

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

09 فيفري 2017

رقم 09
1852
مع دوح لإماتق أوجام فم اب م 2017

السيدة وزيرة التربية الوطنية

الأمانة العامة

الموضوع: ف/ي استفسار حول كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
المرجع: مراسلتكم رقم 360 المؤرخة في 22 ديسمبر 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، الواردة إلى مصالحني بتاريخ 03 جانفي 2017 بالاستفسار عن كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لتمكينكم من تسوية بعض الوضعيات في قطاعكم الوزاري، والمترتبة عن الاختلاف في تأويل أحكام هذه المادة، لاسيما فيما يخص:

– الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي؛

– إعادة إدماج الموظف المتابع قضائيا بعد حصوله على البراءة مع وجود طعن بالنقض من طرف النيابة العامة أمام المحكمة العليا.

– المنازعات القضائية التي تصدر فيها أحكام لفائدة الموظفين المعنيين تقضي بالتعويض.

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

❖ - فيما يخص الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي، فقد نصت المادة 174 المذكورة أعلاه، على أنه يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وذلك كإجراء تحفظي إلى غاية الفصل النهائي في قضيته حين يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا.

وينبغي التوضيح بهذا الخصوص، أن هذا الإجراء (التوقيف) لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، فاللجوء إلى هذا الإجراء يتوقف على طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها ومدى ارتباطها بالوظيفة أو تأثيرها عليها أو تنافيا مع مواصلة الموظف في أداء مهامه، ومدى مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى وإن وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل، أو كانت غير مرتبطة بأداء وظيفته.

وفي هذا الشأن، فإن للجهة التي لها سلطة التعيين السلطة التقديرية في تحديد مدى ارتباط أو تناهي الأفعال المتابع من أجلها الموظف مع وظيفته.

وفي هذا الصدد، يمكن على سبيل المثال لا الحصر، ذكر بعض الحالات التي تستدعي توقيف الموظف عن عمله، وهي الحالات التالية:

- إذا كان الموظف رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تحول دون التحاقه بعمله؛
- إذا كانت الأفعال المنسوبة للموظف تمس بالأمن العام أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعاونها؛
- الجرائم المنافية للأخلاق لا سيما بالنسبة لموظفي قطاع التربية؛
- استعمال العنف داخل أماكن العمل؛
- تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني؛
- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة واستعمال المزور منها؛
- السرقة، الرشوة، اختلاس و/أو تبديد الأموال العمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبةها.

كما تجدر الإشارة إلى أن التوقيف بسبب المتابعات الجزائية، هو إجراء ينبغي أن يتخذ ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى العمومية من طرف الهيئات القضائية المعنية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى.

كما تجدر الإشارة، من جهة أخرى، إلى أن الفقرة الثانية من المادة 174 المذكورة أعلاه، 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، ويتم ذلك بقرار من الإدارة وفق سلطتها التقديرية، مع الاستمرار في تقاضي مجمل المنح العائلية طيلة فترة التوقيف.

وينبغي التوضيح في هذا الصدد، أن استفادة الموظف المعني من جزء من راتبه في حدود المدة المذكورة أعلاه، (ستة (6) أشهر)، وكذا من المنح العائلية، ينبغي التنصيص عليها في مقرر التوقيف.

❖ - أما بخصوص مفهوم نهائية الأحكام القضائية، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 174، سائلة الذكر، على أنه: "وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً"، وهو ما يعني استنفاد كافة طرق الطعن بأن يصبح الحكم حائزاً حجية الشيء المقضي فيه، ذلك، لأن الأحكام المترتبة عن المتابعات الجزائية، الصادرة عن المحاكم قابلة للطعن بالاستئناف أمام المجالس القضائية، والقرارات الجزائية الصادرة عن المجالس، رغم كونها نهائية، فهي قابلة للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا.

وفي هذه الحالة، فإن الطعن بالنقض يترتب عنه توقيف تنفيذ الحكم أو القرار القضائي، في شقه الجزائي، طبقاً للمادة 499 من الأمر رقم 66- 155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، وذلك إلى غاية الفصل في دعوى النقض.

لذا، وفي حالة ما إذا تم حفظ القضية أو تمت تبرئة الموظف المعني من الأفعال المنسوبة إليه، علماً أن البراءة لا تعني بالضرورة انتفاء الخطأ المهني، فإنه يعاد إدراجه في عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلساً تأديبياً، حتى ولو كان هناك طعن بالنقض في الحكم، على أن تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا، وذلك حماية لوضعيته الاجتماعية والمادية، نظراً لطول الأجل التي قد يستغرقها الفصل في الطعن بالنقض، مما يطيل مدة توقيفه، وبالتالي حرمانه من أي دخل مادي.

ومهما كان فحوى قرار المحكمة العليا (تأييد حكم البراءة، قبول الطعن بالنقض موضوعاً وإحالة القضية على الجهة القضائية المختصة للنظر فيها، تأييد الإدانة....)، فإنه يتعين على الجهة التي لها سلطة التعيين، عرض وضعيته المعني، من جديد، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، متى أصبح الحكم نهائياً وحائزاً لحجية الشيء المقضي فيه.

وإذا ما تمت إدانة موظف عن أفعال تعتبر خطيرة مثل الرشوة والسرقعة وتبديد المال العام والتزوير واستعمال المزور وتزوير الوثائق الإدارية للهيئة المستخدمة، والجرائم الأخلاقية أو نحو ذلك، فإن العقوبة المناسبة في مثل هذه الحالات هي التسريح.

❖ - فيما يخص تعويض الموظفين الذين صدرت لصالحهم أحكام تقضي وتلزم الإدارة بإعادة إدماجهم وتعويضهم، يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن فترة التوقيف عن العمل تعتبر فترة عمل لم يؤد فيها الموظف المعني عملا لفائدة الإدارة يستحق عنه راتباً، عملاً بأحكام المادة 32 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، التي كرست الراتب كمقابل للخدمة المؤداة.

لذا، وباستثناء الجزء من الراتب الذي يكون قد تم تحديده في قرار التوقيف، لمدة أقصاها ستة (6) أشهر، كما سلف القول، فإن الموظف المعني ليس له الحق في أي راتب، لغياب الخدمة المؤداة، أما ما قضت به المحاكم في شكل تعويض، فذلك لا يعد راتباً حتى ولو تم تقديره على أساس الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التوقيف.

وعليه، فإذا أصبح الحكم نهائياً بعد استنفاد كافة طرق الطعن أو أصبح نافذاً مع وجود طعن بالنقض أمام مجلس الدولة، فإن هذا الطعن لا يوقف تنفيذ الحكم القضائي الإداري، وتكون الإدارة ملزمة بتنفيذه وفق منطوقه.

تلكم هي أهم التوضيحات التي يمكنكم تزويد مصالحكم بها فيما يخص كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، سالف الذكر.

تقبلوا، السيد الأمين العام، أسمى عبارات التقدير والاحترام.

نسخة للإعلام إلى: السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات (48).

عن الوزير الأول، رئيس المجلس
الوزير الأول
العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري

