الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف– المسيلة–

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: قانون إداري

رقم التسجيل:.....

قسم: الحقوق

الرقم التسلسلي:.....

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: قانون إداري

واجب التحفظ في الوظيفة العمومية

من إعداد:

✓ **العلمي صورية**

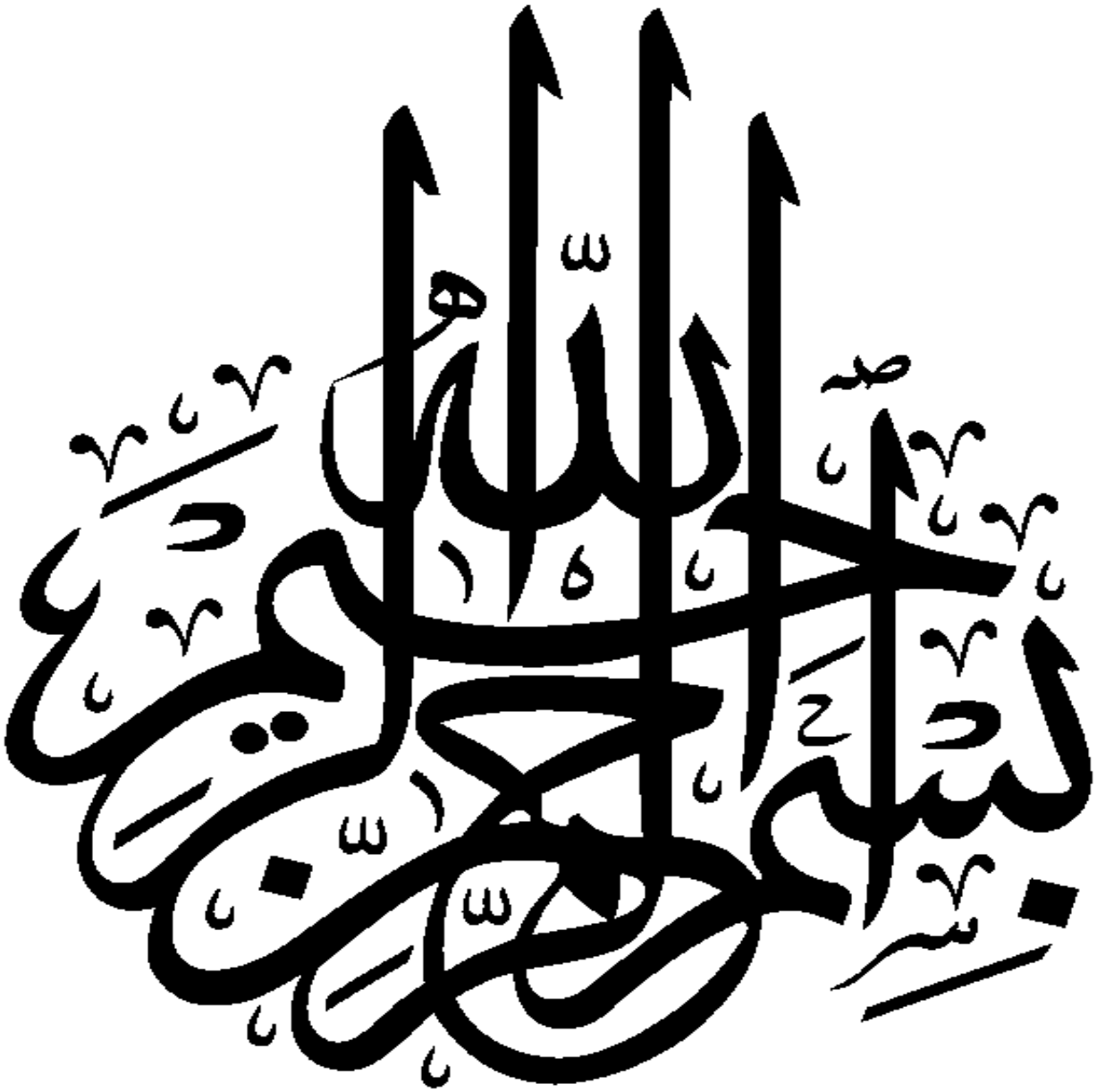
✓ **مفتاح العطرة**

إشراف الأستاذ:

✓ **فاضلي سيد علي**

الاسم واللقب	الصفة	الجامعة
–.....		رئيسا
– فاضلي سيد علي		مشرفا ومقررا
–		مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

قال الله تعالى: ««لئن شكرتم لأزيدنكم»» سورة إبراهيم، الآية 07

فالله سبحانه وتعالى له الحمد والشكر كله على أن وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

إلى الأستاذ المشرف * سيد علي فاضلي * جزيل الشكر وخالص العرفان ووافر الاحترام والتقدير الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته في إتمام هذا العمل العلمي.

كما نشكر جميع أساتذة قسم الحقوق

وعمال الإدارة عرفانا بجهودهم التي يبذلونها من أجل التحصيل العلمي والمعرفي.

كما نتقدم بالشكر لأساتذة الحقوق على ما قدموه لنا من تسهيلات أثناء الدراسة.

إلى كل من ساهم في إتمام هذا البحث من قريب أو من بعيد.

والله ولي التوفيق

الاهداء

إلى أبي حفظه الله ورعاه

إلى التي علمتني معنى الكفاح وساعدتني لأذوق طعم النجاح

إلى يمامة الأمان ومخففة الأحزان وهدية الرحمان

هي أجمل ما ينطق بها اللسان "أمـــــى"

إلى الذي علمنا معنى الكفاح ومنهج المسير رمز الإقدام والنضال إلى

أستاذنا القدير

إلى أمي العزيزة

إلى الشموع التي تنير لي الطريق إخوتي

إلى جميع الأقارب صغارا وكبارا

إلى جميع الأصدقاء والأحباب

إلى كل قلب ينبع بالحنان، إلى كل بسمة تزيد الحياة رونقا وجمالا.

مفتاح العطرة

FREE PRINTABLE INVITATION - BAGVANIA.COM

الإهداء

الحمد لله وصلاة وسلام على رسول الله

تم بعون الله إتمام هذا البحث المتواضع الذي أهديه

إلى من قال فيهما عز وجل " وبالوالدين إحسانا"

إلى أعز ما أملك في هذا الوجود التي تتألم لآلامي وتفرح لأفراحي

إلى نبع الحب والعطف والحنان أمي الحنون

إلى الذي عبد لي الطريق وهمه الوحيد هو نجاحي وتفوقي أبي العزيز

إلى الشموع التي تنير لي الطريق إخوتي

إلى زوجي العزيز

إلى جميع الأقارب صغارا وكبارا

إلى جميع الأصدقاء والأحباب

إلى كل المعلمين والأساتذة الذين ساهموا في تكويني خاصة الأستاذ المشرف

وإلى كل من علمني ولو حرفاً

إلى كل من ساعدني ولو بنصيحة إلى كل من قرأ هذه المذكرة

إلى كل هؤلاء، أهدي عملي هذا الذي أرجو من المولى عز وجل

أن يكون عملا مفيدا

وأن يكون انطلاقةً لمسيرة أخرى إن شاء الله

علمي صورية

مقدمة

مقدمة

إن الدولة باعتبارها شخصا معنويا لا تستطيع أن تؤدي دورها إلا عن طريق شخص طبيعي يقوم بالتعبير عن إراداتها، وهو الذي يضطلع بدور هام باعتباره منفذ تدخل الدولة المسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، هذا الشخص يتمثل في الموظف العمومي الذي يطرح إشكالية تتمثل في وضع مقاربة تعريفه له، فنظر الإختلاف الدول في أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية خاصة ما يتعلق منها بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العامة ونتيجة لذلك اختلف الفقهاء في تعريفهم لفكرة الموظف العمومي وهذا الاختلاف امتد إلى القضاء والتشريع فتعريف الموظف في القانون الإداري يختلف من دولة إلى أخرى.

وإذا اعتبرنا أن الموظف العام هو الركيزة الأساسية للإدارة فهنا لا يمكن تصور علاقة وتواصل وتكامل بين الإدارة والمجتمع بدون موظف، ومن هذا يحب المحافظة على حقوق هذا الأخير دون الإغفال عن الالتزامات التي تقع على عاتقه.

ومما لا شك فيه أن دخوله إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية تجعله فردا أو عنصرا بل وجزءا لا يتجزأ منها، فيترتب على ذلك مجموعة من الحقوق والواجبات التي، أهم المواضيع المرتبطة بنظام العمل والشغل.

فقد تكفل المشرع الجزائري بإرساء نظام قانوني يقدم من خلاله ضمانات وحقوق للعامل والموظف على حد سواء كما أقر له التزامات أثناء أدائه لوظيفته في إطار الانضباط والسلوك الحسن، وأكد له نظام تأديبي في حالة مخالفته لهذا القانون وتعتبر الحقوق مجموعة من المكتبات التي لا يمكن التنازل عنها فقد عرض القانون على توفيرها وإرسائها لكي يطمئن الموظف على حاضره، واستقراره في وظيفته بعيدا عن تعسف الإدارة، كما أن الموظف ملزم بمجموعة من الواجبات عليه احترامها.

رغم أن تطبيقاته تهم جميع المهن، فقد اقترن واجب التحفظ ومنذ ظهوره بالوظيفة العمومية. كما ارتبط بحرية الرأي وبشكل التعبير عنها. فالموظف مواطن اعترفت له المواثيق الدولية والقوانين الوطنية بالحق في حرية التعبير والرأي، وباعتباره موظفا فهو في مركز متميز

ويخضع علاوة على القواعد العامة التي تحكم موضوع حرية الرأي لدى سائر المواطنين لقواعد خاصة مرتبطة بالتنازع الحتمي بين حريته في الرأي أولا وطبيعة علاقته مع الإدارة ثانيا والمواطنين ثالثا. فإذا كانت حرية الرأي لدى الموظف تتطلب، بعد الاعتراف القانوني بها، ضمانات قوية، فإن للدولة الحق في حد أدنى من انضباط موظفيها، كما للمواطن الحق في حياد الإدارة.

1-أهمية الدراسة:

تكتسي دراسة واجب التحفظ أهمية تتجلى في توضيح أحد المفاهيم الأكثر غموضا في الوظيفة العمومية، فإذا كانت مسألة تعريفه صعبة للغاية فعلى الأقل تكوين فكرة واضحة عنه تسمح للموظف العمومي، ومن خلال مضمونه وعناصر الإخلال به محاولة عدم الإخلال به تفاديا لكل متابعة تأديبية لأنه وكما يقول ألبر كامي" "أكبر عذاب لإنسان أن يتم الحكم عليه بدون قانون.

وتتمثل أهمية هذا الموضوع في شقين الشق النظري والشق العلمي، أما فيما يخص: الشق النظري: فهي الإحاطة ودراسة جوانب هذا الموضوع بدءا من النصوص القانونية إلى الجانب الفقهي، أما الشق العلمي يتمحور في إبراز الآليات المعتمدة من طرف المشرع الجزائري بمحاولة لتغطية وضمان وحماية حقوق الموظف العمومي انطلاقا من الدستور إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

2- أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختياري للموضوع واجب التحفظ في الوظيفة العمومية:

- الإلمام بمدى ضمان المشرع الجزائري لحقوق الموظف في الوظيفة العمومية.
- محاولة معرفة ما إذا هاته الحقوق المكرسة في الدستور والتي أقرها المشرع مطبقة بحذافيرها.
- القيود المفروضة على كيفية ممارسة هاته الحقوق.

3- منهج الدراسة:

- المنهج الوصفي: تم توظيفه في الإطار النظري المتعلق بماهية واجب التحفظ وأساسياته.

- المنهج القانوني: من خلال النصوص القانونية، المواثيق الدولية والدساتير، والقانون الأساسي للوظيفة العامة.

4- صعوبات الدراسة:

لم يخلوا بحثنا هذا من الصعوبات والمتمثلة في:

- قلة المصادر كالكتب المتعلقة بالتعريف عن الحق في الرأي في الجزائر.
- ضيق الوقت بسبب العمل اليومي.
- عدم اتقان تقنيات الاعلام الآلي والحاسوب وتطبيقات مثل الايميل.

6- أهداف الدراسة:

وتتمثل الأهداف الأساسية في دراسة هذا الموضوع في:

- التعرف على مفهوم واجب التحفظ من وجهة نظر المشرع الجزائري
- التعرف على العقوبات والجزاءات مخالفة واجب التحفظ في الوظيفة العمومية
- توضيح واجب التحفظ لكي يتسنى للموظف معرفة حدوده وعدم الوقوع في الخطأ.
- تحليل القوانين الجزائرية التي تضمن حرية الرأي والتعبير واعتماد واجب التحفظ

7- إشكالية الدراسة:

باعتبار الموظف العمومي مواطنا قبل كل شيء وجزءا لا يتجزأ من الدولة بصفة عامة وقطاع الوظيفة العمومية بصفة خاصة ولكونه ممثلا للدولة لما يقدمه من خدمات لها بحيث يفني حياته في خدمتها، فلهذا على الدولة أن تسعى جاهدة للحفاظ على الحقوق والضمانات المقررة دستورا وقانونا لهذا الأخيرkولكن هناك قيود معينة مفروضة عليه يجب مراعاتها واحترامها والالتزام بها عند ممارسة هاته الحقوق، وهنا يقع الإشكال في موضوعنا، وعليه نطرح الإشكالية التالية: **ما هو الإطار القانوني لواجب التحفظ في الوظيفة العمومية وماهي عقوبات وجزاءات الإخلال به؟**

8- تقسيمات الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

الفصل الأول بعنوان ماهية واجب التحفظ حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الاول جاء بعنوان مفهوم واجب التحفظ حيث تناولنا فيه التعريف بواجب التحفظ ومعايير تأسيس واجب التحفظ وطبيعته القانونية والغاية من واجب التحفظ وخصائصه، أما المبحث الثاني فجاء بعنوان علاقة واجب التحفظ بغيره من المفاهيم ذات الصلة، حيث تناولنا فيه واجب التحفظ ومبدأ المساواة بين المستخدمين، وواجب التحفظ والسر المهني، واجب التحفظ وإطاعة الرأسية للأوامر الغير مشروعة، وواجب التحفظ ومبدأ حياد الإدارة ، أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان عقوبات الإخلال بواجب التحفظ حيث تم تقسيمه إلى مبحثين أيضاً المبحث الأول: العقوبات الإدارية عن خرق واجب التحفظ ، تناولنا فيه العقوبة الإدارية لخرق التحفظ والسلطة المخولة لتوقيع العقوبة عن خرق واجب التحفظ، والجزاءات المترتبة عن خرق واجب التحفظ ، أما المبحث الثاني: العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ فتناولنا فيه العقوبات المقررة في قانون العقوبات لخرق التحفظ، والعقوبات المقررة على خرق التحفظ في قانون الفساد ، والآثار القانونية المترتبة عن العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ.

الفصل الاول

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ

تمهيد:

يحق للموظف العام حق التصويت والترشح لعضوية المجالس النيابية، كما له الحق في الانضمام إلى الأحزاب السياسية وممارسة النشاط النقابي، كما له الحق في التعبير عن آراءه بمختلف وسائل التعبير قولا وكتابة باعتباره مواطنا، فالموظف يتمتع بالحريات العامة كسائر المواطنين، إلا أنه لا يحق له المبالغة في توجيه الانتقادات للسلطات العمومية والتقليل من مركزها وشأنها والانتقال من مكتب لأخر لإيصال صوته وموقفه كل هذا على حساب أداء العمل وخدمة الجمهور، بل عليه أن يلتزم بواجب التحفظ.

المبحث الأول: مفهوم واجب التحفظ

واجب التحفظ هو مفهوم قانوني وأخلاقي يشير إلى الالتزام بتوخي الحذر والحيطة في القول والعمل، وذلك من أجل تفادي الأخطاء والتبعات السلبية المحتملة، ويعتبر واجب التحفظ مبدأً أساسياً في العديد من المجالات، بما في ذلك القانون، والطب، والأعمال التجارية، والعلاقات الاجتماعية وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم الأولية لواجب التحفظ.

المطلب الأول: التعريف بواجب التحفظ

- **لغة:** والتحفظ لغة معناه التحرز والصيانة.

وهو مأخوذ من الفعل حفظ، ومعنى الحفظ التعهد بالرعاية، وقيل الحفظ من قبل النسيان وهو التعهد وقلة الغفلة[1]

- **اصطلاحاً:** فقد عرفه الفقيه "ريني شابيس" بأنه واجب الاعتدال في التعبير العلني عن الآراء الشخصية وكذا السياسية ."كما عرفته المحكمة الإدارية التونسية في إحدى القضايا بما يلي:" وحيث أن نظام الوظيفة العمومية أخضع الموظف إلى جملة من الواجبات التي يتعين عليه احترامها. وأن من ضمن هذه الواجبات، واجب التحفظ الذي يفرض عليه تجنب كل ما من شأنه المساس من سمعة الإدارة أو هيبتها أو توجيه الانتقادات[2]

كما أن الفقيه "فرونسوا ريكو" عرفه بأنه "واجب الامتناع عن بعض السلوكات التي لا تتناسب وطبيعة الوظيفة أو المهنة، من هذه التعريفات تظهر بعض العناصر التي أوردتها التعاريف السابقة: أولها، يعنى واجب التحفظ بشكل التعبير عن الرأي ومضمونه، وثانيها، أنه يمنع الموظف من التصرفات التي تترك شبهات على حياده والسير العادي للمرافق العمومية.

---

[1] ابن منظور، لسان العرب، المجلد 3، دار صادر – بيروت، 1999، ص167.

[2] أورده محمد الدريدي، واجب التحفظ في الوظيفة العمومية، المجلة التونسية للإدارة العمومية، عدد 37، السنة 2004، ص46.

وثالثها، أنه يلزم الموظف بالاعتدال في التعبير العلني كان شخصيا أو سياسيا، تجنب الأعمال التي تمس بسمعة الإدارة ومنها الانتقاد الحاد[1].

- **قضاءا:** إن واجب التحفظ في علاقته بحرية التعبير لا يخرج عن معنى ممارسة القاضي لحقه في التعبير بشكل لا يؤثر في حياده واستقلاله ورفعه المهمة التي أسندت إليه، فهو يفرض عليه عدم المجاهرة بأي رأي من شأنه زرع الشك لدى المتقاضي حول تجرده وحياده ومن ذلك عدم المجاهرة بالميل لأي توجه سياسي أو عرقي أو عقائدي لما في ذلك من زرع للشك لدى المتقاضين حول تجرد القاضي وحياده.[2]

فالتحفظ التزام أدبي وأخلاقي تترتب عنه مسؤولية أدبية في حياة القاضي العامة والخاصة.

إذن فواجب التحفظ لا يعني بأي حال من الأحوال مصادرة حق القضاة في التعبير، وإنما هو واجب يروم أساسا إلى تحقيق غاية أساسية وهي الحفاظ على حياد وتجرد القاضي واستقلاليته بالشكل الذي يحفظ مكانة وهيبة القضاء.

وقد ألزمت المادة 07 من القانون الأساسي للقضاة، القاضي بواجب التحفظ واتقاء الشبهات والسلوكيات الماسة بحياده واستقلاله.

- **قانونا:** إن مبدأ التحفظ يعد من الأفكار المتنازع فيها في مجال قانون الوظيفة العمومية حيث أن الموظف يتمتع بالحقوق، ولكن عليه أن يتصرف أثناء تعبيره عن آراءه بحكمة واعتدال، وأن يكون سلوكه مثالا يحتذى به، ويشمل واجب التحفظ الالتزام بالكرامة والالتزام بعدم الانتفاع والالتزام بكتمان سر المهنة وسر الأشخاص.

---

[1] بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعالقات الدولية، 2007/2008، ص66.

[2] شامي يسين – إجراءات المساءلة التأديبية للقضاة – مذكرة ماجستير في الحقوق، السنة الجامعية 2011/2012 ص93.

وقد عرف المشرع الفرنسي واجب التحفظ بأنه " تجريم استخدام الموظف العمومي لوظيفته كأداة لأية دعاية كانت...".

المطلب الثاني: معايير تأسيس واجب التحفظ وطبيعته القانونية

معايير تأسيس واجب التحفظ وطبيعته القانونية لقد اختلفت الآراء في وضع أساس لواجب التحفظ فهناك من قال بمعيار تبادل المصالح وهناك من قال بمعيار مصلحة المرفق، وأخيرا من قال بمعيار السلطة العامة، وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

أولا: معايير تأسيس واجب التحفظ

1.معيار تبادل المصالح:

هناك من يرى أن واجب التحفظ يقوم على أساس تبادل المصالح والمنافع بين الموظف فالموظف يستفيد من المزايا الوظيفية التي توفرها له الدولة، في مقابل الالتزامات التي يفرضها نظام الوظيفة العامة، إذ يتطلب من الموظف الامتناع عن كل ما من شانه أن يثير العداوة والاستنكار ضد الدولة وممثليها، أو تلويث شرف الوظيفة أو الموظف نفسه. معيار مصلحة المرفق العام:

إن أول المبادئ الأساسية التي تحكم سير المرافق العامة، مبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد دون انقطاع، لذلك هناك من يرى أن مصلحة المرفق العام هي أساس الالتزام بواجب التحفظ، فالمرفق العام يقوم بإشباع حاجات الجمهور العامة فلا ينبغي للموظف أن يسلك سلوكا يجعل المرفق العام أو وظيفته محل اتهام أو انتقاد، لذلك فان خضوع الموظف العام للسلطات الرئاسية ينبغي أن ينظر إليه باعتباره وسيلة لتحسين حسن سير المرفق العام من اجل أداء وظائفه بشكل منتظم ومستمر وضمن هذا الاتجاه أيضا هناك من يرى بان واجب التحفظ يقوم على أساس مبدأ المساواة أمام المرافق العامة. [1]

وهذا ما يطلق عليه حياد المرفق العام اتجاه المتعاملين معه، يقضي بعدم التمييز بين المنتفعين بالاتفاق أو الاختلاف مع أرائهم من قبل الموظف القائم على عمل المرفق العام على

[1] عائشة عبد الحميد العلاقة بين الإدارة والسياسة العامة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق جامعة الجزائر، 2011، ص334.

أساس سياسي أو عقائدي أو عرقي، وأن لا يجعل الموظف من وظيفته أداة للدعاية السياسية والدينية، وبهذا يرى هذا الاتجاه أن مقتضيات الخدمة العامة تتطلب من الموظف أداء مهامه الوظيفية بمهنية وموضوعية.

2.معيار المشاركة في السلطة العامة:

حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن تأسيس واجب التحفظ يقوم على مساهمة الموظف في ممارسة السلطة العامة، حيث تتقيد حريته في التعبير عن أرائه بقدر مشاركته في ممارسة السلطة العامة، فهذا المعيار قد تأثر بنظرية السلطة العامة كأساس للقانون الإداري، فمباشرة الموظف العام لمظاهر السلطة العامة تحدد نطاق حريته في التعبير عن أرائه وقد تصل إلى درجة العدم بالنسبة لبعض الموظفين الذين تتطلب مراكزه الوظيفية وحساسية المراكز التي يشغلونها تتطابق أرائهم السياسية.

ثانيا: الطبيعة القانونية لواجب التحفظ

الموظف العام من حقه مباشرة الأنشطة السياسية باعتباره مواطنا وبذلك فله حرية التعبير عن أرائه في كل المجالات، غير انه وباعتباره موظفا يجب أن يعبر عن أرائه متقيدا دون إطلاقا، ويجب عليه الالتزام والاحتراز والاحتياط وعدم إطلاق القول، كذلك الفعل وهذا حتى لا يعرض الوظيفة العامة والمرفق الذي يعمل فيه للإساءة مهما كان نوعها، وبالتالي فالتحفظ وسيلة للحفاظ على حرية التعبير لدى الموظف العام من جهة وتحقيق مصلحة المرفق العام من جهة أخرى وهي في الأخير محاولة تحقيق حد ادني لتحييد الموظف العام ومن ثم الإدارة وضمانا نوعا من استقلاليتها في مواجهة السياسة، فالالتزام لواجب التحفظ ليس بمعنى أن نجعل الوظيفة أن تخضع للسلطة العامة وأن تجعل الموظف يكبت أرائه، وبالتالي فغموض واجب التحفظ واقترابه بالولاء للسلطة أو للحكومة جعل حدوده غير واضحة ومبهمة.[1]

ويذكر الفقيه "Piquimal" أن أول استعمال لمصطلح التحفظ كان في حكم " Terrisse" سنة 1919 عندما قضى أن سكرتير العمدة قد خرق واجب التحفظ المفروض عليه بسبب الطريقة التي ساهم بها في المعركة الانتخابية والتي تتعارض مع واجب التحفظ، وبالتالي أيد مجلس الدولة الفرنسيين قرار فصله بسبب إخلاله بالالتزام التي تفرضه عليه وظيفته العامة،

[1] عائشة عبد الحميد، مرجع سابق، ص335.

وعلى هذا الأساس جاءت القوانين قرار فصله بسبب إخلاله بالالتزام الذي تفرضه عليه وظيفته العامة وعلى هذا الأساس جاءت القوانين الخاصة تقر بهذا الواجب والتزام رجال الوظيفة العامة بالتحفظ وعلى سبيل المثال لا الحصر نذكر المادة رقم 57 من قانون التعليم العالي، والصادرة بتاريخ 16 جانفي 1984 مستخدمة مصطلح التحفظ في إلزام الأستاذ في حرية التعبير بشرط أن يلتزم بالتحفظ حول تقاليد الجامعة والنصوص القانونية الخاصة بها.

على عكس قوانين الوظيفة العامة ومنها القانون الصادر بتاريخ 13 جويلية 1983 الذي لم يضمن أي إشارة إلى الالتزام بالتحفظ على أساس أن هذا الالتزام اكتمل بناءه في قضاء مجلس الدولة الفرنسي وأن النص عليه في القانون لم يضيف أي جديد باعتباره التزاما مفروضا على الموظفين ويتم تطبيقه من قبل القضاء بالنظر إلى كل حالة على حدا حسب المستوى الوظيفي

أما على مستوى النصوص التنظيمية للوظيفة العامة في الجزائر نجد الإشارة إلى واجب التحفظ بالنسبة للموظف العام، كالتحفظ في سلوكه العام وارتباطه بعدم ممارسة أي عمل يخدش كرامة الوظيفة العامة، أو مهنته، أو المرفق العام الذي يعمل به، وهذا ما يظهر جليا في الأمر 66-133 خاصة في المادة رقم 20 منه وكذلك في الأمر رقم 06-03 في مادته رقم 42 التي تنص على ما يلي:" يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولوكان ذلك خارج الخدمة.[1]

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم" ,أما في المادة 41 انه:" يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز " والمادة 52:" يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته مع رؤساءه وزملاءه ومرؤوسيه وفي المادة 53:" يجب على الموظف العام التعامل مع مستعمل المرفق العام بلياقة وبدون مماطلة " وأيضا في المادة 40 قال المشرع: " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها وفي المادة 28:" لا يمكن أن يترتب عن انتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف، مع مراعاة حالات

[1] سعيد علي الغافل، الإطار العام لماهية واجب التحفظ في الوظيفة العامة، مجلة الكوفة، العدد 29، 2016، ص107-108.

المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر الانتماء أو عدم الانتماء إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

كما ظهر واجب الالتزام بالتحفظ في قرارات مجلس الدولة خاصة القرار رقم 1192 الصادر بتاريخ 19 افريل 2004 من طرف الغرفة الثانية والذي جاء كما يلي: حيث بالفعل فان المرسوم التنفيذي رقم 93-54 والذي يشير إلى المرسوم التشريعي 02-93 المتضمن تمديد فترة حالة الطوارئ يلقى على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي أو الإيديولوجي، وهذا الالتزام خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته، حيث أن عدم احترام هذا الالتزام يشكل خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى العزل، هذا القرار الذي اعتبر أن عدم الالتزام بواجب التحفظ يشكل خطأ مهني جسيما يؤدي إلى العزل 2، وذلك لان الجزائر تمر في ذلك الوقت بفترة عصيبة، أذ نجد أن حالة الطوارئ المفروضة أدت إلى فرض القيود على العمل السياسي وبالتالي على الموظف العام خاصة الذي ربما يتأثر بالعمل السياسي، ويظهر هذا جليا من خلال المرسوم التشريعي رقم 93-2002 الصادر بتاريخ 6 فيفري 1993 المتضمن تمديد حالة الطوارئ على العموم، نرى أن المشرع الجزائري أسس واجل التحفظ كالتزام يقع على عاتق الموظف العام في النصوص التنظيمية والقوانين الخاصة.[1]

المطلب الثالث: غاية واجب التحفظ

إن غاية واجب التحفظ ضمان مصلحة المرفق الذي ينتمي إليه الموظف مع ضمان لهذا الأخير ممارسة حقوقه وحرياته، لأن فكرة التحفظ تقتضي ممارسة هذه الحريات داخل إطار خطوطه البارزة: الاعتدال وضبط النفس، خصوصا عندما يتعلق الأمر بحرية الرأي، فيمكن تقريب مضمون هذا المفهوم الغامض بكونه غياب الاعتدال في التعبير عن الرأي لدى الموظف شكلا ومضمونا[2].

[1] سعيد علي الغافل، مرجع سابق، ص109.

[2] عزيز إدريس، إشكالية الشفافية داخل الإدارة العمومية، مذكرة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية، الرباط، 1995/1996، ص58.

1. **غياب الاعتدال في الرأي شكلا**

من بين الحريات العامة، تعتبر حرية الرأي بدون شك هي التي تثير أصعب المشاكل عندما يتعلق الأمر بتطبيقها في مجال الوظيفة العمومية، باعتبار الموظف العمومي يقع في تقاطع دائرتين: فهومن جهة مواطن، وقد اعترفت له المواثيق الدولية والوطنية بالحق في التعبير عن رأيه كم تنص على ذلك المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير. ويشمل هذا الحق حرية اعتناق الآراء دون أي تدخل، واستقاء الأنباء والأفكار وتلقيها وإذاعتها بأية وسيلة كانت دون تقيد بالحدود الجغرافية." كما ضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية هو الأخر هذا الحق بتنصيصه على حق كل شخص في اتخاذ الآراء دون تدخل، والحق في التعبير والذي يشمل حق البحث عن المعلومات أو الأفكار وتسلمها ونقلها بأي وسيلة يختارها.

أما الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان فنصت على أن لكل فرد الحق في حرية التعبير ويشمل هذا الحق تبني الآراء ونقل المعلومات والأفكار دون تدخل من قبل المصلحة العامة كما تطرق الميثاق الإفريقي لهذا الحق على أنه حق كل فرد في التعبير ونشر آرائه وفقا للقانون.
من هنا تتضح مكانة حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والوطنية باعتبارها من الحقوق الأساسية، فلم تكتفي هذه النصوص بضمان الحق فقط، بل كذلك طريقة التعبير عنه. ومن جهة ثانية، تعتبر حرية الرأي عند الموظف مؤطرة بمسألة حياد المرفق العمومي، فالتعبير دون اعتدال من حيث الشكل، والذي يؤدي إلى عدم احترام التحفظ، يتمحور حول المصطلحات المستعملة وطريقة إشهار الرأي. من حيث المصطلحات المستعملة وبالاطلاع على الإجتهاد القضائي الموجود يتضح ان التحفظ يتعارض والكذب، والإهانة، والشتم والقذف، والعنف والتهديد، وعدم احترام وتقدير الرئيس التسلسلي[1].

واجب التحفظ يستوجب التميز بين المصطلح والنبرة ويلزم الاحترام والاعتدال على هذين المستويين، فإذا كان التجاوز في استعمال الكلمات (من قبيل الشتم والإهانة) يؤدي إلى خرق واجب التحفظ، فإن الاستعمال المقبول والمتداول لها لا يؤدي بالضرورة إلى احترام هذا الواجب

[1] عادل الطبطبائي، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام، مجلة الحقوق، السنة العاشرة، العدد 4، ديسمبر 2014، ص195.

مادام هناك خلل في الطريقة والنبرة(فضاضة التعبير أو انتقاد أو أسلوب ينم عن عدم الاحترام، كما أن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ينص في الباب الثالث المتعلق بحقوق وواجبات الموظف على أنه: "يجب على الموظف في جميع الأحوال أن يحترم سلطة الدولة ويعمل على احترامها "وهنا إشارة صريحة على أن الموظف ملزم باحترام سلطة الدولة وبالتالي ملزم باحترام المرفق العمومي ورؤسائه لأنهم امتداد لهذه السلطة، ويتضمن هذا الإحترام إضافة إلى تنفيذ الأوامر وأداء المهام الموكولة إليه، اللباقة في التعامل والتحفظ في استعمال المصطلحات.

