

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 101/م.ع.و.إ.م.ن.م.ب.م.2015

267

19 جانف 2016

الجزائر، ني

السيد المدير العام للأمن الوطني

الموضوع: ف/ي كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المرجع: مراسلتكم رقم 118552 المؤرخة في 16 ديسمبر 2015.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها أعلاه، بطلب توضيحات حول كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتعلقة على التوالي بالمتابعات والجزائية التي قد يتعرض لها الموظف.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهى إلى علمكم ما يأتي:

أولا: فيما يخص تطبيق أحكام المادة 173:

❖ - التوقيف التحفظي:

لقد نصت هذه المادة (173) على أنه: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا".

لذا، فلا يكون التوقيف التحفظي إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وبالتالي فإن أخطاء الدرجات الأولى والثانية والثالثة لا تستدعي التوقيف.

❖ - آجال الإخطار والبت في القضية:

لقد حددت المادة 165 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، سالف الذكر، أجل 45 يوما لإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفقتها مجلسا تأديبيا، ويبدأ حساب ذلك الأجل من تاريخ معاينة الخطأ، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل، دون إخطار اللجنة المذكورة.

كما حددت المادة 166 من ذات الأمر أجل 45 يوماً للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية المعروضة عليها، يبدأ حسابه من تاريخ إخطارها، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل ولم تجتمع اللجنة لهذا الغرض.

يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن التوقيف التحفظي إجراء إداري يعد بمثابة إخطار للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكسر الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية، إذ يبدأ حساب أجل 45 يوماً المحدد في المادة 166 سالف الذكر، من تاريخ التوقيف.

❖ - حقوق الموظف أثناء فترة التوقيف:

نصت المادة 173 سالف الذكر، على أن " يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي". إن هذه الفقرة تفيد الوجوب، إذ لا يمكن للإدارة حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق تحت أي مبرر كان، علماً أنه يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي، المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة.

❖ - استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية:

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها، على أنه: "إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

لذا، وبموجب هذه الفقرة، يتعين على الإدارة، في الحالات الثلاثة المذكورة، إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بتمكينه من كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي (الترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى، المشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق...)، بما في ذلك الجزء الذي خصم من راتبه.

❖ - حق الطعن وتعليق العقوبة:

للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة الحق في الطعن في تلك العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر (1) واحد من تاريخ تبليغه بالعقوبة. وفي هذه الحالة، ينبغي تعليق العقوبة إلى غاية الفصل في الطعن من طرف لجنة الطعن المختصة.

وفي الحالة التي تكون فيها العقوبة المقررة هي النقل الإجمالي، ومراعاة لمبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية، وكذا قواعد الاختصاص، فإنه يتعين أن يتم هذا النقل إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للهيئة المستخدمة، باعتبارها سلطة التعيين والتسيير، فإن لم تكن لها مصالح خارجية أو مؤسسات تابعة لها، فإنه يمكن تجسيد قرار النقل إلى إدارة أو مؤسسة تابعة لنفس القطاع، سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى، بقرار من الوزير، باعتباره السلطة الوصية، أو بقرار من مسئول المصالح غير المركزية أو الخارجية، المعين والمفوض

بصفة قانونية من قبل الوزير المعني، تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 فيفري 1990 المتعلق بصلاحيات التعيين والتسيير لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

يجدر التنبيه هنا إلى أنه في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التي لها صلاحيات التعيين إخطاراً بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فإنه بإمكانها أن تقرر إما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في إطار المادة 173 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية، أو تأجيل البت في قضيته إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، وبالتالي يتوقف الأجل المبين أعلاه (45 يوماً)، المحدد للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية التأديبية.

فيما ما قررت تأجيل البت في القضية التأديبية إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً، وكانت الأفعال المتابع من أجلها لا تسمح ببقائه في منصبه، فإنه يتعين عليها عندئذ، توقيف الموظف المعني تحفظياً بقرار مسبب بالمتابعة الجزائية، مع وجوب إخطاره بذلك كتابياً.

ويتعين على الإدارة في هذه الحالة، مراعاة الترتيبات المتعلقة بتطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، كما هي مبينة في الصفحة 4 أدناه، المتضمنة لكيفية تطبيق أحكام هذه المادة.

ثانياً: فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174:

♦ - التوقيف التحفظي:

لقد نصت المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، سالف الذكر، على أنه: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"، وهو ما يعني أن هذا الإجراء لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافسها مع مهامه، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الحالات المذكورة أدناه، تستدعي من المفروض بل بالضرورة، توقيف

الموظف:

- 1- إذا كان رهن الحبس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه؛
- 2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل؛
- 3- إذا ثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني، أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو الاستعمال المتعمد للمزور منها؛
- 4- إذا ثبت تعاظم الرشوة أو القيام بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبتها.

و يجدر التذكير، من جهة أخرى، أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، وفي حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة.

♦ - الآثار المترتبة على التوقيف:

إن أول الآثار المترتبة على التوقيف التحفظي في إطار المادة 174، سالفه الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه ووقف راتبه الشهري حفاظا على مصلحة الهيئة المستخدمة.

غير أن الفقرة الثانية من هذه المادة 174، نصت على أنه يمكن للموظف الموقوف أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

وفي هذا الإطار، يتعين على السلطة المؤهلة (التي لها صلاحيات التعيين) تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف في حينه، على أن يستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التوقيف، كما تم تبيانه أعلاه في الفقرة الخاصة بالمادة 173، سالفه الذكر.

كما تجدر الإشارة إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي، بسبب المتابعة الجزائية، إلى غاية تاريخ إعادة إدماج الموظف المعني، تعتبر في كل الحالات، فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية سواء لتقاضي المرتب أو للترقية، وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية.

♦ - التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا:

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 174 السالفه الذكر على أنه: "وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا".

إن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للبت فيها وفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه، و لا تتم هذه التسوية إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية وحائزة لحجية الشيء المقضي فيه، بعد استنفاذه كل طرق الطعن القانونية.

غير أنه يمكن، وبصفة استثنائية، في الحالات المبينة أدناه، عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل نقض أمام المحكمة العليا، وذلك اعتبارا لطول المدة التي قد يستغرقها الفصل في هذه القضية قضائيا، وتتم معالجة هذه الحالات على النحو التالي:

- إذا تم الحكم على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، تتم إعادة إدماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، علماً أن البراءة لا تعني

بالضرورة عدم وجود خطأ مهني، إذ يمكن أن يتعرض لعقوبة تأديبية على أساس الخطأ المهني، رغم تبرئته جزائياً، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية الإدارية أو المهنية عن المسؤولية الجزائية.

- إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، لكن مع وقف التنفيذ، من أجل أفعال تشكل خطأ مهنياً، فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للبت فيها على أساس هذا الخطأ المهني، لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة.

- إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، بأفعال ليست لها علاقة مباشرة بممارسته المهام المنوطة به، أو إذا وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أن تفصل في وضعيته، وذلك بالتأكد من مدى وجود خطأ مهني قد تنجر عنه عقوبة تأديبية من عدمه، وفقاً لأحكام المادتين 42 و160 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر.

و في كل هذه الحالات الثلاثة المذكورة أعلاه، فإن التسوية النهائية لوضعية المعني، لا تتم إلا بعد البت فيها من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتعقد لهذا الغرض كمجلس تأديبي، على ضوء منطوق قرار المحكمة العليا، وذلك إما بتأكيد العقوبة التي أقرتها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل أو تعديلها أو إلغائها.

مع الإشارة بهذا الصدد، إلى أنه في حالة بلوغ المعني السن القانونية للتقاعد فإنه يمكن إحالته على التقاعد مباشرة بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، دون الإخلال بالمتابعة الجزائية.

ويهدف هذا الإجراء أساساً إلى السماح للموظف المعني من الاستفادة من منحة التقاعد، من جهة، وإلى تحرير المنصب المالي، من جهة أخرى، وذلك بالنظر إلى طول المدة التي قد تستغرقها المتابعات القضائية، والفصل النهائي في قضيته.

- إذا تمت إدانة الموظف المعني ومعاقبته بعقوبة الحبس النافذ عن أفعال تعد أخطاء مهنية، وتم الطعن بالنقض في القرار الجزائي، وجب إرجاء الفصل في قضيته إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً، مهما كانت المدة التي يستغرقها الفصل في قضيته، وفي هذه الحالة، لا يمكن إحالة المعني على التقاعد المسبق بناء على طلبه.

أما في الحالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية (السجن أو الحبس)، عن الأفعال المشار إليها أعلاه، على سبيل المثال، من 1 إلى 4 في الفقرة السابقة الخاصة بالحالات التي تستوجب التوقيف التحفظي، أو في غيرها من الأفعال الخطيرة، بموجب حكم نهائي، فإن العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالات هي التسريح.

غير أن تسريح الموظف المدان جزائياً لا يمكن أن يتم إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بشأنه، وتمكينه من الضمانات التأديبية، إذ يعتبر ذلك إجراءً جوهرياً وإلزامياً يترتب عن عدم مراعاته بطلان الإجراءات التأديبية المتخذة إزاء الموظف، وبالتالي إمكانية إلغاء القرار الإداري المتضمن تسريحه.

ومن المفيد في هذا المضمار، لفت الانتباه إلى أن تقدير العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم وفق المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 06-03، المذكور أعلاه، التي نصت على أنه: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامته الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"، كما ينبغي أن تتم الإشارة إليها في محضر المجلس التأديبي.


ومهما كان الأمر، وبالرغم من استقلالية المسؤولية المهنية أو الإدارية عن المسؤولية الجزائية، فإنه لا يمكن إعادة إدماج الموظف المدان جزائياً، دون تسليط عقوبة تأديبية عليه، وذلك مراعاة لأخلاقيات الوظيفة العمومية عامة، ولأحكام المادة 42 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، التي تلزم الموظف ب: "تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة"، خاصة.

مع التذكير في هذا الشأن، بأنه في حالة ما إذا لم تقرر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تسريح الموظف المتابع جزائياً، فإن إعادة إدماجه تكون ابتداء من تاريخ انعقادها، وفي حالة بلوغه السن القانونية للتقاعد، فإنه يتعين على الإدارة إحالته على التقاعد مباشرة بعد تسوية وضعيته.

أخيراً، وبخصوص الأعوان المتعاقدين الخاضعين لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الذين كانوا محل متابعات جزائية، فإن معالجة وتسوية وضعيتهم الإدارية تتم طبقاً لأحكام المواد من 59 إلى 67 من هذا المرسوم، وفقاً لنفس الكيفيات الخاصة بالموظفين المذكورة أعلاه.

تقبلوا، السيد المدير العام، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري


ب. بوشمال



نسخة إلى:

- السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات.