

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

16 جانفي 2019 الجزائر، ني

رقم: 10.../ك/م/ع/ع/19

السيدات والسادة مسيرو الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية

للتبليغ إلى السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع: ف/ي كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

تتلقى مصالحني باستمرار مراسلات من العديد من المؤسسات والإدارات العمومية للاستفسار حول الإجراءات الواجب اتخاذها إزاء الموظفين الذين يكونو محل متابعات تأديبية أو جزائية في إطار أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

1 - فيما يخص تطبيق أحكام المادة 173:

1.1 - التوقيف التحفظي:

لقد نصت المادة 173 المذكورة أعلاه، 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 فوراً". لذا، فإن التوقيف التحفظي لا يكون إلا في حالة ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة، كما حددته المادة 181 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر، وبالتالي فإن أخطاء الدرجات الأولى والثانية والثالثة، المنصوص عليها، على التوالي، في المواد 178، 179 و 180، من نفس الأمر، لا تستدعي توقيف الموظف الذي اقترفها.

2.1 - آجال الإخطار والبث في القضية:

حددت المادة 166 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، أجل 45 يوما، ابتداء من تاريخ معاينتها الخطأ المرتكب من قبل الموظف، لإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مجتمعة كمجلس تأديبي، وذلك بموجب تقرير مبرر. وتبغني الإشارة بهذا الخصوص، إلى أن الخطأ المنسوب للموظف، ووفقا للفقرة 2 من المادة 166 سالف الذكر، يسقط، في حالة عدم إخطار اللجنة التأديبية، خلال الأجل المذكور، أي 45 يوما. كما يجدر التذكير، أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، وعملا بأحكام المادة 165 من ذات الأمر، ملزمة بالبث في القضية المعروضة عليها، في أجل 45 يوما، ابتداء من تاريخ إخطارها، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

مع التنبيه هنا أيضا، إلى سقوط المتابعة التأديبية، ضد الموظف المعني، عند انقضاء الأجل المذكور أعلاه، (45 يوما) دون أن يتم البت في قضيته، من قبل اللجنة سالفه الذكر.

3.1 - حقوق الموظف أثناء فترة التوقيف:

نصت المادة 173 آنفه الذكر، في فقرتها الثانية، على أن " يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي." وعلى ضوء ذلك، فإنه لا يمكن للإدارة، مهما كان المبرر، حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق، علما أنه يقصد بالراتب الرئيسي، الراتب الأساسي وتعويض الخبرة المهنية، كما يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي، المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة.

4.1 - استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية:

تطبيقا لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها، التي تنص 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، يتعين على الإدارة المستخدمة، في الحالات الثلاثة المذكورة في الفقرة أعلاه، إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بتمكينه من استرجاع 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...)، وكذا الجزء الذي خصم من راتبه.

5.1 - حق الطعن وتعليق العقوبة:

عملا بأحكام المادة 175 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكورة أعلاه، فإنه يحق للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، تقديم تظلم في هذه العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر (1) واحد، من تاريخ تبليغه بالقرار المتضمن عقوبته. وفي هذه الحالة، يتعين على الإدارة المستخدمة تعليق العقوبة التي اتخذت إزاء الموظف المعني، إلى غاية الفصل في الطعن المقدم من قبله، من طرف لجنة الطعن المختصة.

وتجدر الإشارة، إلى أنه، وفي حالة عقوبة النقل الإلزامي، ومراعاة لمبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية، من حيث التسيير الإداري والمالي، يتعين نقل الموظف المعني بهذه العقوبة، إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للإدارة المستخدمة، أو إلى إدارة أو مؤسسة موجودة تحت وصايتها، سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى، وذلك بموجب قرار من الإدارة المركزية، باعتبارها السلطة الوصية، أو بقرار من مسئول المصالح غير الممركزة أو الخارجية، المعين والمفوض بصفة قانونية من قبل الوزير المعني، وذلك تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 فيفري 1990 المتعلق بصلاحيات التعيين والتسيير لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

كما يجدر التنبيه أيضا، إلى أنه، في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني، قبل تلقي السلطة التي لها صلاحيات التعيين، إخطارا بالمتابعة الجزائية، من قبل الجهة القضائية المختصة، ضد الموظف المعني، فإنه بإمكان هذه السلطة أن تقر، إما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها، على أساس الخطأ المهني، في إطار المادة 173 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر، مراعاة لمبدأ

استقلالية المسؤولية المهنية للموظف عن مسؤوليته الجزائية، أو تأجيل البت في وضعيته الإدارية إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، طبقاً لأحكام المادة 174 من نفس الأمر، وفي هذه الحالة يتوقف الأجل المحدد للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (45 يوماً)، للبت في القضية التأديبية للموظف المعني.

مع الإشارة إلى أنه، في حالة تأجيل البت في القضية التأديبية للموظف إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي الخاص به، وكانت الأفعال التي توبع من أجلها لا تسمح ببقائه في منصبه، يتعين على السلطة التي لها صلاحيات التعيين، توقيف الموظف تحفظياً، بموجب قرار مسبب، وإخطاره بذلك، كتابياً، من جهة، ومراعاة الإجراءات والتدابير الميينة أدناه، من جهة أخرى.

2- فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174:

1.2 التوقيف التحفظي:

نصت المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، على التوقيف الفوري للموظف الذي يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ويتضح جلياً من نص هذه المادة، أن إجراء توقيف الموظف لا يتخذ بصفة آلية، عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقاء الموظف المعني في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة الأفعال المنسوبة إليه وخطورتها، ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافيتها مع المهام المنوطة به، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

لذلك، فإن الحالات المذكورة أدناه على سبيل المثال لا الحصر، تستدعي من المفروض، بل بالضرورة، توقيف الموظف:

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

ويجدر التذكير، من جهة أخرى، أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطاراً من الجهة القضائية المختصة، بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية. أما في حالة عدم تلقيها إخطاراً بذلك، فإن توقيف الموظف يتم ابتداء من تاريخ علمها يقيناً بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ من قبل الجهة القضائية المختصة، لانتفاء وجه الدعوى أو المتابعة.

2- الأثار المترتبة على التوقيف:

إن الأثار الأولى المترتبة على التوقيف التحفظي، في إطار المادة 174 سالفه الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه وتوقيف راتبه الشهري.

غير أنه، يمكن للموظف الموقوف، وعملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه 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 التي لها صلاحيات التعيين، تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف، مع التذكير أن الموظف الموقوف، يستمر، طبقا للفقرة 3 من المادة 174 سالفه الذكر، في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التوقيف.

وتبغى الإشارة بهذا الصدد، إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي للموظف، بسبب المتابعة الجزائية، إلى غاية تاريخ الفصل النهائي في قضيته و/أو إعادة إدماجه في منصب عمله، 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 التي كان محلا لها .

3.2 - التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا:

عملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة 174 سالفه الذكر، فإن الوضعية الإدارية للموظف محل المتابعات الجزائية، التي لا تسمح بقائه في منصبه، لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على هذه المتابعات نهائيا. ويتضح من احكام المادة آنفة الذكر، أن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تبقى، في كل الحالات متوقفة أو مؤجلة، إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي، وأن يصبح حائزا لحجية الشيء المقضي فيه، أي بعد استنفاد كل طرق الطعن القانونية.

ويتم عندئذ، عرض وضعية الموظف المعني، وجوبا، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مجتمعة كمجلس تأديبي، للبت فيها، في ضوء منطوق الحكم القضائي النهائي من جهة، وطبيعة الأفعال المرتبطة من قبل المعني، ومدى علاقتها أو تأثيرها على وظيفته، أو على سمعة إدارته المستخدمة، من جهة أخرى، ووفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه.

غير أنه يمكن، وبصفة استثنائية، عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا، على المجلس التأديبي، للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل طعن بالنقض أمام المحكمة العليا، وذلك في الحالة فقط، التي يتم الحكم على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه. مع الإشارة إلى أن الحكم ببراءة الموظف، في هذه المرحلة من التقاضي، لا تعني بالضرورة تبرأته من الخطأ المهني الذي يكون قد ارتكبه، والذي كان سبب في المتابعة الجزائية، إذ قد يتعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية، على أساس هذا الخطأ المهني، بالرغم من تبرئته جزائيا، وذلك عملا بمبدأ استقلالية مسؤوليته المهنية عن مسؤوليته الجزائية.

كما تجدر الإشارة من جانب آخر، إلى أنه يمكن للإدارة المستخدمة، في حالة استيفاء الموظف المعني الشروط القانونية المحددة لذلك، إحالته على التقاعد، وذلك بعد عرض وضعيته على المجلس التأديبي، ودون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعة الجزائية التي يكون محلا لها.

وينبغي التأكيد، على صعيد آخر، على أن العقوبة التأديبية المناسبة، في حالة إدانة الموظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار إليها على سبيل المثال في الفقرة 1.2 أعلاه، أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وان لم تكن لها علاقة بوظيفته، تكون مبدئيا، هي التسريح، بعد أخذ رأي المجلس التأديبي وجوبا من جهة، وتمكين الموظف المعني من الضمانات التأديبية المنصوص عليها في الامر 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر من جهة أخرى، علما أن هذه الإجراءات جوهرية وإلزامية قد يؤدي عدم مراعاتها من قبل الإدارة المستخدمة، إلى بطلان التدابير التأديبية المتخذة إزاء هذا الموظف.

ويجدر التذكير في هذا المضمار، أن تسليط العقوبة التأديبية على الموظف المدان جزائيا، لا يتم، وفي كل الحالات، بما فيها حالة الإدانة الجزائية (السجن أو الحبس مع وقف التنفيذ)، إلا بعد أن يصبح الحكم القضائي نهائيا.

مع الإشارة إلى ان تحديد العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم وفق المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، وهي درجة جسامه الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني في الخطأ، والنتائج المترتبة على هذا الخطأ، على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

كما ينبغي التأكيد، في هذا الإطار، على وجوب ذكر، في محضر المجلس التأديبي، ظروف ومبررات العقوبة التأديبية المتخذة تجاه الموظف المعني.

أخيرا، وبخصوص الأعوان المتعاقدين، الذين كانوا محل متابعات جزائية، فإن معالجة وضعيتهم الإدارية وتسويتها، تتم طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم لاسيما المواد من 59 إلى 67 منه، ووفق نفس الكيفيات الخاصة بالموظفين والمذكورة أعلاه.

اعتبارا لأهمية هذا الموضوع، أطلب منكم التقيد الصارم بأحكام هذه التعليمات، وضمان نشرها الواسع، وعرض كل صعوبة قد تعترضكم بشأنها، حسب الحالة، على مصالحنا المركزية أو المحلية.

تقبلا، سيداتي سادتي، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول
وبتفويض منه
المدير العام للتوظيف العمومية
والإصلاح الإداري

ب. بوشمال

