تأدية مهامهم -مثل محرر العقود، والمحكمين الخبراء، المترجمين، والشهود- لضمان خضوعهم لأحكام جرائم الوظيفة العامة كبروتوكول لحماية نزاهة المرفق العام وحسن سير العدالة، مما يجعل هذا التعريف موضوعيا غايته حماية المصلحة العامة فوق أي اعتبار شكلي للمسمى الوظيفي.[1]

الفرع الرابع: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات الفرنسي

نصت المادة الأولى من قانون الوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 1946/10/19 على أنه: " يسرى على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة، أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها، أو في المؤسسات العامة القومية"، كما نص نظام الموظفين الصادر بالأمر 59-224 المؤرخ في 1959/02/4 الذي حل محل قانون 1946/10/19 على نفس مفهوم، يتبين من ذلك أن المشرع الفرنسي يطبق أحكامه على من تتوافر فيهم الشروط الآتية: الوظيفة الدائمة الخدمة في مرفق إداري عام، وبذلك فهو يخرج عن نطاق الخضوع لأحكام الوظيفة العامة، موظفو البرلمان، ورجال القضاء، ورجال الجيش، والعاملون في مرافق ومنشآت عامة ذات طابع صناعي أو تجاري.[2]

أما القانون رقم 84-16 المؤرخ في 1984/01/11 فقد نص في مادته الثانية على: "هذا النظام يسري على الأفراد الذين أصبحوا بعد تعيينهم في وظائف دائمة مثبتين في إحدى درجات الخدمة الخارجية المتفرعة عنها أو في المؤسسات العامة للدولة"، وبالتالي فإن مدلول

[1]- القديمي علي أبو بكر، أبوسورية طارق علي، مدى كفاية حقوق الموظف العام في التشريع الليبي، مقال منشور في مجلة دراسات الانسان والمجتمع، المجلد 16 العدد 16، كلية القانون زلطن، جامعة صبرانه، 2021، ص 6.

[2]- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 10.

الموظف العام في فرنسا يشمل كافة المستخدمين الذين يشغلون في وظائف دائمة في الدولة والجماعات المحلية الإقليمية، الدوائر، النواحي وبعض المؤسسات الصحية، كما يسري هذا النظام على القضاة وهم يخضعون لقانون مستقل، وأعوان المصالح العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، وكذا الأعوان غير المرسمين التابعين للدولة، وأخيرا أفراد الجيش وهو يخضعون أيضا لقانون مستقل.[1]

ونفس الأمر أكده القانون رقم 53/84 المؤرخ في 1984/01/26، حيث أورد نفس التعريف وركز على نفس الشروط، مع لجوئه إلى تحديد مختلف أصناف الموظفين بالإدارة الإقلمية.[2]

وعليه عمد الإجتهاد القضائي الفرنسي إلى توسيع مفهوم الموظف العام كما هو معرف في القانون الإداري لغاية تطبيق نصوص القانون الجزائي فقضى بوجوب أخذ عبارة موظف عمومي بمفهومه الأوسع مع حصرها في الموظفين الذين يتمتعون بقدر من السلطة العمومية أي أولئك الذين يتولون وكالة عمومية سواء عن طريق انتخاب شرعي، أو بمقتضى تفويض ولو كانت وظائفهم مؤقتة أو بدون أجر. فاعتادت محكمة النقض الفرنسية على عد بعض الأشخاص في المسائل الجنائية، من الموظفين العامين رغم أنهم هناك لا يعتبرون كذلك وفقا للفقه والقضاء والتشريع الإداري، فمثلا قضت في حكم لها بالقول حيث أن يفهم على المعنى الأكثر اتساعا لذا يكفي نتيجة لذلك أن تكون الوظائف المشار إليه قد مورست حقيقة بواسطة المتهم بناءا على تفويض صريح من السلطات العامة دون أن يكون هناك محل للأخذ في الاعتبار سواء بمدتها أو طبيعتها الدائمة أو المؤقتة.[3]

[1]-هشام خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 92.

[2]- ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، حقوق، إشراف الدكتورة سامية عايب، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023/2022، ص 13.

[3]- ماضي نبيلة، المرجع نفسه، ص 16.

الفرع الرابع: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات الأردني

إن المشرع الأردني أخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام تطبيقا لقاعدة ذاتية قانون العقوبات، ونستدل على ذلك من خلال ما أورده من تعريف للموظف في نص المادة 169 من قانون العقوبات، إلا أن تطبيقه لهذه القاعدة لم يأتي بصورة مطلقة بل جزئية، حيث اكتفى بتعريف الموظف العام في باب الجرائم الواقعة على الوظيفة العامة، كما وعبر المشرع عن إرادته التوسعية تلك مرة أخرى فيما أورده من تعريف للموظف في المادة (2) من قانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993) وتعديلاته، كما وقد أضاف المشرع فئات من الأشخاص اعتبرهم في حكم الموظف العام في صدد جرائم الرشوة والاختلاس والاستثمار الوظيفي والاعتداء على الموظفين في قانون العقوبات.[1]

بالرغم من أن المشرع الأردني توسع في مفهوم الموظف العام إلا أن ذلك التوسع جاء جزئيا حيث اقتصر تطبيقه على جرائم الباب الثالث وهي الجرائم الواقعة على الإدارة العامة، أما بالنسبة لباقي أبواب القانون فلا ينطبق عليها التعريف وبالتالي فإن مدلول الموظف العام في باقي مسائل القانون ينحصر بذلك المفهوم الإداري الضيق، وهذا الأمر أدى إلى تباين وجهات النظر بين فقهاء القانون كما بينا ذلك سابقا، ويعلق جانب من الفقه على ذلك التوجه الذي أخذ به المشرع بقوله ..."[2] وتوصلا إلى تحقيق أكبر قسط من الأمن القانوني في قواعد قانون العقوبات فإننا نتفق مع الفقه في أن تعريفات هذا القانون ومنها تعريف الموظف العام يتعين أن تتسم بالثبات واليقين، فأنه يحسن بالمشرع أن يضع تعريفا موحدا للموظف العام في القسم العام من قانون العقوبات، إلا إذا رأى الخروج على ذلك في المفهوم في الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة كجريمة الرشوة، حيث اعتبر من ذنب إلى خدمة

[1]- محمد عبد المجيد إبراهيم حسين، جريمة الاعتداء على الموظف العام في التشريع الأردني (أعمال الشدة أنموذجا)، مذكرة ماجستير، إشراف الدكتور أيمن يوسف مطلق الرفوع، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، كانون أول 2023، ص 43.

[2]- الشوابكة وسام ابراهيم، نطاق الحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام، مذكرة ماجستير، إشراف الدكتور المصارورة سيف إبراهيم، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، 2015، ص 211.

عامة ومن كلف بمهمة رسمية كالمحكم والخبير موظفا عموميا، وبالتالي فإنهم وإن صلحوا لارتكاب جرائم الاخلال بواجبات الوظيفة فلا يصلحوا لاعتبارهم موظفين في باقي مسائل قانون العقوبات.[1]

الفرع الخامس: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات المصري

قضت محكمة جنايات مصر في حكمها الصادر بتاريخ 1957/03/26 بأن الوظيفة العامة في حكم القانون الجنائي هي التي تخول صاحبها اشتراكا أيا كان في أداء السلطة العامة، لأن غرض المشرع ضمان سير المصالح جميعا، هكذا أجري الفقهاء القانون الجنائي على تفسير كلمة الموظف تفسيرا واسعا، بحيث يشمل كل موظف أو مستخدم وكل شخص مكلف بخدمة عمومية من قبل الحكومة أو إحدى المصالح التي تستمد سلطاتها من الحكومة.[2]

وعليه اعتمد المشرع القضاء المصري في قانون العقوبات المعيار الموضوعي الوظيفي في تعريف الموظف العمومي، وهو مفهوم يتسم بالمورونة والاتساع مقارنة بالمفهوم الإداري فوفقا لما استقرت عليه محكمة جنايات مصر في أحكامها الراسخة (كالحكم الصادر في 26 مارس 1957)، لا تقتصر صفة الموظف العمومي على من يشغل درجة وظيفية دائمة في الهيكل الإداري للدولة فحسب، بل تمتد لتشمل كل من يساهم في أداء السلطة العامة أو يكلف بخدمة عمومية لصالح الحكومة أو إحدى جهاتها.

الفرع السادس: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات الجزائري

في القانون الجنائي الجزائري إن مفهوم الموظف يتميز بالطابع الموسع عن القانون الإداري فهو ليس محصور بمفهوم الموظف الذي حددته المادة 01 من قانون الوظيفة العمومية فهو كل من يواجه الجمهور باسم الدولة ولحسابها ولو كان له قدر ضئيل من

[1]- الشوابكة وسام ابراهيم، مرجع سابق، 212.

[2]- هشام خرفي، مرجع سابق، ص 96.

السلطة والقانون الجزائري لم يعرف الموظف العمومي في نص مستقل ولكن استخدم عدة ألفاظ تدل عليه دون أن يعطي لها مدلولا عاما موحدا.[1]

فمنها ما تنص عليه المادة 149 من قانون العقوبات على أنه: " يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت آية تسمية، وبأي وضع أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو الإدارة العمومية أو آية خدمة ذات مصلحة عمومية".[2]

و المادة 107 من ق ع ج إلى فكرة الموظف العمومي حيث أشارت على أن: "يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات إذا أمر بعمل تحكمي أو ماس سواء بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر".[3]

وكذا المادة 109 تنص على : " الموظفون ورجال القوة العمومية..." والمادة 115 تنص على: "القضاة والموظفون..." إضافة إلى المادتين 117 و 118 التي وردت فيهما عبارة رجال الإدارة ونصيهما على التوالي: "يعاقب بالسجن المؤقت الولاة ورؤساء الدوائر ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وغيرهم من رجال الإدارة الذين يتدخلون في أعمال الوظيفة التشريعية"، "عندما يتجاوز رجال الإدارة الوظائف القضائية...". "يتعرض القاضي أو الموظف أو الضابط العمومي الذي يختلس أو يبدد... ويتعرض كذلك للعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات الجزائري، كل شخص، تحت أية تسمية وفي نطاق أي إجراء يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويسهم بهذه الصفة في خدمة الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات أو الهيئات الخاضعة للقانون العام... وضعت تحت يده سواء بمقتضى وظيفته أو بسببها..." وبذلك يكون المشرع الجزائري قد خرج عن حصر

---

[1]- نجية عراب ثاني، المسؤولية الجزائية للموظف العام عن استغلال النفوذ، مقال منشور في مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 03، جامعة تلمسان، جوان 2015، ص 50.

[2]- المادة 149 من الأمر 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ج المؤرخة في 21 صفر 1386 عدد49، ص 717.

[3]- المادة 149 من نفس الأمر.

الجريمة في القاضي أو الموظف أو الضابط العمومي، بإضافة عبارة "تحت أي تسمية وفي نطاق أي إجراء"

كما نصت المادة 137 من نفس القانون على أنه:" كل موظف عمومي وكل موظف من موظفي الدولة وكل مستخدمي أو مندوب عن مصلحة للبريد يقوم بفض أو اختلاس أو اتلاف رسائل مسلمة إلى البريد ويسهل فضها أو اختلاسها أو اتلافها يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 1000 دينار جزائري.[1]

كما نصت على التالي: "ويعاقب بالعقوبة نفسها كل مستخدم أو مندوب في مصلحة البرق يختلس أو يتلف برقية أو يذيع محتواها"

كما أشارت إلى:" ويعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من كافة الوظائف أو الخدمات العمومية من خمس إلى عشر سنوات".

أما المادة 22 الفقرة 3 من الأمر رقم 75-47 المؤرخ في 17 جوان 1975 "يعتبر شبيها بالموظف في نظر قانون العقوبات كل شخص تحت عنوان تسميته يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويؤدي بهذا الوصف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو للمجموعات المحلية أو المؤسسات العمومية أو الاشتراكية أو المؤسسات ذات الاقتصاد المختلط أو الهيئات المصرفية أو الوحدات المسيرة ذاتيا للإنتاج الصناعي أو الفلاحي أو في هيئة من القانون الخاص تتعهد بإدارة مرفق عام.[2]

أما الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المقتضى بقانون الوظيف العمومي فقد اعتبر في مادته الأولى على أنه: "يعتبر موظفون الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل وفي الدورات المركزية السابقة للدولة والمصالح الخارجية لهذه

[1]- المادة 137 من نفس الأمر.

[2]- المادة 22 من الأمر 47/75 المؤرخ في 17 جوان 1975، المتعلق بقانون العقوبات.

الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفية تحدد بمرسوم".[1]

ويمكن تحليل العناصر الواردة في هذا التعريف لإعتبار الشخص موظفا عاما من خلال المرسوم 59/85 الصادر في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي تضمنت مادته 02 طائفة الموظفين الخاضعين له بالقول:" يشتمل القطاع الذي تعمل فيه المؤسسات والإدارات العمومية على المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها ومصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة، وتتبع هذا القطاع أيضا الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية".[2]

أما في قانون العقوبات الحالي نصت المادة 138 مكرر فقرة 02 بموجب القانون رقم 21-14 المعدل والمتمم لقانون العقوبات التي جاء فيها: "يقصد بالموظف العمومي، في مفهوم هذه المادة، كل شخص يشتغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته".[3] نلاحظ أن هذا التعريف جد موسع للموظف، حيث يهدف المشرع من وراءه إلى تعميم تطبيق قانون العقوبات على كل شخص يعمل بإسم الدولة ولحسابها حتى لا يسلم الجناة من العقاب، وما يلاحظ أيضا استبعاد فئة الذين يشتغلون وظائف في السلطة القضائية أي القضاة، وقد حددت المادة 02

[1]- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1 رجب عام 1403 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ع3، المؤرخة في 2 رجب عام 1403، ص 333.

[2]- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة- دراسة مقارنة، إشراف الدكتور دايم بلقاسم، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص 25.

[3]- القانون رقم 21-14، المؤرخ في 2021/12/28، يعدل ويتمم الأمر 66-156، المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية، ع 99 المؤرخة في 2021/12/29، ص 05.

من القانون العضوي رقم 04-11 [1]المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء سلك القضاء بالتفصيل، وذلك حماية لاستقلالية القاضي طبقا للمادة 193 من التعديل الدستوري 2020، وكذا المواد 47 و 48 و 49 من القانون العضوي رقم 22-12 المحدد لطرق انتخاب أعضاء المجلس الأعلى للقضاء وقواعد تنظيمه وعمله.[2]

وعليه يمكن القول أن المشرع الجزائري قد حدد مفهوم خاص للموظف العمومي يقترب من المفهوم الإداري وقد يختلف أحيانا باختلاف نوع الجريمة كما أنه وسع بشكل ملحوظ في مفهوم الموظف العمومي حيث طبق مفهوم الموظف العمومي بنفس الميزات المعرف بها في القانون الإداري في مجال القانون الجزائي، لكن نظرا لضيق هذا المفهوم عمد الاجتهاد القضائي في فرنسا إلى توسيعه، فقضى بوجوب أخذ عبارة الموظف العمومي بمفهومه الأوسع مع حصره في الموظفين الذين يتمتعون بقسط من السلطة العامة، بمفهومه الأوسع مع حصره في الموظفين الذين يتمتعون بقسط من السلطة العامة، أي أولئك الذين يتولون وكالة عمومية سواء عن طريق انتخاب شرعي أو بمقتضى تفويض من السلطة التنفيذية ويساهمون بهذه الصفة في تسيير شؤون الدولة أو الجماعات المحلية الولاية والبلدية.[3]

المطلب الثاني: موقف الفقه الجنائي من تعريف الموظف العمومي

لم يتفق فقهاء القانون الجنائي على تعريف واحد للموظف العام بل ذهبوا إلى وضع تعاريف مختلفة فقد ذهب الفقه في مفهوم قانون العقوبات بأن الموظف العام هو: " كل شخص يعمل في مواجهة الأفراد بإسم الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة ويمارس

[1]- القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 2004/09/06 المتضمن القانون الأساسي للقضاة، جريدة رسمية، ع 57، المؤرخة في 2004/09/08، ص 13.

[2]-القانون العضوي رقم 22-12، المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1443 الموافق لـ 27 يونيو سنة 2022، يحدد طرق انتخاب أعضاء المجلس الأعلى للقضاء وقواعد تنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، ع 44، المؤرخة في 27 يونيو سنة 2022، ص 7.

[3]- بن سعدي وهيبة، مرجع سابق، ص 217.

إزاءهم في صورة طبيعية تستدعي ثقتهم أحد الاختصاصات التي خولها القانون لمرفق عام تديره الدولة أو الشخص المعنوي العام إدارة مباشرة".

بمعنى آخر هو: "كل شخص يباشر طبقا للقانون جزءا من اختصاصات الدولة أو كل شخص يمارس نشاطا عاما باسم إحدى الجهات العامة أو القائمة على نفع عام ولحسابها بناء على سند قانوني أو ضرورة طواعية أو جبرا بأجر أو بدون أجر بصفة دائمة أو عرضية".[1]

وقد ذهب رأي أخر في تعريف الموظف العام في الفقه الجنائي إلى أنه: " كل شخص يعين أو ينتخب قانونا لممارسة عمل عام ودائم لأداء خدمة عامة أو القيام على مال فيلتزم بتنظيم الحريات أو الحقوق أو الأموال العامة مع سلطة المساس بها عند الاقتضاء في حدود القانون، سواء كان استناد العمل إليه طواعية أو جبرا أو بدونه بصفة دائمة أو لمدة محددة.[2]

ففي فرنسا عرف الفقه الجنائي الموظف العام بأنه: " كل شخص من رجال الحكومة له عمل رئيس وبيده نصيب من السلطة العامة" وكذلك عرفه الفقيه "ديجي" على أنه: " كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها" أما الأستاذ "هووريو" فقد عرف الموظف العام بأنه: " كل شخص يشغل وظيفة داخلة في الكادرات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة أو الإدارات العامة التابعة ويتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة"،[3] أما الفقيه فالين إذ أنه عرف الموظف العام بأنه: " كل من يتولى وظيفة دائمة مدرجة في كادرات الإدارة العامة ويساهم في إدارة مرفق عام أداره مباشرة في حين أن

[1]- وهاب حمزة، الجزاء التأديبي لرجال الضبطية القضائية، مقال منشور في مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 07 العدد 03، جامعة أم البواقي، ديسمبر 2020، ص 139.

[2]- وهاب حمزة، المرجع نفسه، نفس الصفحة.

[3]- جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 39.

"دي لوبادير" يرى أن:" يكون موظفا عاما الشخص الذي يتولى وظيفة دائمة في كادر المرفق العام".[1]

أما الفقه الجنائي المصري فعرف الموظف العام بأنه: " كل شخص له نصيب في الاشتراك في إدارة أعمال الحكومة مهما كان نصيبه من ذلك صغيرا سواء أكان موظفا أو مستخدما بإحدى الجهات القضائية أو إحدى جهات الإدارة أو بإحدى المصالح التجارية التابعة للحكومة".[2]

أما فقيه آخر فعرفه بأنه: "كل شخص يعمل في مواجهة الأفراد بإسم الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة ويمارسن إزاءهم في صورة طبيعية تستدعي تقديم أحد الاختصاصات التي خولها القانون لمرفق عام تديره الدولة أو الشخص المعنوي العام إدارة مباشرة".

وبالنسبة لمفهوم الموظف العام في الفقه الجنائي الانجليزي فقد عرفته لجنة Tomlin بأنه: "يعتبر خداما مدنيين غير هؤلاء الذين يتولون مناصب سياسية أو قضائية والمستخدمون بصفة مدنية ويتناولون بطريقة مباشرة أجورهم كاملة من الأموال وافق عليها البرلمان ويبدوا من ذلك أن بعض الفئات قد استبعدت من من هذا التعريف وهي:

- كل خادم مدني لم يتناول أجره من أي بند من بنود الميزانية المركزية (الإدارة المحلية البوليس، الجيش).
- الموظفون الذين يشتغلون بنصف الوقت أو جزء من الوقت.

[1]- محارب علي جمعة، مرجع سابق، ص 6.

[2]-بو الشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66 (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1991، ص 23.

- والموظف العام أو الخادم المدني لابد أن يكون شاغلا لوظيفته بالتاج أي إذا كان تعيينه وصفة بحث تصرف الناتج.[1]

وأصر على ذلك الفقيه o.hoodphilips بقوله الموظف المدني هو أحد الموظفين المكلفين ومنهم من يتبع الحكومة ومنهم من يتبع سلطة التاج ولكن يمكن القول بصفة عامة أن من يعين بمعرفة التاج لأداء مهام عامة منوطة به.

ولكن الفقيه "مارشال" ركز على صفة المرتب فيرى أن الموظف العام هو من يتقاضى مرتبه من ميزانية الدولة أو من المخصصات الملكية أما موظفو التاج الذين يعملون فيها وراء التجار فلهم لوائح خاصة بهم.[2]

إن فقهاء القانون الجنائي قد توسعوا من مدلول الموظف العمومي في قانون العقوبات بتعريف الموظف، يتمثل مدلول الموظف العمومي في القانون الإداري دون أن يقف عنده فكل من يعتبر موظفا في القانون الإداري يعتبر كذلك موظفا في قانون العقوبات ولكن العكس غير صحيح ولكن يجوز للشخص صفة الموظف العمومي لا بد من توافر شرطين أساسيين وهما تعيينه لأحد المرافق العامة ومشروعية التحاقه بهذا المرفق.

فانطلاقا من هذا الشرط نجد أنه إذا كان تعيين الشخص باطلا فإن ذلك سيجر ده من صفة الموظف العمومي وبالتالي هذا الأمر سيحول دون تطبيق أحكام جرائم الفساد عليه لدى تبنى الفقه الجنائي نظرية الموظف الفعلي فيترتب على الأخذ بهذه النظرية اعتبار الشخص الذي شاب تعيينه عيبا ما موظفا عموميا من الناحية الفعلية وبالتالي يخضع للعقوبة المقررة لجرائم الفساد متى ارتكبها.

[1]- جبار أمحمد، بوزيدي خالد، الرقابة التشريعية على الحياة السياسية للموظف العام (دراسة مقارنة الجزائر -مصر -فرنسا)، مقال منشور في مجلة أفاق للبحوث والدر اسات، المجلد 07 العدد 02، المختبر المتوسطي للدراسات القانونية، مغنية، الجزائر، 2024، ص 435.

[2]- ماضي نبيلة، مرجع سابق، ص ص 28، 29.

ولكن قد جرى العمل على الحد من إطلاق هذا الحكم من خلال التفرقة بين ما إذا كان تعيين الشخص مشوبا بعيب ظاهر أو فادح وبين ما إذا كان حفيا يصعب الوقوف عنده.

ففي الحالة الأولى أن يكون العيب ظاهرا لكن البطلان جوهريا حيث تنتفي مشروعية ما يقوم به الشخص من أعمال، ويكون ذلك في حالة ما إذا انتحل الشخص صفة لم تكن له أو كانت له ثم زالت ففي هذه الحالة لا يجوز تطبيق الأحكام الخاصة بالموظف لانتفاء الصفة.أما في الحالة الثانية العيب يكون خفيا فيكون البطلان فيها شكلي راجع لمجرد نقص في الإجراءات ويكون رغم أهميته خافيا على جمهور المتعاملين مع المرفق العام، فهذا الفرض لا يمنع من تطبيق أحكام الفساد انصياعا لنظرية الموظف الفعلي. [1]

[1]- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 23.

ملخص الفصل الأول:

تناولت من خلال هذا الفصل، الموظف العام بين القانون الإداري والقانون الجنائي، حيث سعينا إلى تحديد مفهومه من خلال زاويتين أساسيتين: ففي القانون الإداري الجزائري تم التركيز على تعريف الموظف فقها وقضاء، ثم بيان التعريف القانوني وفق الأمر 66-133 والقانون 06-03، أما في قانون العقوبات الجزائري فقد توسع المشرع في تحديد دائرة الموظفين المشمولين بالحماية والعقاب، من خلال نصوص متعددة مثل الأمرين 47-75 و الأمر 66-156 والقانونين 88-26 و 09-01، ليشمل كل من يساهم في خدمة عامة أو يؤدي وظيفة مرتبطة بالمصلحة العامة، وقد أضفت إلى ذلك بعدا مقارنا عبر دراسة التشريعات التونسية والعراقية والفرنسية، حيث أبرزت أن أن القانون التونسي يميل إلى النموذج الفرنسي، بينما وسع القانون العراقي المفهوم ليشمل حتى من يقوم بخدمة عامة، من خلال هذا العرض خلص الفصل إلى أن مفهوم الموظف العام ليس موحدا، بل يختلف باختلاف زاوية النظر، إذ يركز القانون الإداري على العلاقة القانونية والوظيفية، بينما يركز القانون الجنائي على الدور الفعلي في خدمة المرفق العام وحماية الثقة العامة.

الفصل الثاني

آثار الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف

تمهيد:

الموظف العام باعتباره شخصا طبيعيا يتمتع بضمانات قانونية ودستورية، وبصفته أحد أعمدة المرفق العام، قد يتعرض في مساره المهني إلى أخطاء جسيمة أو إلى متابعة جزائية، الأمر الذي يثير إشكالية التوازن بين مقتضيات الحفاظ على الثقة العامة وبين احترام قرينة البراءة وضمانات المحاكمة العادلة، إن العلاقة بين الحكم الجزائي والوضع الوظيفي للموظف تظل من أكثر المسائل إثارة للجدل في الفكر القانوني والإداري، لما ينطوي عليه من إنعكاسات مباشرة على استقرار المرفق العام من جهة، وعلى مستقبل الموظف من جهة أخرى، فكلما ارتبطت الوظيفة العامة بالثقة والمسؤولية، إزدادت حساسية الآثار المترتبة على أي متابعة أو إدانة جزائية وعليه سنتطرق إلى مايلي:

المبحث الأول: التوقيف

المبحث الثاني: العزل من الوظيفة

المبحث الأول: التوقيف

يعد التوقيف من أبرز الإجراءات التي تثير الانتباه عند الحديث عن آثار الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، إذ يطرح في جوهره إشكالية دقيقة تتعلق بمدى مشروعية إبعاد الموظف عن ممارسة مهامه قبل أن تتضح مسؤوليته النهائية، فهو إجراء يكتنفه الكثير من الغموض، لأنه لا يصنف مباشرة ضمن العقوبات التأديبية، ولا يعتبر في الوقت ذاته مجرد تدبير إداري عادي، بل يقف في منطقة وسطى بين التحفظ والجزاء،[1] ومن هنا يأتي هذا المبحث ليسلط الضوء على توقيف الموظف في حالة إرتكابه خطأ جسيم **(المطلب الأول)**، ثم توقيف الموظف في حالة تعرضه لمتابعة جزائية **(المطلب الثاني).**

المطلب الأول: توقيف الموظف في حالة إرتكابه خطأ جسيم

يركز هذا المطلب على أن التوقيف ليس عقوبة تأديبية نهائية، بل هو إجراء تحفظي تتخذه الإدارة لحماية المرفق العام وضمان نزاهة الخدمة، مع ارتباطه مباشرة بارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الرابعة وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وعليه سيتم التطرق إلى تعريف التوقيف التحفظي وذكر بعض خصائصه **(الفرع الأول)**، ثم التطرق إلى مبررات التوقيف التحفظي وشروطه **(الفرع الثاني).**

الفرع الأول: تعريف التوقيف التحفظي وخصائصه

سيتم التطرق إلى في هذا الفرع إلى تعريف التوقيف التحفظي أولا، ثم ذكر خصائصه ثانيا، على النحو التالي:

أولا: تعريف التوقيف التحفظي

سنتناول التعريف الفقهي ثم التعريف القضائي، وكذا التعريف التشريعي كما يلي:

[1]- عدو عبد القادر، التوقيف التحفظي "دراسة مقارنة"، مقال في المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08 العدد 02، جامعة أحمد دراية، الجزائر، 2025، ص 158.

1. التعريف الفقهي للتوقيف التحفظي

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 بإرتكاب خطأ تأديبي أو جريمة جنائية".[1]

كما تم تعريفه بأنه: "إجراء احتياطي مؤقت تلجأ إليه الإدارة، بقصد إبعاد الإدارة الموظف عن المرفق، عندما يتعرض لاتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية، فيمنع عليه ممارسة أعمال وظيفته مدة الوقف".[2]

كما يوجد تعريف آخر للتوقيف التحفظي للموظف العام إذ يعتبر بأنه: "إجراء وقائي تلجأ إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة".[3]

وكذلك تم تعريفه على أنه: " إجراء وقائي يقصد به إبعاد الموظف المتهم عن عمله بصفة مؤقتة، أي إسقاط ولاية الوظيفة عنه مؤقتا، بحيث يكف عن مباشرة مهامه الموكول إليه القيام بها إذ ما تطلبت ذلك مصلحة التحقيق الذي يجري معه، ويستوفي في ذلك أن يكون التحقيق جنائيا يتم بمعرفة النيابة العامة أو أن يتم بمعرف السلطات التأديبية المختصة".[4]

---

[1]- بلعربي بلقاسم، رحماني وليد، دراسة في الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف، مقال في مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 17 العدد 1، جامعة قسنطينة2، 2023، ص 1352.

[2]- عزوق عبد الحميد، التوقيف التحفظي للموظفين في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مقال في مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 7 العدد 2، جامعة باتنة، 2022، ص 145.

[3]- بلوفة وليد، بركات أحمد، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)، مقال في المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05 العدد 02، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، 2021، ص 197.

[4]- بطيخ رمضان، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال (فقها وقضاءا)، دار النهضة العربية، 1999، ص 299.

وعليه يمكن القول أن التوقيف التحفظي هو إجراء إداري ذو طبيعة إستثنائية، تتخذ الإدارة في مواجهة الموظف العمومي عند ارتكابه خطأ جسيم، بغرض إبعاده مؤقتا عن ممارسة مهامه حماية للمرفق العام وضمانا لصفاء الخدمة، دون أن يعد ذلك في حد ذاته عقوبة تأديبيةن بل مجرد تدبير مؤقت يظل رهينا بالنتائج النهائية للمتابعة التأديبية أو الجزائية.

2. التعريف القضائي للتوقيف التحفظي

عرف القضاء الإداري الجزائري عدة مرات إذ أصدرت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقا قرارا في 09 يناير 1982 اعتبرت فيه أن إيقاف الموظف تحفظيا لا يعتبر إجراء تأديبي بل إجراء يتم اللجوء إليه من أجل مصلحة المرفق العام.[1]

أيضا 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.[2]

وأصدرت قرارا آخرر صادر في 01 جوان 1985 جاء فيه أحد حيثياته بأن التوقيف التحفظي للموظف العام يقصد به بأنه: "إجراء يدخل ضمن صلاحيات السلطة المختصة قصد إبعاد الموظف العام مؤقتا عن عمله إلى غاية البث في أمره".[3]

[1]- الغرفة الإدارية،المجلس الأعلى، قرار رقم 23650، الصادر في 09 يناير 1982، قضية ج.م ضد وزير التربية مشار إليه في جمال سايس، الإجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الأول، منشورات كليك، ط1، المحمدية، الجزائر، ص 95.

[2]- الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى، قرار رقم 24316، الصادر في 10 جويلية 1982، مشار إليه في جمال سايس، المرجع نفسه، ص 234.

[3]-الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى، قرار رقم 39742، الصادر في 01 جوان 1985، مشار إليه في جمال سايس، المرجع نفسه، ص 165.

وبناء على هاته التعريفات يمكن القول أن التوقيف التحفظي هو إجراء إداري مؤقت ذو طبيعة وقائية، تقرره الإدارة في مواجهة الموظف عند ارتكابه خطأ جسيم أو عند متابعته جزائيا، وذلك حماية للمرفق العام وضمانا لاستمرارية الخدمة، وهو ليس عقوبة تأديبية في حد ذاته، بل تدبير استثنائي يظل مرتبطا بالقرار القضائي أو التأديبي النهائي الذي يحسم وضعية الموظف.

1. التعريف التشريعي للتوقيف التحفظي

اقتصر المشرع في ذكر لتوقيف التحفظي فقط دون تعريفه في المادة 85 من الأمر 66-133 التي نصت على مايلي: "يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيم لا يسمح بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو بمخالفة القانون العام".[1]

أما المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات فقد نص في مادته رقم 131 على مايلي: "يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية، وللعواقب التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية فلا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب عن المتابعات الجزائية نهائيا".[2]

أما الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تطرق المشرع الجزائري لهذا الإجراء في المادة رقم 173 إذ يمكن توقيف الموظف العام بسبب

[1]- المادة رقم 85 من الأمر رقم 66-133.

[2]- المادة رقم 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

المتابعة التأديبية، ونصت المادة رقم 174 على التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه.[1]

وعليه إن هذا التشتت التشريعي يعكس توجه المشرع نحو إبقاء المفهوم مفتوحا ومرنا، بحيث يمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة في اللجوء إلى التوقيف التحفظي، دون أن يقيدها بتعريف جامد، وبذلك يمكن القول أن المشرع الجزائري تعامل مع التوقيف التحفظي باعتباره تدبيرا عمليا أكثر منه مفهوما نظريا، فترك للقضاء والفقه مهمة تحديد طبيعته القانونية وضبط حدوده.

ثانيا: خصائص التوقيف التحفظي

سنتطرق إلى بعض خصائص التوقيف التحفظي كما يلي:

1. التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية

العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر فلا نجد بينها التوقيف التحفظي 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 تسبيب قرار التوظيف.[2]

2. غياب تسبيب قرار التوقيف التحفظي

تسبيب القرارات التأديبية من أهم الضمانات المستوجبة في مجال المحاكمات ومجال التأديب في آن واحد حيث أن تسبيب الأحكام والقرارات التأديبية يبعث بروح الاطمئنان لدى الموظف المتابع تأديبيا بأن السلطة المختصة قد اتبعت الأدلة الصحيحة والوقائع

[1]- المادة 173 و 174 من الأمر رقم 06-03.

[2]- غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي -بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف-، مقال في مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 01 العدد 08، جامعة أم البواقي، جوان 2017، ص 215.

الثابتة التي استوجبت توقيع الجزاء[1] 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 المعنى وتتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزك من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي.[2]

3. إجراء ذو طابع مؤقت

وذلك من خلال محتوى نص المادة 174 من الأمر رقم 06-03، حيث جعلت التوقيف يكون فور ثبوت المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، ويستمر إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي وتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف. وذكر أن الموظف يوقف عند ثبوت المتابعة الجزائية ولا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائيا، إذا تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كالمجلس التأديبي لاتخاذ الإجراء المناسب على ضوء منطوق الحكم الجزائي.[3]

الفرع الثاني: إجراءات التوقيف التحفظي في حالة الخطأ الجسيم وآثاره

إذا كان التعريف والخصائص قد أبرزت الطبيعة القانونية للتوقيف التحفظي، فإن الجانب العملي يظل أكثر أهمية، لأنه يكشف عن الكيفية التي يطبق بها هذا الإجراء في الواقع، وما يترتب عنه من آثار مباشرة على الموظف وعلى المرفق العام كما يلي:

[1]- غلابي بوزيد، مرجع سابق، ص 216.

[2]- أنظر المادة 164 من الأمر 06-03.

[3]- بن ديدة نجاة، موصدق علي، السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وآثار ذلك على المصلحة العامة، مقال في مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13 العدد 01، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2021، ص 82.

أولا: إجراءات التوقيف التحفظي في حالة الخطأ الجسيم

إن المشرع الجزائري وفي محاولة منه لضبط هذا الإجراء أو التدبير الاحتياطي وتوفير أكبر ضمان وحماية للموظف الموقوف، نص في الأمر رقم 06-03 على مجموعة من الإجراءات الواجب توافرها في قرار التوقيف حددتها المادة 173 منه جاء فيها: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه، على مهامه فورا.[1]

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أما إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه وإذا لم تبث اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.[2] إن ما تثيره هذه المادة من ملاحظات هو أن توقيف الموظف لن يكون إلا في حالة ارتكابه خطأ جسيما وأن معيار تحديد جسامة هذا الخطأ هذه المادة تقتضي توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة وهي حسب المادة 163 من الأمر 06-03 "عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة"، "عقوبة التسريح"، فيكون بذلك الخطأ الجسيم الذي يرتكبه الموظف ويترتب عنه بالضرورة توقيفه فورا هو خطأ من الدرجة الرابعة.[3]

والأخطاء من الدرجة الرابعة حسب نص المادة 181 من الأمر رقم 06-03 هي:

- الاستفادة من امتيازات من آية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي، مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

[1]- المادة 173 من الأمر 06-03.

[2]- فيساح جلول، حق الموظف في الإطلاع على ملفه في قانون الوظيفة العمومية، مقال في مجلة صوت القانون، المجلد 08 العدد 01، جامعة خميس مليانة، 2021، ص 163.

[3]- المادة 163 من الأمر 06-03.

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، يقصد بالعنف الاعتداء الجسدي على شخص آخر الذي يمكن أن يشكل خطأ جزائي كما يمكن أن يشكل فقط خطأ تأديبيا، أما العنف اللفظي فلا يعدو كونه خطأ جزائيا وليس تأديبيا صرفا.
- التسبب عمدا في أضرار مادية بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الاساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- الجمع بين الوظيفة التي يستغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.[1]

أما في المادة 182 من نفس الأمر فنصت على أنه توضح القوانين الأساسية الخاصة - كلما دعت الحاجة إلى ذلك-[2] وتبعا لخصوصيات بعض الأسلاك مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه تعتبر هذه الأخطاء جسيمة تعرض مرتكبها إلى متابعة تأديبية قد تفسر عم عزله، لكن بالرجوع إلى المادة 161 من الأمر 06-03 نجدها نصت على المعايير التي على أساسها يتم تحديد طبيعة العقوبة التأديبية وتتمثل في ما يلي:

- جسامة الخطأ المهني المرتكب.
- الظروف التي أرتكب فيها الخطأ المهني.

[1]- مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مقال في مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 1 العدد 8، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2017، ص ص 251، 252.

[2]- المادة 182 من الأمر 06-03.

- مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ المهني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من خدمات المرفق العام.

لكن ينبغي الإشارة إلى ملاحظة نراها في غاية الأهمية مفادها أن توجد عقوبتين تأديبيتين من الدرجة الرابعة طبقا لنص المادة 163 من الأمر 06-03 وهما التنزيل إلى رتبة السفلى مباشرة، أو التسريح، وإذا كان للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي كامل السلطة التقديرية في اختيار العقوبة التي تتناسب مع الخطأ المرتكب، إلا أن هذا التقدير يبقى مرتبط بتصنيف الخطأ المهني، فمثلا إذا تم تصنيف الخطأ على أنه من الدرجة الرابعة فالمجلس التأديبي بعد أن يتأكد هذا التصنيف له السلطة التقديرية في أن يطبق العقوبة الملائمة والمناسبة لكن هذا التقدير يبقى محصورا في نفس الدرجة التي تقابل درجة الخطأ المهني، وبالتالي فإن المجلس التأديبي هنا مقيد بالدرجة ومخير في نوعية العقوبات الواردة ضمن هذه الدرجة، ففي المثال السابق بمعنى أنه إذا كان قد تم تصنيف الخطأ في الدرجة الرابعة فالمجلس التأديبي مقيد بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في الدرجة الرابعة، ولا يجوز له توقيع عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة على خطأ مصنف ضمن الدرجة الرابعة.[1]

وهذا ما نصت عليه المادة 183 من الأمر 06-03 حينما نصت على ما يلي: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 من الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليه في المادة 163 أعلاه".[2]

[1]- بكار عاشور، نهاية المسار الوظيفي لأسباب غير عادية (قراءة على ضوء التشريع الجزائري)، مقال في مجلة ضياء للدراسات القانونية، المجلد 01 العدد 01، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر، 2019، ص 79.

[2]-المادة 183 من الأمر 06-03.

بينما في ظل الأمر 66-133 نصت المادة 58 على أنه: " يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيم لا يسمح له بالبقاء في منصبه سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو بمخالفة القانون العام".[1]

ثانيا: آثار التوقيف التحفظي في حالة الخطأ الجسيم

إن قرار التوقيف لا تترتب عليه نهاية العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة إلا أنه تترتب عليه مجموعة من الآثار سنذكرها كما يلي:

1. إبعاد الموظف عن أعمال الوظيفية

يعد الإبعاد عن ممارسة المهام الأثر الأول والأكثر وضوحا للتوقيف التحفظي، إذ يمنع الموظف الموقوف من مزاولة عمله فور صدور القرار، ويعتبر هذا الإجراء وسيلة وقائية لحماية المرفق العام من أي إضطراب محتمل أو فقدان الثقة في الخدمة العمومية، فالمشرع الجزائري يريد أن يضمن استمرارية المرفق العام وعدم تعطيله بسبب تصرفات موظف قد يكون ارتكب خطأ جسيم يمس بواجبات الوظيفة أو بسمعة الإدارة، غير أن هذا الإبعاد، رغم طبيعته المؤقتة، يترك آثرا على الموظف، إذ يضعه في عزلة وظيفية ويحرمه من ممارسة دوره المهني، مما قد يؤدي إلى فقدان الثقة في نفسه وفي المؤسسة التي ينتمي إليها،[2] ويمكن القول أن هذا الإجراء حتى وإن لم تثبت المسؤولية بعد، هو ما يخلق وصمة مهنية يصعب محوها لاحقا.

[1]- المادة 58 من الأمر 66-133.

[2]- بن عودة عبد القادر، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، إشراف الدكتور بن عيسى عمار، جامعة الجزائر 1، 2018، ص ص 95، 110.

2. تجميد جزء من الراتب

من خلال تتبع النصوص القانونية، يظهر أن المشرع الجزائري غير موقفه بخصوص الوضعية المالية للموظف الموقوف تحفظيا، وهو ما يعكس تطورا في في فلسفة التشريع بين التشدد والمرونة في المرسوم رقم 85-59 نصت المادة 130[1] فقرة 2 على أن الموظف الموقوف لا يتقاضى أي راتب اطلاقا خلال فترة التوقيف، مما يعنى حرمانه كليا من راتبه، هذا يعكس تشددا وضحا من المشرع، إذا كان الهدف حماية المرفق العام بشكل مطلق دون مراعاة الوضعية الاجتماعية للموظف وأسرته، بينما في الأمر 06-03 فقد نصت المادة 173 فقرة 2[2] على أن الموظف الموقوف تحفظيا يتقاضى نصف راتبه الأساسي، ويعاد له الجزء المجمد إذا صدر قرار بالبراءة أو بعقوبة غير ماسة بالوظيفة.

وعليه يمكن القول أن هذا التعديل يعكس إدراك المشرع لضرورة التوفيق بين حماية المرفق العام وضمان حد أدى من الحقوق الاجتماعية للموظف حتى لا يترك بلا مورد مالي خاصة الموظف الذي يملك عائلة.

المطلب الثاني: توقيف الموظف في حالة تعرضه لمتابعة جزائية

يعتبر توقيف الموظف العمومي عند تعرضه لمتابعة جزائية من أبرز الإجراءات التي تكشف عن التداخل بين المجال الجنائي والمجال الإداري، فالإدارة، في هذه الحالة لا تتحرك بدافع العقوبة وإنما بدافع الوقاية، إذ تسعى إلى حماية المرفق العام من أي تأثير سلبي قد ينجم عن استمرار الموظف في ممارسة مهامه وهو محل متابعة أما القضاء، وعليه سنتطرق إلى المتابعة الجزائية مقترنة بتحريك الدعوى العمومية **(الفرع الأول)**، بينما في **(الفرع الثاني)** سنتناول أن المتابعة جزائية لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه أما فيما يخص

[1]- أنظر المادة 130 فقرة 2 من المرسوم 85-59.

[2]- أنطر المادة 173 فقرة 2 من المرسوم 06-03.

(الفرع الثالث) سنتطرق إلى الطبيعة الإدارية غير التأديبية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا.

الفرع الأول: المتابعة الجزائية مقترنة بتحريك الدعوى العمومية

يثار التساؤل في هذا المجال حول معرفة المدلول المتابعة الجزائية للموظف، وهل تتحقق بمجرد إيداع شكوى قضائية ضده، أم يجب تحريك تحريك الدعوى العمومية ضده حتى يمكن اتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة، وفي هذا الإطار فإذا ر جعنا للتفسير الذي تقدمه المديرية العامة للوظيفة العمومية بشأن هذا المفهوم فإننا نتفق أن المتابعة الجزائية تنطلق ابتداء من تحريك الدعوى العمومية بشأن هذا المفهوم فإننا نتفق أن المتابعة الجزائية تنطلق ابتداء من تحريك الدعوى العمومية من طرف الجهات القضائية المختصة أي وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق، حسب الحالة، كما أوضحه المنشور 10 المؤرخ في 16 جانفي 2019، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري فإن "التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة اخطارا من الجهة القضائية المختصة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية"، ويضيف المنشور، "أما في حالة عدم تلقيها اخطارا بذلك، فإن توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية..." ونفس الموقف عبرت عنه المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 الموجهة للمدير العام للأمن الوطني، والمراسلة رقم 09 المؤرخة في 9 فبراير 2017 الموجهة لوزيرة التربية الوطنية.[1]

ومن جهة أخرى، فإن فتح التحقيق الابتدائي، وعلى الرغم من أنه سوف يساهم في إنارة النيابة العامة حول جدوى المتابعة، فإنه لا يعد بمثابة جزائية علما أن فتح التحقيق الابتدائي قد يصدر بأمر من النيابة العامة أو مباشرة من طرف الشرطة القضائية بعد

[1]- بوبكر ادريس، الوضع القانوني للموظف الموقف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مقال في مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 12 العدد 01، جامعة الجزائر 1، ص 19.

اخطارها بالمخالفة بواسطة شكوى، ويهدف التحقيق الابتدائي في هذه الحالة ألى التأكد من صحة الوقائع، سواء تمت مباشرته من قبل ضباط الشرطة القضائية تحت رقابة وكيل الجمهورية أو بمبادرة من هذا الأخير، فعلى ضوء نتائج التحقيق الابتدائي يمكن وكيل الجمهورية اخطار الجهات القضائية المختصة بالتحقيق أو المحاكمة للنظر فيها أو يأمر بحفظها.[1]

وهكذا، فإن مجرد تقديم شكوى أمام وكيل الجمهورية من طرف الإدارة أو من طرف الغير ضد الموظف يكون غير كاف لقيام المتابعة الجزائية، لأن الجهة القضائية المختصة قد تأمر بحفظ الدعوى أو تصدر أمر بألا وجه للمتابعة.

ولما كان التحقيق الابتدائي قد ينتهي بحفظ الدعوى أو بصدور أمر بألا وجه للمتابعة، فإن التفسير الذي تقدمه مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بخصوص لمتابعة الجزائية يكون منسجما مع مقتضيات العدل وضرورات حماية الموظف. ومن شأن هذا الموقف، أن يجبر الإدارة على أخذ الحيطة والحذر عند اللجوء لتوقيف الموظف بداعي ارتكاب مخالفة قبل تحريك الدعوى العمومية من طرف الجهة القضائية المختصة، لأنها سوف تضطر إلى اعادة ادماجه في منصبه بعد نهاية فترة التوقيف إذا لم تحرك الدعوى الجزائية ضده.[2]

الفرع الثاني: متابعة جزائية لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه

قد يرتكب الموظف العمومي أفعال تأخذ وصف الجريمة سواء أثناء العمل أو في حياته الخاصة مما يترتب عليه قيام متابعة جزائية في حقه تؤثر على مساره وتستدعي توقيفه عن مزاولة مهامه من طرف السلطة المختصة، إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقائه

[1]-بوبكر ادريس، مرجع سابق، ص 20.

[2]- الأحسن محمد، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2008/2007، ص 76.

في منصبه، وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة رقم 174 من الأمر 06-03 "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".[1]

وتطبيقا لهذا النص أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بموجب المنشور 10 سنذكر بعض المتابعات الواردة على سبيل المثال:

- إذا كان الموظف رهن الحبس، أو الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.
- إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى الموظف على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة أو ممتلكاتها وأعوانها، كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.
- إذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.
- إتلاف الموظف أو تزويره وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو استعماله المتعمد للمزور منها.
- إذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب أو احتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبتها.[2]

وعليه يمكن القول بأن ليس كل متابعة جزائية للموظف العمومي يتم على أساسها توقيف الموظف العمومي تحفظيا بل يشترط أن تكون هذه المتابعة لا تسمح ببقائه في منصبه، فالمتابعة الجزائية للموظف بسبب مخالفة مرورية أو متابعة بسبب عدم تسديد نفقة الأطفال لا تستدعي توقيفه.

[1]- المادة 174 فقرة 1 من الأمر 06-03.

[2]- بلوفة وليد، بركات أحمد، المرجع السابق، ص 207.

الفرع الثالث: الطبيعة الإدارية غير التأديبية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

لإثبات هذا التكييف من النصوص القانونية وبعض الأحكام القضائية يقتضي الأمر التطرق إلى الطبيعة الإدارية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا، ثم إلى الطبيعة غير التأديبية الأخير.

أولا: الطبيعة الإدارية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا

يعتبر الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا إجراء من طبيعة إدارية وليس من طبيعة قضائية، حيث تتخذ هذا الإجراء السلطة التي تملك صلاحية التعيين متى توافرت الشروط القانونية لذلك وليس القضاء الذي يفصل في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف، حيث جاء التصريح في المادة 58 من الأمر رقم 66-133 على أن السلطة التي لها حق التأديب يمكنها أن توقف الموظف إذا ارتكب خطأ جسيما لا يسمح له بالبقاء في منصبه إذا تعلق هذا الخطأ بمخالفة للقانون العام، أما في المرسوم 85-59، لم تنص المادة 131 منه صراحة على اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين باتخاذ إجراء الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا، كذلك الشأن في الأمر رقم 06-03، حيث لم تبين المادة 174 منه السلطة التي تتخذ إجراء الوقف ضد الموظف المتابع جزائيا.[1]

إن ما سكتت عنه المادتان المذكورتان، صرحت به بعض المنشورات والمراسلات رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2003 المحدد لكيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 على أنه: " يتخذ إجراء التوقيف بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا بعد المباشرة الجزائية". كما جاء في المراسلة رقم 267 التي شرحت كيفية تطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 أن إجراء التوقيف ضد الموظف "[2]

[1]- بوطبة مراد، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مقال في مجلة حوليات جامعة الجزائر 1، الجزء 4 العدد 33، جامعة بومرداس، 2019، ص 203.

[2]- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2003 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 85-59.

لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير...".[1]

من خلال ما سبق يتضح أن الوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا من طبيعة إدارية، ويدخل ضمن السلطة التأديبية التي تتمتع بها السلطة التي لها صلاحية التعيين إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو: هل مقرر أو قرار الوقف قرار إداري قابل للطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء المختص؟.[2]

بالنسبة للقضاء الجزائري، فلوحظ أنه رغم اعترافه بصفة القرار الإداري لقرار وقف الموظف تحفظيا إلا أنه منع الطعن في قرار الوقف بالبطلان، حيث جاء في قرار المجلس الأعلى سابقا: "من المقرر قانونا أن إيقاف موظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54 و 55 و56 من القانون العام للوظيفة العمومية إلا أنه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة فرضه سلوك هذا الموظف، ومن ثم فإن الطعن ببطلان القرار المتضمن اتخاذ هذا التدبير لا يمكن رفعه أمام القضاة المكلفين بإبطال قرارات تجاوز السلطة".[3]

ثانيا: الطبيعة غير التأديبية لوقف الموظف المتابع جزائيا

إن وقف الموظف بسبب المتابعة الجزائية لا يعد عقوبة تأديبية بالمعنى الدقيق، وإنما هو إجراء إداري مؤقت تتخذه الإدارة في ظروف استثنائية لحماية المرفق العام وضمان سيره المنتظم، فالعقوبة التأديبية تفترض ثبوت الخطأ بعد تحقيق داخلي أو صدور قرار من

[1]- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 المتعلق بتطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03.

[2]- بوقرط ربيعة، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر، مقال في مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، عدد 6، جامعة الجزائر، 2011، ص 67.

[3]- بوقرط ربيعة، المرجع نفسه، ص 67.

السلطة المختصة، بينما الوقف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية يقوم على مجرد وجود متابعة قضائية فعلية، دون أن يعني ذلك إقرارا بالذنب أو مساسا بمبدأ قرينة البراءة.[1]

ويؤكد الفقه أن هذا الإجراء لا يدخل ضمن قائمة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية، بل هو تدبير إداري سريع يهدف إلى تجنيب الإدارة أي اضطراب محتمل قد ينجم عن استمرار الموظف محل المتابعة في ممارسة مهامه، كما أن القضاء الجزائري كرس هذا الاتجاه في العديد من قراراته، حيث اعتبر الوقف التحفظي مجرد وسيلة مؤقتة تتخذها الإدارة خدمة للمصلحة العامة، إلى حين الفصل النهائي في الدعوى الجزائية أو التأديبية.[2]

المبحث الثاني: العزل من الوظيفة

يعد العزل من الوظيفة أحد أخطر التدابير التي تمس المركز القانوني للموظف العمومي، إذ يترتب عنه إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي، سواء صدر بقرار قضائي في إطار القانون الجنائي العام **(المطلب الأول)**، أو بموجب نصوص خاصة كقانون مكافحة الفساد **(المطلب الثاني)**، ويعكس هذا الإجراء إرادة المشرع في حماية المرفق العام من أي إنحراف أو إساءة استعمال للوظيفة، باعتبار أن الثقة في الموظف العمومي تمثل ركيزة أساسية لا ستمرار المرفق في أداء مهامه، وقد أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة للعزل، فنص عليه في قانون العقوبات كعقوبة أصلية أو تكميلية في الجرائم المرتبطة بالوظيفة، كما أدرج في قانون مكافحة الفساد كآلية ردعية لمجموعة من الجرائم.

[1]- بوشامة سامية، النظام التأديبي للموظف العمومي بين النصوص القانونية والعمل القضائي، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون إداري، إشر اف الأستاذ بن عيسى عمار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، 2017، ص ص 210، 211.

[2]- بخدة مهدي، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مقال في مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 08 العدد 01، جامعة غليزان، 2022، ص 569.

المطلب الأول: العزل من الوظيفة في القانون الجنائي العام

يعتبر العزل من الوظيفة في إطار القانون الجنائي العام إحدى العقوبات التي تستهدف لموظف العمومي عند ارتكابه جرائم تمس نزاهة الوظيفة أو الثقة العامة. وقد نص المشرع على هذه العقوبة ضمن قانون العقوبات باعتبارها وسيلة ردعية تهدف إلى حماية المرفق العام من الانحرافات التي قد تصدر عن القائمين عليه، ويتميز العزل بكونه عقوبة قضائية تصدر بحكم جزائي نهائي، سواء كعقوبة أصلية أو كعقوبة تكميلية، وعليه سنتطرق إلى الإطار القانوني للعزل **(الفرع الأول)**، ثم سنتطرق إلى العقوبات الجنائية المرتبطة بالعزل من الوظيفة **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: الإطار القانوني لإجراء العزل

سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى تعريف العزل، ثم سنتناول إجراءات العزل وكذا استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية كما يلي:

أولا: تعريف العزل

لم يعرف الأمر رقم 06-03 العزل كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية وتنطبق هذه الملاحظة على القوانين السابقة العمومية حيث لم تعرف هي الأخرى العزل.

فمصطلح العزل ورد في الأمر رقم 06-03 ثلاث مرات في المادة 184 منه التي نصت على أن عزل الموظف يكون بسبب إهمال المنصب، والمادة 185 التي نصت على حرمان الموظف المعزول من التوظيف في الوظيفة العمومية من جديد،[1] والمادة 216 التي نصت على العزل كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية وبناء على ذكر فالعزل قد تم استعماله في القانون الجزائري،[2] بعد نقله عن القانون الفرنسي- الذي عبر عنه بمصطلح

[1]-أنظر المادة 185 من الأمر 06-03.

[2]- أنظر المادة 216 من الأمر 216.

العزل للدلالة على التسريح التأديبي في المادة 66 من القانون 84-16 "قانون الوظيفة العمومية الفرنسي، وإجراء التسريح في المادة 70 لدلالة على التسريح الغير تأديبي.[1]

وبالرجوع إلى القانون الحالي للوظيفة العمومية رقم 06-03 السالف الذكر، فقد أكد على سلطة الجهة الإدارية المختصة في اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب في المادة 184 التي تنص على "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كيفية تحديد عن طريق التنظيم".[2]

وتطبيقا لأحكام المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-312 والمحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب حيث نصت المادة 3 منه على: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية".[3]

وعليه من مجمل ما تم التطرق إليه أن المشرع الجزائري لم يدرج العزل ضمن درجات العقوبات التأديبية الوار دة في المادة 163 من الأمر 06-03، هذا ما جعل آراء الكتاب والباحثين تتباين وتختلف حول طبيعة إجراء العزل حيث ذهب البعض إلى القول بأن العزل ليس عقوبة تأديبية وإنما مجرد إجراء إداري، في حين يرى البعض الآخر أن العزل هو عباره عن عقوبة تأديبية.[4]

---

[1]- بعلي الشريف فوزية، بوسماحة الشيخ، الإطار القانون لإجراء العزل وضماناته، مقال في مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 11 العدد 01، جامعة تيارت، الجزائر، 2025، ص 273.

[2]- المادة 184 من الأمر 06-03.

[3]- المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لأحكام المطابقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

[4]- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص ص 222، 223.

ويقصد بالعزل في القانون الجنائي هو سحب الوظيفة من الموظف، وهو عادة من اختصاص السلطة التي قامت بتعيين الموظف، والحكم عليه بعقوبة أصلية في جناية بحيث ينتقل الاختصاص إلى المحكمة الجزائية والتي تقرر العزل وذلك في حالة وجود علاقة بين الوظيفة التي يمارسها الموظف والجريمة التي اقترفها.[1]

ثانيا: إجراءات العزل

بالرجوع إلى المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-322 فإن إجراءات العزل ملزمة آمرة وهي من النظام العام،[2] تلتزم الإدارة بإتباعها، وإلا كان قراراها بالعزل باطلا وعديم الأثر، وفي ذلك حماية لحقوق وحريات الموظفين من جهة، وضمان عدم تعسف الإدارة في استعمال هذا الإجراء لتحقيق أغراض وأهداف بعيدة عن المصلحة العامة وحسن سير المرفق العمومي من جهة أخرى، ولهذا بحسب المادة 11 من المرسوم 17-322 إذا لم يستجب الموظف ويلتحق بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر من الغياب المتتالي،[3] بالرغم من الإعذاريين، فإنه على السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تقوم بعزله فورا، وذلك بإصدارها قرار مسبب يسري ابتداء من تاريخ أول يوم غياب.[4]

ثالثا: استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية

يختلف العقاب الجزائي عن التأديبي في كون أن الأول أوسع نطاقا، فهو يوقع على جميع الأفراد بما في ذلك طائفة الموظفين كما أنه يمس الأفراد في حريتهم وملكيتهم على عكس العقاب التأديبي الذي يطبق على طائفة الموظفين دون أن يتعداهم، إضافة إلى أن

[1]- صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، إشراف الدكتورة بغداوي حسناء، جامعة غرداية، 2021، ص 30.

[2]- أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 322/17.

[3]- أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 322/17.

[4]- قروف جمال، العزل من الوظيفة العامة، مقال في مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، المجلد 35 العدد 02، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2021، ص 1014.

العقوبة التأديبية تمس الموظف في وظيفته فقط ولا تمتد إلى خارج نطاق الوظيفة العمومية، والموظف مطالب بإحترام كرامتها حتى خارج أوقات العمل وهذا ما يؤكد أن فكرة إستقلال النظام التأديبي عن الجزائي، كما يتجلى هذا الإستقلال في أن بعض التصرفات يمكن أن تشكل أخطاء تأديبية دون أن تكون جرائم جنائية، وأن بعض الأفعال التي تشكل جرائم جنائية لا تشكل أخطاء تأديبية، كما قد تستقل كل من المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية حتى وإن تولدتا عن نفس الفعل وهو الأمر الذي أكدته أغلب التشريعات الوظيفية ومن بينها القانون الجزائري ضمن أحكام الأمر 06-03.[1]

الفرع الثاني: العقوبات الجنائية المرتبطة بالعزل من الوظيفة

إن القاضي الجزائي وأثناء فصله في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف فيما يتعلق بأنواع معينة من الجرائم، يقتضي بعزله من وظيفته كآثر للحكم الجزائي تكاد تتفق القوانين والأنظمة المقارنة على استلزام قدر معين من الجسامة في كل من الجريمة والعقوبة، حتى يؤدي الحكم الجنائي المتعلق بها إلى عزل الموظف.[2]

كما تناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة كأثر للحكم الجنائي الصادر بالإدانة في قانون العقوبات، أما في التشريع الوظيفي كما ذكرنا في **"الإطار القانوني"** فلا يوجد ما يشير إلى توقيع عقوبات تأديبية، بعد عزل الموظف نتيجة الحكم عليه جزائيا، ما يعني انقضاء المتابعة التأديبية بالعزل من الوظيفة، إن المشرع الجزائري بموقفه هذا يكون قد تبنى الاتجاه الفقهي الذي يرى أن عقوبة عزل الموظف كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة صدور الحكم الجنائي بالإدانة، هو عقوبة تأديبية أخرى تصيب الموظف في حياته الوظيفية عكس

[1]- العيفاوي صبرينة، أثر الحكم الجزائي على مسار الموظف العام (دراسة مقارنة)، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام، إشراف الدكتور بن طيفور نصر الدين، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2021/2020، ص 198.

[2]- قيقاية مفيدة، آثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مقال في مجلة العلوم الإنسانية، المجلد ب، ص.ص، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2016، ص 369.

العقوبات الجزائية التي تصيب الموظف في شرفه أو في حريته أو ماله، ومن ثم فلا يجوز عزل الموظف كآثر للحكم الجنائي إعادة معاقبته بأي عقوبة أخرى عن نفس الفعل الذي أدين عنه جزائيا، وإلا كان تكرارا للعقاب التأديبي.[1]

بالرجوع إلى قانون العقوبات المعدل والمتمم نجد بأن المشرع تطرق إلى العقوبات الأصلية التي يتضمنها الحكم الجزائي بالإدانة والواردة في الباب الأول المعنون بالعقوبات المطبقة على الأشخاص الطبيعية في الفصل الأول المعنون بالعقوبات الأصلية حيث جاء في المادة الخامسة منه ما يلي:

العقوبات الأصلية في مادة الجنايات هي:

- الإعدام.
- السجن المؤبد.
- السجن المؤقت لمدة تتراوح بين خمس (05) سنوات وعشرين (20) سنة، ماعدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدود أخرى قصوى

العقوبات الأصلية في مادة الجنح هي:

- الحبس مدة لا تتجاوز شهرين إلى خمس سنوات ما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدودا أخرى.
- الغرامة التي تتجاوز 20.000 دج.

العقوبات الأصلية في مادة المخالفات هي:

- الحبس من يوم واحد على الأقل إلى شهرين على الأكثر.

[1]- حمادة عبد الله حسين، المسؤولية الجنائية للموظف العام للإمتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية-دراسة مقارنة-،دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص 354.

- الغرامة من 2000 دج إلى 20.000 دج.

يتضح من خلال هذه المادة بأنه توجد العقوبات التي تعتبر عازل ومانع لمباشرة الموظف لمهامه كالحبس والسجن وهو ما يؤثر في علاقته الوظيفية وإن كانت هذه العقوبات الواردة في هذه المادة يمكن أن تصدر لوحدها فإنه يمكن لها أن تقترن بعقوبة تكميلية يصدرها القاضي الجزائي معها في منطوق الحكم.[1]

إضافة إلى أن نص على أن عقوبة العزل من الوظيفة هي عقوبة مؤقتة حيث يقوم القاضي بتحديد مدة عقوبة العزل في الجنايات والتي حددها المشرع بمدة أقصاها عشرة سنوات تبدأ من تاريخ إنقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

أما فيما يخص الجنح فمدة عزل الموظف العام عن مزاولة أحد الحقوق المنصوص عليها في المادة 14 من قانون العقوبات من بينها الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية فحددها بـ 5 سنوات تبدأ من تاريخ إنقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه.[2]

وعندما نتحدث عن أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة، فلا يمكن لسلطات التأديب أن تقوم بإعادة بحث ما فصل فيه الحكم الجزائي فيما يتعلق بثبوت الواقعة المنسوبة للموظف العام، بل هي ملزمة بالإعتداد بها وإلا اعتبرت مخالفة للحجية، كما أنها لا تتقيد إلا بالوقائع التي فصل فيها الحكم الجزائي، فمجلس الدولة الجزائري قضى في أحد قراراته أنه يتوجب على الجزائر تقدير الأخطاء بموجب أحكام القانون الجزائي كما يتوجب على السلطة التأديبية تقدير الأخطاء التأديبية وفقا لمقتضيات المصلحة العمومية، وأن ما يمكن وصفه خطأ من وجهة النظر الجزائية فإنه لن يكون كذلك دوما من وجهة النظر الإدارية، فإدانة

[1]- بلوفة وليد، أثر الحكم الجزائي النهائي بالإدانة على المركز القانوني للموظف العام، مقال في مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 09 العدد 01، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، 2025، ص 1068.

[2]- العيفاوي صبرينة، مرجع سابق، ص 200.

الموظف من طرف القاضي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية ينشأ معها إرتباط بين المتابعتين عن نفس الوقائع.[1]

أما بالنسبة للحكم الجزائي الصادر بالبراءة، إذا تمت تبرئة الموظف بناء على انتفاء الوجود المادي للوقائع، من جريمة بناء على عدم وجود الفعل محل المتابعة لا يمكن لسلطات التأديب أن تعاقب الموظف عن الفعل الذي تم تبرئته منه جنائيا، وهو ما أكده المشرع الجزائري حين اعتبر أن صدور الحكم القضائي النهائي الذي يقضي بإطلاق سراحه ببراءته أو بإنتفاء وجه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية ضد الموظف المتابع جزائيا، يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.[2]

أما بالنسبة للبراءة المبنية على تكييف الفعل ولبطلان الإجراءات، لا تتقيد السلطات التأديبية بالتكييف القانوني للوقائع القانونية التي فصل فيها الحكم الجزائي فإذا كيفت المحكمة الجزائية الواقعة على أنها سرقة أو اختلاس فهذا لا يمنع من تكييف الواقعة تأديبيا على أنها إهمال، وهو ما أكده مجلس الدولة الجزائري ذلك في أحد قراراته حين اعتبر أن حكم البراءة الصادر لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني، فالوقائع المنسوبة للموظف تمثل مساسا خطيرا بأخلاقيات المهنة وتعتبر بمثابة أخطاء مهنية جسيمة تستلزم توقيع عقوبات تأديبية عليه.[3]

[1]- الرقاد عبد الله خلف، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مقال في مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 11 العدد 4، جامعة الجزائر، 2019، ص 386.

[2]- بركات أحمد، مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 537.

[3]- بركات أحمد، المرجع نفسه، ص 543.

المطلب الثاني: العزل من الوظيفة في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته

يعد العزل من الوظيفة أحد أهم الآثار المترتبة على الحكم الجزائي، غير أن المشرع الجزائري أولى عناية خاصة في إطار القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، حيث اعتبره وسيلة ضرورية لضمان نزاهة الوظيفة العمومية وحماية المرفق العام من أي انحرفات مرتبطة بجرائم الفساد وعليه سنتطرق إلى جريمة الرشوة وفقا لقانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في القطاع العام **(الفرع الأول)**، ثم جريمة الغدر واختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي **(الفرع الثاني).**

الفرع الأول: جريمة الرشوة وفقا لقانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في القطاع العام

تعد جريمة الرشوة من أبرز صور الفساد التي أولى لها المشرع الجزائري عناية خاصة في القانون رقم 06-01، باعتبارها تهديدا مباشرا لنزاهة الوظيفة العمومية والثقة في المرفق العام، وعليه سنتاول ما يلي:[1]

أولا: رشوة الموظف العمومي

1. عقوبة الشخص العارض للرشوة (الراشي)

لقد أقر القانون 06-01 بعقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات بالإضافة إلى غرامة مالية من 200.000 دج إلى غاية 1.000.000، وتطبق هذه العقوبة في الحالة الآتية:

- حالة تقديم وعد للموظف العمومي بتقديم مزية غير مستحقة نتيجة خدمة معينة (قد تكون إيجابية كفعل شيء، أو سلبية كامتناع عن فعل شيء).

[1]- مستاري عادل، جريمة الرشوة السلبية (الموظف العام) في ظل قانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مقال في مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 05، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص 167.

- عرض على الموظف العمومي تقديم شيء معين مقابل تأدية خدمة معينة.
- منح شخص لموظف عمومي مزية غير مستحقة.

على العموم يعاقب الشخص سواء قدم الرشوة بطريق مباشر أو غير مباشر، وسواء كان عرض شيء لصالح الموظف أو لصالح عائلته، وتجدر الإشارة إلى إذا كان المشرع قد شدد العقوبة على الراشي حماية لنزاهة الوظيفة العمومية، فإنه لم يغفل عن الموظف العمومي الذي يقبل هذه المزية غير المستحقة،[1] حيث نص على عقوبات خاصة بالمرتشي سنعرضها فيما يلي:

2. عقوبة الموظف العمومي القابل للرشوة (المرتشي)

لقد أقر القانون 06-01 بعقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات بالإضافة إلى غرامة مالية من 200.000 دج إلى غاية 1.000.000دج، وتطبق هذه العقوبة في الحالات التالية:

- قبول الموظف العمومي لمزية غير مستحقة بشكل مباشر أو غير مباشر.
- طلب الموظف العمومي مزية غير مستحقة بشكل مباشر أو غير مباشر.
- وتكون هذه المزية غير المستحقة للموظف سواء لنفسه أو لغيره وسواء أكانت لفعل عمل معين أو الإمتناع عن أداء فعل معين كالامتناع عن أداء واجباته، وهذا ما أكدته المادة 25 من نفس القانون.[2]

[1]- ميهوب يوسف، محاضرات في قانون مكافحة الفساد، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون إداري، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر، 2025/2024، ص 11.

[2]- حاحة عبدالعالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة مكملة لنيل الدكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2012، ص 11.

ثانيا: الامتيازات المننوحة وغير المبررة في مجال الصفقات العمومية

1. الامتيازات الممنوحة وغير المبررة في مجال الصفقات العمومية

لقد أقر قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 06-01 بالحبس من مدة تتراوح بين السنتين إلى العشر سنوات (10) وبغرامة مالية تتراوح من 200.000 دج إلى 1.000.000دج، في حالة تقديم امتيازات غير مبررة في مجال الصفقات العمومية وتكون في الحالات الآتية:[1]

- إبرام أو التأشير أو مراجعة عقدا من طرف الموظف العمومي ومخالفته للأحكام التشريعية والتنظيمية بهدف منح امتيازات غير مبررة
- إبرام أو التأشير أو مراجعة صفقة من طرف الموظف العمومي ومخالفته للأحكام التشريعية والتنظيمية بهدف منح امتيازات غير مبررة.
- إبرام أو التأشير أو مراجعة ملحقا من طرف الموظف العمومي ومخالفته للأحكام التشريعية والتنظيمية بهدف منح امتيازات غير مبررة.

2. الرشوة في مجال الصفقات العمومية

لقد أقر القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته (06-01) بعقوبة مشددة خصوصا أنها في مجال الصفقات العمومية فأقر لها عقوبة الحبس من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة وبغرامة من 1.000.000 دج إلى غاية 2.000.000 دج وهذا في حالة:[2]

[1]- مستاري عادل، مرجع سابق، ص 170.

[2]- ميهوب يوسف، مرجع سابق، ص 14.

- قبض الموظف العمومي لنفسه أو لغيره بصفة مباشرة أو غير مباشرة أجرة أو منفعة ما مهما كان نوعها نظير تقديمه لخدمات في مجال الصفقات العمومية كتحضير أو إجراء مفاوضات من أجل إبرام أو تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق بإسم الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية.
- محاولة قبض الموظف العمومي لنفسه أو لغيره بصفة مباشرة أو غير مباشرة أجرة أو منفعة ما مهما كان نوعها نظير تقديمه لخدمات في مجال الصفقات العمومية كتحضير أو إجراء مفاوضات من أجل إبرام أو تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق باسم الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية.[1]

الفرع الثاني: جريمة الغدر واختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي

تعتبر جريمتا الغدر والاختلاس من أخطر الجرائم التي يرتكبها الموظف العمومي إذ تمس مباشرة الثقة العامة ونزاهة الوظيفة، وقد أولى لهما المشرع الجزائري في قانون الوقاية من الفساد عناية خاصة باعتبارهما من أبرز صور الفساد الإداري سنتاول كل عنصر على حدى كما يلي:

أولا: جريمة اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي

حيث تنص المادة 29 من قانون رقم 06-01 على أنه: "يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي يبدد عمدا أو يختلس أو يتلف أو يحتجز بدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر، أي ممتلكات أو أموال أو أوراق

[1]- ميهوب يوسف، مرجع سابق، ص 15.

مالية عمومية أو خاصة أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظيفته أو بسببها".[1]

ثانيا: جريمة الغدر

ورد ذلك في المادة 30 من قانون 06-01: "يعد مرتكبا لجريمة الغدر ويعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي يطالب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء أو يجاوز ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح الأطراف الذين يقوم بالتحصيل لحسابهم".[2]

[1]- روابح إلهام شهرزاد، ملخص محاضرات قانون مكافحة الفساد، مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون الأعمال، جامعة البيض، 2023/2022، ص 7.

[2]- روابح إلهام، المرجع نفسه، ص 8.

ملخص الفصل الثاني:

في ختام هذا الفصل، يتضح أن المشرع الجزائري قد رسم سياسة جنائية متوازنة تجمع بين مقتضيات العدالة وحماية المرفق العام، فقد تناولت الدراسة التوقيف التحفظي باعتباره إجراء مؤقتا يهدف إلى ضمان حسن سير التحقيق والمحاكمة، ويعد وسيلة وقائية أكثر منه عقابية، إذ يوقف الموظف عن ممارسة مهامه إلى حين الفصل في الدعوى، أما العزل من الوظيفة فقد برز كعقوبة جنائية تكميلية ذات طبيعة خاصة، تطبق في الجرائم التي تمس نزاهة الوظيفة العمومية مثل الرشوة، الاختلاس، منح الامتيازات غير المبررة والغدر، حيث لا يكتفي المشرع بسلب الحرية أو فرض الغرامة، بل يقطع العلاقة نهائيا بين الموظف الفاسد والوظيفة العمومية حماية للثقة العامة وضمانا لعدم استمرار الانحراف داخل الإدارة. ومن خلال هذا التدرج بين التوقيف المؤقت والعزل النهائي، يظهر أن الحكم الجزائي لا يقتصر على العقوبة الجنائية التقليدية، بل يمتد أثره إلى الوضع الوظيفي للموظف، بما يحقق الردع والوقاية معا ويؤكد أن صون الوظيفة العمومية يمثل أولوية في السياسة الجنائية الجزائرية.

خاتمة

خاتمة:

يتضح من خلال هذه الدراسة أن الحكم الجزائي الصادر ضد الموظف العمومي لا يقتصر أثره على الجانب الجنائي فحسب، بل يمتد ليطال مركزه القانوني داخل الوظيفة العمومية، بما يعكس حرص المشرع الجزائري على حماية المرفق العام وصون نزاهة الخدمة العمومية، فالعقوبات لم تقتصر فقط على العقوبات الأصلية، بل امتدت لتشمل عقوبات تبعية وتكميلية وإجراءات إدارية تؤثر مباشرة على مساره المهني، فقد يتعرض الموظف إلى العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية، أو إلى التوقيف التحفظي كإجراء وقائي، إضافة إلى إمكانية الحرمان من بعض الحقوق المدنية والسياسة، وهو ما يعكس حرص المشرع الجزائري على حماية نزاهة الوظيفة العمومية وضمان استمرارية المرفق العام. كما أن القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته منح لهذه الآثار مكانة خاصة، باعتبارها جزاء من السياسة الجنائية الرامية إلى مكافحة الفساد وتعزيز الثقة في الإدارة.

فمن خلال هذا التقديم سنبرز بعض النتائج التي حاولنا الوصول إليها:

- ارتباط المركز القانوني للموظف العمومي بالثقة العامة ، فالجكم الجزائي بالإدانة يؤدي إلى اهتزاز هذه الثقة، وهو ما يبرز تدخل المشرع لإقصاء الموظف المدان حماية للمرفق العام.
- إن الحكم الجزائي لا يقتصر على العقوبة الأصلية، بل يترتب عنه آثار تبعية وتكميلية وإدارية، مثل العزل التوقيف التحفظي، الحرمان من الحقوق.
- تنظيم آثار الحكم الجزائي على الموظف العمومي يظهر تداخلا بين النصوص الجنائية والتأديبية، مما يعكس خصوصية المركز القانوني للموظف في التشريع الجزائري.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المصادر

1. القوانين العضوية

- القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 2004/09/06 المتضمن القانون الأساسي للقضاة، جريدة رسمية، ع 57، المؤرخة في 2004/09/08.
- القانون العضوي رقم 22-12، المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1443 الموافق لـ 27 يونيو سنة 2022، يحدد طرق انتخاب أعضاء المجلس الأعلى للقضاء وقواعد تنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، ع 44، المؤرخة في 27 يونيو سنة 2022.

2. القوانين العادية

- القانون رقم 21-14، المؤرخ في 2021/12/28، يعدل ويتمم الأمر 66-156، المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية، ع 99 المؤرخة في 2021/12/29.

3. **الأوامر**

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يوليو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر رقم 46 المؤرخة في 18 جوان 1966.
- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.
- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يونيو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، سنة 2006.
- الأمر 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ج المؤرخة في 21 صفر 1386 عدد49.
- الأمر 47/75 المؤرخ في 17 جوان 1975، المتعلق بقانون العقوبات.

4. المراسيم

- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1 رجب عام 1403 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ع3، المؤرخة في 2 رجب عام 1403.
- المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد لأحكام المطابقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

5المناشير والمر اسلات

- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2003 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 85-59.
- المراسلة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 المتعلق بتطبيق المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03.

ثانيا: المراجع

1. الكتب

- بطيخ رمضان، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال (فقها وقضاءا)، دار النهضة العربية، 1999.
- بو الشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66 (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1991.
- بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986.
- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

- جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.
- حمادة عبد الله حسين، المسؤولية الجنائية للموظف العام للإمتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية-دراسة مقارنة-،دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.
- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.
- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، د ط، 2006.
- محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2004.
- هشام خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

2. الرسائل والمذكرات الجامعية

أ. أطروحات الدكتوراه

- الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، إشراف الأستاذ دايم بلقاسم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2016/2015.
- بن عودة عبد القادر، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، إشراف الدكتور بن عيسى عمار، جامعة الجزائر 1، 2018.
- بوشامة سامية، النظام التأديبي للموظف العمومي بين النصوص القانونية والعمل القضائي، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون إداري، إشراف الأستاذ بن عيسى عمار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، 2017.

- حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة مكملة لنيل الدكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2012.
- العيفاوي صبرينة، أثر الحكم الجزائي على مسار الموظف العام (دراسة مقارنة)، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام، إشراف الدكتور بن طيفور نصر الدين، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2021/2020.
- ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، حقوق، إشراف الدكتورة سامية عايب، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023/2022.

ب.رسائل الماجستير والماستر

- الأحسن محمد، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2008/2007.
- الشوابكة وسام ابراهيم، نطاق الحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام، مذكرة ماجستير، إشراف الدكتور المصارورة سيف إبراهيم، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، 2015.
- صيتي محمد، أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، إشراف الدكتورة بغداوي حسناء، جامعة غرداية، 2021.
- محمد عبد المجيد إبراهيم حسين، جريمة الاعتداء على الموظف العام في التشريع الأردني (أعمال الشدة أنموذجا)، مذكرة ماجستير، إشراف الدكتور أيمن يوسف مطلق الرفوع، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، كانون أول 2023.
- مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، إشراف الدكتور أحميداتو محمد، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر1، سبتمبر 2012.

3. المقالات العلمية

- بخدة مهدي، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مقال في مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 08 العدد 01، جامعة غليزان، 2022.
- بعلي الشريف فوزية، بوسماحة الشيخ، الإطار القانون لإجراء العزل وضماناته، مقال في مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 11 العدد 01، جامعة تيارت، الجزائر، 2025.
- بكار عاشور، نهاية المسار الوظيفي لأسباب غير عادية (قراءة على ضوء التشريع الجزائري)، مقال في مجلة ضياء للدراسات القانونية، المجلد 01 العدد 01، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر، 2019.
- بلعربي بلقاسم، رحماني وليد، دراسة في الإطار المفاهيمي للتوقيف التحفظي للموظف، مقال في مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 17 العدد 1، جامعة قسنطينة2، 2023.
- بلوفة وليد، أثر الحكم الجزائي النهائي بالإدانة على المركز القانوني للموظف العام، مقال في مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 09 العدد 01، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، 2025.
- بلوفة وليد، بركات أحمد، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)، مقال في المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05 العدد 02، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، 2021.
- بن ديدة نجاة، موصدق علي، السلطة التقديرية للإدارة في توقيف الموظف وآثار ذلك على المصلحة العامة، مقال في مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13 العدد 01، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2021.
- بن سعدي وهيبة، مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري، مقال منشور في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد 50 العدد 04، جامعة بن عكنون، 2013.

- بوبكر ادريس، الوضع القانوني للموظف الموقف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية، مقال في مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 12 العدد 01، جامعة الجزائر1، 2021.
- بوطبة مراد، الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري، مقال في مجلة حوليات جامعة الجزائر1 الجز ء 4 العدد 33، جامعة بومرداس، 2019، ص 203.
- بوقرط ربيعة، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر، مقال في مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، عدد 6، جامعة الجزائر، 2011.
- جبار أمحمد، بوزيدي خالد، الرقابة التشريعية على الحياة السياسية للموظف العام (دراسة مقارنة الجزائر -مصر-فرنسا)، مقال منشور في مجلة أفاق للبحوث والدراسات، المجلد 07 العدد 02، المختبر المتوسطي للدراسات القانونية، مغنية، الجزائر، 2024.
- خلدون عيشة، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مقال منشور في مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 10 العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.
- دهمة مروان، المهدي صدوق، شراطي خيرة، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مقال منشور في مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 4 العدد1، المركز الجامعي بتمنراست، الجزائر، 2020.
- الرقاد عبد الله خلف، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مقال في مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 11 العدد 4، جامعة الجزائر، 2019.
- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مقال منشور في مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 01، المركز الجامعي، البيض، 2013.
- سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مقال منشور في مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 15 العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، الجزائر، 2022.

- شريط وليد، خديجة أولاد الحاج يوسف، سياسة التجريم من خلال قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مقال منشور في مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، المجلد 02 العدد 06، جامعة البليدة 02، مارس 2019.
- صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مقال في مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 03، المركز الجامعي، تندوف، الجزائر، جوان 2015.
- صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مقال منشور في مجلة دراسات الوظيفة العامة، العدد 3، المركز الجامعي، تندوف، جوان 2015.
- الطاهر عبدو علي، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، مقال منشور في مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 07 العدد 01، المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود مختار، إيليزي، 2022.
- عدو عبد القادر، التوقيف التحفظي "دراسة مقارنة"، مقال في المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08 العدد 02، جامعة أحمد دراية، الجزائر، 2025.
- عزوق عبد الحميد، التوقيف التحفظي للموظفين في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مقال في مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 7 العدد 2، جامعة باتنة، 2022.
- العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مقال منشور في مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 04 العدد 02، المركز الجامعي صالحي أحمد النعامة، الجزائر، 2018.
- غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي -بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف-، مقال في مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 01 العدد 08، جامعة أم البواقي، جوان 2017.
- فيساح جلول، حق الموظف في الإطلاع على ملفه في قانون الوظيفة العمومية، مقال في مجلة صوت القانون، المجلد 08 العدد 01، جامعة خميس مليانة، 2021.

- القديمي علي أبو بكر، أبوسورية طارق علي، مدى كفاية حقوق الموظف العام في التشريع الليبي، مقال منشور في مجلة دراسات الانسان والمجتمع، المجلد 16 العدد 16، كلية القانون زلطن، جامعة صبرانه، 2021.
- قروف جمال، العزل من الوظيفة العامة، مقال في مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، المجلد 35 العدد 02، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2021.
- قيقاية مفيدة، آثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مقال في مجلة العلوم الإنسانية، المجلد ب، ص.ص، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2016.
- المختار أعمرة، المساءلة الجنائية للموظف العمومي عند إخلاله بالتزاماته القانونية، مقال منشور في مجلة القانون، المغرب، 2012.
- مرابط خديجة، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مقال في مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 1 العدد 8، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2017.
- مستاري عادل، جريمة الرشوة السلبية (الموظف العام) في ظل قانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مقال في مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 05، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.
- نجية عراب ثاني، المسؤولية الجزائية للموظف العام عن استغلال النفوذ، مقال منشور في مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 03، جامعة تلمسان، جوان 2015.
- وهاب حمزة، الجزاء التأديبي لرجال الضبطية القضائية، مقال منشور في مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 07 العدد 03، جامعة أم البواقي، ديسمبر 2020.

4. المحاضرات

- روابح إلهام شهرزاد، ملخص محاضرات قانون مكافحة الفساد، مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون الأعمال، جامعة البيض، 2023/2022.
- سوداني نورالدين، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، ألقيت على طلبة السنة الثالثة حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2022/2021.
- محديد حميد، محاضرات في الوظيفة العامة، موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020/2019.
- ميهوب يوسف، محاضرات في قانون مكافحة الفساد، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون إداري، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر، 2025/2024.

فهرس الموضوعات

شكر و عرفان.....

إهداء.....

مقدمة.....1-7

الفصل الأول: الموظف العام بين قانون العقوبات والقانون الإداري

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام في القانون الإداري 10

المطلب الأول: تعريف الموظف العام فقها وقضاء 10

الفرع الأول: تعريف الموظف العام فقها.....10

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام قضاء 14

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العام قانونا في ظل الأمر (133/66) والقانون (03/06).....18

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في ظل الأمر 133/66.....19

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في القانون 03/06.....20

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام في قانون العقوبات 21

المطلب الأول: موقف التشريع والقضاء الجنائي من تعريف الموظف العمومي.....22

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات التونسي.....22

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات المغربي.....23

الفرع الثالث: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات الليبي.....23

الفرع الرابع: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات الفرنسي.....24

الفرع الرابع: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات الأردني.....26

الفرع الخامس: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات المصري 27

الفرع السادس: تعريف الموظف العمومي في قانون العقوبات الجزائري 27

المطلب الثاني: موقف الفقه الجنائي من تعريف الموظف العمومي..31

الفصل الثاني:آثار الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف

المبحث الأول: التوقيف 39

المطلب الأول: توقيف الموظف في حالة إرتكابه خطأ جسيم 39

الفرع الأول: تعريف التوقيف التحفظي وخصائصه 39

الفرع الثاني: إجراءات التوقيف التحفظي في حالة الخطأ الجسيم وآثاره.....44

المطلب الثاني: توقيف الموظف في حالة تعرضه لمتابعة جزائية 49

الفرع الأول: المتابعة الجزائية مقترنة بتحريك الدعوى العمومية 50

الفرع الثاني: متابعة جزائية لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه.....51

الفرع الثالث: الطبيعة الإدارية غير التأديبية للوقف التحفظي للموظف المتابع جزائيا ..53

المبحث الثاني: العزل من الوظيفة.....55

المطلب الأول: العزل من الوظيفة في القانون الجنائي العام 56

الفرع الأول: الإطار القانوني لإجراء العزل 56

الفرع الثاني: العقوبات الجنائية المرتبطة بالعزل من الوظيفة.....59

المطلب الثاني: العزل من الوظيفة في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.....63

الفرع الأول: جريمة الرشوة وفقا لقانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في القطاع العام.....63

الفرع الثاني: جريمة الغدر واختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي 66

قائمة المصادر والمراجع:.....72

الملخص

تتناول هذه الدراسة موضوع آثار المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، وذلك من خلال استجلاء التفاعل القائم بين أحكام قانون الوظيفة العمومية ومقتضيات قانون الإجراءات الجزائية. وقد كشفت الدراسة أن هذه الآثار تتوزع بين إجراءات مؤقتة سابقة على صدور الحكم كالتوقيف التحفظي الذي يمس استمرارية الموظف في ممارسة مهامه، وعقوبات تكميلية نهائية كالعزل من الوظيفة التي تُنهي رابطته بالوظيفة العمومية نهائياً. وقد خلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري وإن كان قد أرسى جملة من الضمانات القانونية في هذا الشأن، فإن تشتت النصوص وغموضها يُفضيان أحيانا إلى تفاوت في التطبيق يستدعي مراجعة تشريعية معمّقة تحقق التوازن المنشود بين متطلبات الردع الجنائي وضمان استمرارية المرفق العام.

Abstract:

This study examines the effects of criminal prosecution on the legal status of public servants under Algerian law, by analyzing the interaction between the provisions of civil service legislation and the requirements of criminal procedure law. The study reveals that these effects fall into two categories: temporary pre-judgment measures such as precautionary suspension, which affects the civil servant's continuation in office, and final complementary penalties such as dismissal from service, which permanently terminates the employment relationship. The study concludes that while the Algerian legislator has established certain legal guarantees in this regard, the fragmentation and ambiguity of the relevant texts sometimes lead to inconsistent application, necessitating a comprehensive legislative review that achieves the desired balance between the requirements of criminal deterrence and ensuring the continuity of public service.