أما من ناحية إشهار الرأي فإن واجب التحفظ يلزم كذلك التحفظ في الإعلان عنه].لأن إشهار الرأي يمكن ان يشكل أحد العناصر المخلة بواجب التحفظ، بل العنصر الأساسي الذي يعتمده القضاء الإداري في تحديده للعناصر المخلة بهذا الواجب. لذا ولتفادي متابعته بالإخلال بالتحفظ وجب على الموظف توجيه رأيه حول تنظيم أو سير المرفق إلى مسؤوليه وألا يعمد إلى إعلامه للعموم. ولكن وأمام الإسرار حول عدم إشهار أراء الموظف السلبية حول الوظيفة التي يشغلها أو رؤساءه ألا نكون أمام الانتقال من التحفظ إلى واجب الصمت المطلق على اعتبار أن أي إشهار لرأي الموظف حول المرفق قد يكون موضوع متابعة، لذا يجب عدم التركيز على مسألة إشهار الرأي لأنها وفي غياب اقترانها بعدم الاعتدال في المصطلحات والنبرة المستعملة تظل في دائرة حرية التعبير والرأي المكفولة للموظف.[1]

2. غياب الاعتدال في الرأي مضمونا

لا أحد يجادل في أن كل الحريات لها حدود، وحرية التعبير (عند الموظف وغيره) لا تمثل الاستثناء، المشكلة تكمن في وضع حدود لها دون محقها، هذه الحدود لا يمكن تصورها على الحرية في حد ذاتها بل على الشكل الذي تظهر فيه ومضمونها أي المواضيع التي يمكن التطرق إليها. وهذا ما يهدف إليه واجب التحفظ جعل الموظف وعند ممارسة الحرية السالفة الذكر، أكثر تحفظا من المواطنين العاديين الذين لا تربطهم علاقة بالمرفق العمومي، حيث إن التطرق لبعض المواضيع بحكم طبيعتها يمكن اعتباره اخلالا بواجب التحفظ. وعلى الموظف أن يتفادى الخوض فيها، وهذا ما ينطبق عن المبادئ الأساسية والاختيارات الكبرى وراء التنظيم

[1] عادل الطبطبائي، رجع سابق، ص196-197.

السياسي والاجتماعي لبلدنا، فلا يجوز مثلا الحديث عن الإسلام باعتباره دين الدولة المغربية بالسوء أو بعبارات تنم عن عدم الاحترام الواجب للدين الإسلامي، لأنه يعتبر من ثوابت الأمة وهذا ما دفع المشرع الدستوري إلى التنصيص عليه في تصدير نص الدستور، وفي الفصل [3] حيث ينص: "الإسلام دين الدولة، والدولة تضمن لكل واحد حرية ممارسة شؤونه الدينية"، من هنا كان كل رأي يعكس اي انتقاد لأحكامه أو أركانه يعرض صاحبه للمتابعة بسبب المس بمقدسات الأمة، خصوصا إذا كان الرأي صادر عن موظف عمومي. الأمر هنا قد لا يتوقف عند متابعة الموظف بعقوبات تأديبية بل قد تصل إلى عقوبات ومتابعات جنائية، خصوصا إذا كان الرأي المعبر عنه يهدف إلى زعزعة عقيدة مسلم. [1]

المطلب الرابع: خصائص واجب التحفظ.

يتميز واجب التحفظ ببعض الخصائص الكفيلة بتوضيح بعض الجوانب من الطبيعة الغامضة التي يتميز بها. فهو أولا واجب عام مفروض على كافة فئات الموظفين العاملين في مختلف مرافق الدولة. كما أنه واجب مستمر يبدأ قبل إلتحاق الموظف بسلك الوظيفة العمومية، ويلازمه أثناء القيام بعمله ولا ينتهي بحصول الموظف على تقاعده.

- **واجب التحفظ واجب عام:**

إن واجب القيام بالوظيفة وعدم مزاولة، بصفة مهنية، أي نشاط حر أو تابع للقطاع الخاص يدر على الموظف دخلا كيفما كانت طبيعته، مع وجود استثناءات من إنجاز الأعمال العلمية والأدبية والفنية، والرياضية شريطة ألا يطغى عليها الطابع التجاري.... كما أن واجب الطاعة يجد محدوديته أمام الأمر الغير الشرعي، وواجب الإقامة لا يخص إلا فئة من الموظفين. أما واجب التحفظ فليس له أي عنصر انتقائي، إذ يمتد مجال تطبيقه ليشمل كافة الموظفين وجميع وسائل التعبير المستخدمة.

فالتحفظ مطلوب من جميع أفراد الإدارة، مركزية كانت أو محلية. إنه قاعدة من قواعد القانون العام صالحة حتى وإن لم يتم التنصيص عليها صراحة في الأنظمة الأساسية الخاصة لبعض الفئات من الموظفين. كما أن الموظف مطالب باحترام واجب التحفظ حتى في إجازته السنوية أو عندما يستفيد من رخصة مرضية أو استثنائية أوفي وضعية إلحاق بوظيفة أخرى،

[1] عادل الطبطبائي، مرجع سابق، ص198..

أي عندما يكون في وضعية نظامية. كما أن لبعض الحالات من الموظفين معايير مخففة، لا تعفيه تماما من الالتزام بواجب التحفظ، بل كل ما في الأمر أن هناك تسامح من قبل القاضي الإداري إزاء بعض الحالات من الموظفين، وتتمثل أولا في ممارسة الحق النقابي حيث يمثل الحق النقابي ضمانة دستورية لفائدة الموظفين، فهو أداة ضرورية للدفاع عن حقوقهم المهنية ومطالبهم المشروعة. [1]

وبهذا يتميز الموظف العمومي المباشر للعمل النقابي عن غيره بضرورة الاعتراف له بقدر من الحرية في التعبير عن الأهداف التي يتولى الدفاع عنها، كما أن العلاقة بين العمل النقابي وواجب الموظف بالاعتدال كانت دائما موضوع جدال. وهذا ما دفع مفوض الحكومة الفرنسي "هومن" في قضية "بودائيغت" لسنة 1956، للتوضيح على أن العمل النقابي، والذي يعتبر الإضراب أهم أسلحته، هو بمثابة معركة. أما واجب التحفظ المفروض على الموظف فيترجم التراتبية، وهنا يتساءل أليست المعركة للدفاع عن الحقوق والتراتبية شيآن متضادان؟ واقترح المفوض كحل والذي تبناه مجلس الدولة الفرنسي على أن المسؤول لنقابة الموظفين لا يخضع للواجبات بنفس الحدة التي يخضع لها الموظف. وهذا ما ترجمه مجلس الدولة في العديد من الأحكام نذكر بعضها على سبيل المثال: عندما أقر بوجود خرق لواجب التحفظ من قبل موظف قام بتوزيع منشورات يدعو فيها الموظفين إلى المشاركة في إضراب منعته الإدارة .في حين أن قيام الموظف الذي يتولى مهام نقابية بالدخول إلى موقع المرفق وحث العاملين فيه على عقد اجتماع غير مرخص تمهيدا للإعلان عن الإضراب، هو عمل لا يستوجب التأديب لعدم تضمنه خرقا لواجب التحفظ[2].

أما بالنسبة لوسائل التعبير المستعملة فإن واجب التحفظ لا يميز بينها، بل يعتبرها في خانة واحدة، لا يمنع بعضها ولا يحمي البعض الآخر. فالاعتراف للموظف بحرية التعبير ينتج عنه التسليم بالوسائل التي ستمكنه من ممارستها أي القنوات التي ستتيح له ممارسة هذا الحق. ففي النظام القانوني الفرنسي يتمتع العون العمومي بحرية واسعة للتعبير عن رأيه وفي مختلف

[1] مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاته في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص85-86.

[2] مسعود شيهوب، مرجع سابق، ص86.

المواضيع، ويتوفر على مجموعة من الوسائل الفردية للقيام بذلك التصويت، الانخراط في الأحزاب

السياسية والنقابات، المشاركة في التظاهرات الثقافية، الرسم، المشاركة في الملتقيات والاجتماعات، إصدار مراجع، كتابات منشورات وكتيبات، ندوات، تصريحات إذاعية وتلفزية... فكما أن واجب التحفظ لا يحمي أي نوع من وسائل التعبير فإنه لا يمارس المنع على أية وسائل معينة. ولكن من الناحية العملية فبعض وسائل التعبير يعرضون أصحابها أكثر لخطر تجاوز ومخالفة الاعتدال في التعبير، وهذا ما ينطبق على التصريحات الصحفية فالخطاب الشفوي يستهدف فئة عريضة أغلبيتها أمية، له بالتالي تأثير كبير على الرأي العام. فلا داعي للاستغراب في هذه الحالة، إذا ما لاحظنا أن انتقادات شفوية بسيطة تنعكس سلبيا على الموظف وعن وظيفته[1].

- **واجب التحفظ واجب مستمر.**

يصنف الفقه مجموع واجبات الموظف إلى قسمين: واجبات تطبق على الموظف داخل الوظيفة والمرفق العمومي وأخرى تقيده خارجه، فلا يخضع واجب التحفظ لهذا التصنيف حيث يندرج ضمن القسمين معا وفي نفس الوقت. أي أنه واجب مطبق على الموظف داخل المرفق وخارجه. كما أن هذا الواجب يتميز بخاصية أخرى، إذ إن جميع الواجبات مقرونة بالوظيفة: تنشأ مع دخول الموظف لأسلاك الوظيفة وتنتهي مع حصول الموظف على تقاعده، أو مغادرته لها لسبب أو لآخر. بينما واجب التحفظ يبدأ قبل الولوج للوظيفة العمومية ولا يتوقف عند التقاعد، لذا يمكن القول ان هذا الواجب خطي ومستمر في الزمان .

لقد أقر الاجتهاد القضائي الفرنسي للإدارة المنظمة لمباراة التوظيف السلطة، عند تحديد لوائح المترشحين، لإقصاء أي مترشح لا يتوفر على الضمانات الكافية لممارسة المهنة المطلوبة، ومن بين هذه الضمانات الأخلاق والتحفظ، وقد استند مجلس الدولة الفرنسي صراحة في حكم "سيلينياك"، على واجب التحفظ المطلوب في موظفي المهن القضائية بنفس الكيفية بين الرسميين والمترشحين لهذه الوظائف،

[1] فرحات محمد فهمي، الضبط الإداري والحياد الوظيفي، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2002، ص91.

أما واجب التحفظ لا يلتزم به إلا حين يمارس حرية التعبير والتي لا تكون إلا خارج الوظيفة العامة، وقد صار الأستاذ "بيردو" في نفس الاتجاه إذ ميز بين واجب حياد الموظف داخل

المرفق، وبين التحفظ كواجب عام على الموظف خارج المرفق. كما يؤكد على أن هذا التميز لا يعطينا معيارا واضحا، ففي الحالة الأولى كما الثانية يبقى الموظف خاضع لواجب التحفظ والذي يتغير بحسب وجود الموظف داخل أو خارج المرفق، وهناك من يرى أن الموظف العام مادام يعبّر عن أرائه فهو يخضع لواجب التحفظ، سواء تم ذلك داخل المرفق، أو خارجه، وهوما ذهب إليه الأستاذ "بورد نكل" ويعتبر أن الموظف لا يقطع صلته بالإدارة بمجرد غلق باب مكتبه، بل يبقى ملتزما بالواجبات التي تفرضها عليه وظيفته بما في ذلك واجب التحفظ .، فخارج عمله اليومي، الموظف ملزم بالاعتدال في آراءه وتصرفاته وسلوكه. فعند التعبير وخصوصا إذا كان موضوع هذا التعبير له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمرفق الذي يشتغل فيه أو كافة مرافق الدولة، اوله علاقة برؤسائه، فالحيطة في استعمال العبارات المناسبة مطلوبة بما يتناسب مع احترام وظيفته ورؤسائه التسلسليين، لأن احترامهما من احترام سلطة الدولة، وأثناء عمله فبالإضافة إلى واجب الطاعة (طاعة أوامر الرئيس)، وواجب كتمان السر المهني، وواجب الحياد فالموظف مجبر بالتحفظ في خطابه مع زملائه ومع رؤسائه وهنا يجد واجب التحفظ مكانا له أثناء ممارسة الوظيفة. كما أن القاضي الإداري لا يعطي أهمية كبرى لوجود الموظف داخل أو خارج المرفق، بل يسعى للتحقق من أن تجاوز الموظف حدود المقبول في التعبير يتناسب وواجب التحفظ المفروض من طرف ووظيفته المهنية [1]

المبحث الثاني: علاقة واجب التحفظ بغيره من المفاهيم ذات الصلة

تعددت المفاهيم المتعلقة بالتحفظ والعلاقات التي تربطه مع المصطلحات المختلفة وفي هذا المبحث سوف يتم التطرق إلى بعض هذه العلاقات التي لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بالتحفظ، نظرا لشمول واجب التحفظ واتساع نطاقه وهذا ما سنتطرق له من خلال المطالب التالية:

[1] فرحات محمد فهمي، مرجع سابق، ص91-92.

المطلب الأول: واجب التحفظ ومبدأ المساواة بين المستخدمين

لنتمكن من تحديد العلاقة بين واجب التحفظ ومبدأ المساواة يجب ان نحدد مفهوم المساواة وأساسها القانوني لقد استقر الفقه والقضاء على اعتبار مبدأ المساواة أمام المرفق العمومي لا يعني المساواة المطلقة وإنما المساواة النسبية، بمعنى المساواة القانونية التي هي أهم مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات، فهي توجب أن يكون القانون واحدا بالنسبة لجميع أفراد الجماعة بغير تمييز أو تفرقة، ومقتضى ذلك أصلا أن يكون القانون عاما عمومية مطلقة وينطبق على

جميع أفراد الجماعة بغير استثناء أو تمييز، على أن ذلك يستحيل عمليا فالقانون يتضمن دائما شروطا وقواعد تحكم تطبيقه، ولن يحدث أو تتوافر جميع الشروط التي ينظمها القانون لدى جميع أفراد الجماعة في القانون الذي ينظم مرفقا معينا من المرافق العامة لابد وأن يتضمن شروطا تتصل بصلاحية عمال ذلك المرفق وموظفيه كما يتضمن شروطا معينة لا يمكن الانتفاع بالخدمات التي يقدمها كفرض مثلا أو إبرام عقد مع الهيئة المديرة للمرفق ومن ثمة يستحيل أن نتصور توفق هذه الشروط أو تلك في جميع أفراد الجماعة.[1]

فلا يمكن تصور أن تطبق شروط الانتفاع بالمرفق على كل شخص في الجماعة في وقت واحد، أي أن القانون لن يكون واحدا بالنسبة لجميع أفراد الجماعة يجد مبدأ المساواة في خدمات المرافق العامة في المرسوم 06-03 من خلال المادة 27 بقولها:" لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية "، وتقول المادة 41:" يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز، فمصطلح دون تحيز يفيد أو يعني إعمال مبدأ المساواة بين المنتفعين دون التحيز بسبب أراء سياسية أو عقائدية أو عرقية.

ومن مظاهر مبدأ المساواة، المساواة في الحقوق وهو أن يقدم المرفق العام نفس الخدمات لجميع المرتفقين، وتطبيق هذه القاعدة ليس مطلقا، بل يستوجب توفر عدة شروط من بينها أن يكون المرتفقون في مراكز قانونية وظروف متماثلة، لذلك لا يجب التمييز بينهم لأي سبب كان، فالمرافق العمومية تساوي إذا بين الجميع طبقا للقانون، ويمكن أيضا أن تتجلى مظاهر المساواة

[1] ناصر لباد، الأساس في القانون الإداري، ط1، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص200.

في مجال العقود الإدارية ولاسيما في الصفقات العمومية والتي تبرمها الإدارة بحيث تبرم العقود بضمان المساواة بين المترشحين في الصفقات العمومية[1]

ومن مظاهر مبدأ المساواة أمام المرافق العامة المساواة في الالتزامات والأعباء، حيث يجب أن يعاملوا معاملة متساوية في التكاليف والأعباء التي تترتب على هذا الانتفاع ومن الأمثلة التطبيقية في هذا المجال، مساواة المنتفعين بخدمات المرافق العامة في العبء الضريبي ودفع الرسوم، بمعنى تساوي مساهمة الأفراد بأداء الضريبة، وبهذا فان مبدأ المساواة بين المنتفعين له أهمية بالغة تظهر في عدة نواحي قانونية وسياسية وإدارية.

ومن خلال ما سبق نجد أن مبدأ المساواة بين المنتفعين يقوم ويتحقق إذا تحقق واجب التحفظ الذي يلتزم به الموظف العام في أداء خدماته للجمهور، وذلك بتأدية مهامه بدون تحيز وأن لا تتأثر مهامه بانتماءاته الحزبية أو السياسية وحتى العقائدية، وأن يتمتع سلوكه في قيامه بالمهام التي يقوم بصدده بتلبية حاجات الجمهور أن يتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولوكان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم وهذا وفق المادة 42، وبهذا إن الموظف العام عند التزامه بواجب التحفظ يتحقق مبدأ المساواة بين المنتفعين ومنه تكون علاقة المساواة بواجب التحفظ هي علاقة وجوبيه، فان الإخلال بواجب التحفظ قد يكيف خرقا لمبدأ المساواة بين المنتفعين مما يترتب عليه المسائلة التأديبية[2].

المطلب الثاني: واجب التحفظ والسر المهني

لنبين العلاقة القائمة بين واجب التحفظ وواجب كتمان السر المهني يجب علينا أن نعرف بالسر المهني كواجب وظيفي ونبين أركانه الملزمة، ونبين متى تكون الواقعة سرا مهنيا ويجب على الموظف كتمانه وما مدى علاقة واجب التحفظ بكتمان السر المهني ان علم الموظف بالتزاماته وواجباته أمر لا بد منه ليعلم الموظف مسبقا بالواجب الواقع على عاتقه وحكم القانون

[1] مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاته في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص12.

[2] ناصر لباد، مرجع سابق، ص201.

عند انتهاكه أو عدم الالتزام به، فشرط العلم بوجوب الالتزام شرط يسبب صحة التكليف وثبوت هذا الشرط واضح في نص القانون حيث أن المشرع دل على ذلك بشكل صريح في نص المادة 48 من الأمر 06-03:"[1] يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به ينطبق الأمر نفسه على الموظفين المتعاقدين حيث جاء في نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308: "عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم فالمادة 48 أقرت القاعدة العامة وهو الالتزام بكتمان السر المهني بشكل عام وبدون تحديد وهذا ما يعطي للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تكييف الواقعة فيما إذا كانت تعتبر إخلالا بالالتزام بكتمان السر المهني، فالنظام التأديبي وفق ما جاء به المشرع يعطي السلطة التقديرية للإدارة في تقدير الخطأ وجسامته وإقرار العقوبة على الموظف وهذا من خلال ما وضحه المشرع من خلال نصوص المواد 160، 161، 162 من الأمر 06-03، وأن تقدير الخطأ في حد ذاته يعود للإدارة بشكل خاص وهذا ما قال به المشرع من خلال تصنيف المهنية الواردة في الأمر 06-03، وللإدارة أن تكيف نوع الخطأ حسب الضرر الذي يحدثه وحسب الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومسؤولية الموظف ورتبته السلمية، ومن ثمة فان كل موظف يقوم بإفشاء السر المهني أو محاولة إفشاءه يعتبر خطأ

مهنيا حسب تصنيف المادة 180 وتترتب عليه المسؤولية التأديبية وبالتالي يتحمل الآثار القانونية المترتبة عن هذا الخطأ[2]

كما أنه يترتب عن إفشاء السر المهني المسؤولية الجنائية إذا ما أضر أو الحق ضررا بالمصلحة العامة بأي شكل من الأشكال، وهذا ما يترتب عليه متابعات جزائية تقضي إلى جزاءات جنائية إذا كيف الفعل ألا وهو إفشاء السر جريمة جنائية يعاقب عليها القانون.

ومن خلال ما سبق نجد أن واجب التحفظ يلتقي مع كتمان السر المهني من خلال خصائص واجب التحفظ المتمثلة في الاستمرارية، ولان استمرار واجب التحفظ التزام يقع على عاتق

[1] المادة 48 من الأمر 06-03.

[2] الهاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص273.

الموظف العام حتى بعد ترك الوظيفة أو مركزه الوظيفي بسبب إحالته على التقاعد أو استقالته من منصبه، فهو يبقى ملزما بالمحافظة على أسرار المهنة أو كتمان الأسرار الوظيفية التي علم بها بمناسبة أدائه للوظائف أو بسببها، وبذلك نجد أن واجب التحفظ بحكم الاستمرارية يتحقق بالالتزام بكتمان السر المهني وهذا ما ينطبق على السر المهني بعلاقة شرطية حيث يشترط احدهما ليتحقق الأخر، وخرق احد الواجبين يعتبر خرقا لكلاهما وتترتب عنه نفس الآثار القانونية المترتبة عن المسؤولية الجنائية أو المسؤولية التأديبية والجنائية وبما تتبعه من اثار قانونية أصلية وتكميلية مقررة ضمن التشريع المعمول به المطبق على الموظف العام[1].

المطلب الثالث: واجب التحفظ وإطاعة الرأسية للأوامر الغير مشروعة

تعتبر السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري والتي ينبغي مراعاتها على مختلف مستويات الهرم الإداري، إن الطاعة الرئاسية مناطها السلم الإداري أو التدرج الرئيس الذي يقوم على أساس خضوع كل رتبة للرتبة الأعلى، وهذه الرابطة الرئاسية لا تقدم إلا بوجود طرف يصدر الأمر وأخر ينفذه وهما الرئيس والمرؤوس، وتعريف الرئيس لم تتطرق إليه القوانين ولا الأحكام القضائية، ولكن تتطرق إليه الفقه من خلال بعض التعريفات والتي نذكر منها:[2]

إن الموظف الذي يخضع له عدد من الأفراد ويسعون مجتمعين إلى تحقيق أهداف معينة في مجال الوظيفة العامة، والرئيس الإداري هو المسؤول الأول عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها، والموظفون ملزمون بإتباع توجيهاته وتنسيق جهودهم نحو تحقيق أهداف المرفق. إن الرئيس في الوظيفة العامة هو أصلا موظف عام تقع تحت سلطته مجموعة من الموظفين وكلهم يعملون لتحقيق هدف معين من طرف الدولة تحققه من خلال الوظيفة العامة، كما يتحمل الرئيس الإداري مسؤولية سير المرفق العام من خلال التوجيهات التي يوجهها للموظفين الملزمون بإتباع هذه التوجيهات ويحقق ذلك من خلال إصدار الأوامر والتعليمات، ولذلك فان الرئيس يملك من السلطة التأديبية ما يتمكن به من قمع أي تقصير من طرف الموظفين اتجاه واجباتهم الوظيفية، وقد يكون الرئيس فردا أو مجموعة أفراد يشكلون هيئة أو مجلس، كما

[1] أحمد محيو، المنازعات الإدارية، الجزائر، دار أنجلو، 1994، ص ص213-216.

[2] فرحات محمد فهمي، الضبط الإداري والحياد الوظيفي، دراسة مقارنة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2002، ص97.

يخضع هذا الرئيس بدوره إلى رئيس أعلى منه في السلم الإداري وهنا تستمد الطاعة الرئاسية والسلطة الرئاسية نشاطها الإداري.

وباعتبار الرئيس هو الأمر والناهي في إطار القوانين والتنظيمات بإصدار تعليمات معينة لتسيير المرفق العام، فيجب أن يكون هو المصدر الوحيد لهذه التعليمات في إطار وحدة الرئاسة وإصدار الأوامر.

أما بالنسبة للمرؤوس باعتباره يتلقى الأوامر عن الرئيس فلم يوجد هذا المصطلح في القوانين ولا في التنظيمات، وقد استبدل بكلمة الموظف، وعرف المرؤوس بانه كل موظف عام يخضع إداريا أو فنيا لسلطة رئاسية أعلى منه.[1]

وهذا ما قاله المشرع الجزائري في المادة 4 من المرسوم 06-03:" يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري "، كما أن الموظف عرف في المادة 2 من نفس الأمر على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية[2]، فالمشرع الجزائري أراد أن يبين الفئات التي لا تخضع للقانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث ذكر انه في الفقرة الأخيرة من نفس المادة: " لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاء والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني والمستخدم والبرلمان "، نظرا لأنهم يخضعون لأحكام وقوانين خاصة.

كما نجد سلطة الرئيس تمتد إلى الرقابة على أعمال مرؤوسيه من حيث الملائمة وعدمها لضمان حسن سير المرفق العام، وسلطة الرئيس في الرقابة على أعمال مرؤوسيه تتمثل بحقه في إجازة أعمالهم أو تعديل قراراتهم أو إلغاءها وسحبها.[3]

ويجب أن نشير إلى أن طاعة المرؤوس للرئيس في تنفيذ كل أوامره لا تأخذ طابع الإطلاق، فالموظف يمكن أن يرفض الأوامر التي يراها خارجة عن حدود المشروعية ويظهر خروج هذه الأوامر عن حدود المشروعية ويظهر خطرها على المرفق العام. [1]

---

[1] أحمد محيو، مرجع سابق، ص217.

[2] المادة 4 من المرسوم 06-03.

[3] مازن ليليو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 2002، ص43.

بالإضافة إلى أن الموظف العام ملزم باحترام رئيسه المباشر والتعامل معه بكل أدب ولياقة ومناقشته في إطار محدد تحدده الأنظمة التي تبين الإطار المعمول به والعلاقة بين الرئيس والمرؤوس، وبالتالي يجب على الموظف احترام رئيسه الإداري والتزامه بالقواعد الأخلاقية ومخاطبته عن طريق الكتابة أو بطرق أخرى، ويقتضي هذا الواجب احترام الموظف والتزامه في سلوكه معه في حدود المطالبة المشروعة دون أن يكون هدفه من المطالبة إحراج الرئيس أي تحديه أو المساس به.[2]

وبهذا يمكننا القول بان طاعة أوامر الرئيس الإداري تدخل نطاق التحفظ من خلال المضمون، فطاعة الرئيس الإداري تعبر عن احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها، وهذا حسب المادة 40 من الأمر 06-03، كما أن واجب التحفظ يفرض على الموظف العام التعامل مع زملائه ورؤساءه ومرؤوسيه بأدب واحترام، وهذا وفق المادة 52 من الأمر 06-03، وبهذا نجد أن واجب طاعة أوامر الرئيس هو تحقيق في مضمونه بواجب التحفظ ومتى تحقق واجب التحفظ يتحقق احترام سلطة الدولة أثناء تأدية المهام الوظيفية وفق التنظيمات والقوانين المعمول بها، وعدم الامتثال للأوامر الرئاسية يترتب عنه المسؤولية التأديبية، كما انه يكيف خرقا لواجب التحفظ في المضمون[3]

المطلب الرابع: واجب التحفظ ومبدأ حياد الإدارة

يقصد بالحياد عدم إتيان الموظف بتصرفات من شانها أن تساهم في تسيير أعمال طرف أخر والشخص المحايد يرفض أن يصدر حكما، والحياد يتطلب ضبطا حقيقيا للنفس والحياد شانه شان عدم التحيز، فهو فعل عدم الميل إلى أي جهة أو حزب، وتعني إرادة الامتناع وعدم التحيز الذي يطلق على الذي لا ينتمي إلى حزب دون الأخر فهو ليس منحاز إلى حزب أخر، وكذلك إرادة الامتناع تعني الموضوعية والتي تطلق على مجموع الأشخاص الذين يقدمون عمل موضوعي لا يتغير تبعا لأي ميول شخصي، وقد قسم مبدأ الحياد إلى قسمين: الحياد الايجابي:

---

[1] نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإداري، العقود الإداري، الأموال العالمة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص147.

[2] مازن ليليو راضي، مرجع سابق، ص44.

[3] بن عيشي عبد الحميد العلاقة بين الإدارة والسياسة العامة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر، 2011، ص159.

ويكون الحياد ايجابيا إذا عبر المعني بالحياد عن موقفه من خلال اتفاق أو معاهدة، كان يتدخل الحاكم في منازعة أو محاكمة يتميز فيها بانعدام من العاطفة والميول ويتصف بالموضوعية والصرامة اتجاه الأطراف المعنية بالعمل الحياد السلبي: أما الحياد السلبي فهويتم عن طريق الامتناع والابتعاد عن الأمر أو الشيء سواء كان نزاع بين شخصين أو منافسة تخص أشخاص معينة، فلا يعبر الملاحظ عن أي موقف ماديا كان أو معنويا.

المعنى القانوني لمبدأ الحياد في الوظيفة العامة:

ففي الأمر 06-03 من المادة 41 نص المشرع على:" يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز [1]، إن عدم التحيز يحقق الحياد في الوظيفة العامة من خلال ممارسة الموظف العمومي لمهامه الوظيفية القانونية الموكلة له ضمن المرفق العام صاحب النشاط قصد تحقيق مصالح المواطنين، وبالتالي تتقيد حرية الموظف في إبداء أرائه وفي انتماءاته السياسية، فالحياد يستلزم أن يتجاهل الموظف العام الصراعات السياسية والعمل[2]

السياسي أثناء تأدية مهامه الوظيفية وأن لا تتأثر هذه المهام بانتماء أو عدم الانتماء الموظف إلى حزب سياسي، كما انه يجب أن لا تتأثر مهامه بسبب آرائه النقابية وهذا حسب المادة 28 من الأمر 06-103[3]

ومن خلال ما سبق نجد أن الموظف العام عند التزامه بواجب التحفظ فانه يحقق مبدأ الحياد وإن مبدأ الحياد يتحقق طالما يكون التحفظ قائما حيث أن الموظف العام يجب أن يمارس وظائفه بأمانة ودون تحيز وأن لا تتأثر مهامه الوظيفية بسبب انتماءاته النقابية والحزبية على أن لا تتأثر مهامه أيضا بعدم الانتماء وهذا ما ذكرته المادة 28 من الأمر 06-03 [4]، وبذلك فان التزام الموظف بواجب التحفظ يحقق الموضوعية في أداء المهام الوظيفية وبالتالي يتحقق مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، حيث إن العلاقة شرطية وجوبيه وذلك بوجوب الالتزام ليتحقق مبدأ الحياد.

---

[1] المادة 41 من الأمر 06-03.

[2] بهلولي أبو الفضل محمد، فوغولو الحبيب، مبدأ حياد الموظف العمومي في العملية الانتخابية، دفاتر السياسة والقانون، عدد خاص، الجزائر، 2011، ص408.

[3] المادة 28 من الأمر 06-103.

[4] المادة 28 من الأمر 06/03.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: عقوبات الإخلال بواجب التحفظ

تمهيد:

إن اتساع نطاق واجب التحفظ وشموله كافة الواجبات الوظيفية وكذا الواجبات الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها الموظف العمومي وكذا كافة الموظفين أيا كان موقعهم الوظيفي سواء من كان منهم خاضعا لأحكام الوظيفة العامة، أم كانوا يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة بحسب حساسية بعض الأسلاك مدنية كانت أو عسكرية أو سواء كانوا يعملون بالإدارة المركزية أو الإدارات اللامركزية بصرف النظر عن طبيعة العلاقة التي تربطهم سواء كانوا في مركز تنظيمي أو كانوا في مركز تعاقبي

وبجدر الذكر بان اتساع نطاق واجب التحفظ لا يمنع من انه واجب متغير لا يطبق بطريقة آلية وبدرجة واحدة على كافة الموظفين، فعلى الموظف الالتزام بواجب التحفظ بمناسبة أدائه مهامه الوظيفية أو بعد الانفصال عن الوظيفة، فهنا يجب أن نراعي القيد الزمني والمكاني لتكييف خرق واجب التحفظ كخطأ يستلزم عقوبات إدارية أو عقوبات تأديبية أو تكييف هذا الخطأ كجناية يعاقب عليها بعقوبات جنائية.

المبحث الأول: العقوبات الإدارية عن خرق واجب التحفظ

إن المشرع الجزائري نهج نفس منهج بقية تشريعات الدول الأخرى فلم يعرف العقوبة التأديبية غير انه قام بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر حيث انه بدا بأخفها وانتهى بأشدها تاركا للسلطة المختصة بالتأديب عامة والفصل التأديبي خاصة فله الحرية في توقيع أي عقوبة من العقوبات التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من قبل الموظف العمومي وهذه الحرية عبارة عن سلطة تقديرية واسعة تتمتع بها الإدارة وبطبيعة الحال لها قيود تقيدها، لأنه بطبيعة الحال للخطأ الوظيفي أركان ركن مادي وركن معنوي فإذا تحقق هذان الركنان تستلزم العقوبة المقررة وفي هذا المبحث سنركز على خرق التحفظ كخطأ وظيفي ونحاول تكيف جسامته وما يستدعيه من عقوبات تأديبية مقررة حسب جسامة هذا الخطأ.

المطلب الأول: العقوبة الإدارية لخرق التحفظ

إن المشرع الجزائري ضمن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة عدد جملة من الأخطاء تبدأ من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة وذلك حسب جسامة الخطأ المرتكب من قبل الموظف العمومي وهذا بموجب المادة 177 من الأمر 06-03 [1]" تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائي كما يأتي:

- أخطاء من الدرجة الأولى.
- أخطاء من الدرجة الثانية.
- أخطاء من الدرجة الثالثة.
- أخطاء من الدرجة الرابعة[2].

وقد عرفت المادة 178 من نفس الأمر: أن الأخطاء من الدرجة الأولى هي كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصلحة فقد حصر المشرع أخطاء الدرجة الأولى

---

[1] المادة 177 من الأمر 06-03.

[2] بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية 2007-2008، ص40.

فتلك الأعمال التي يقترفها الموظف خرقا للانضباط العام والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة تاركا تحديدها لهاته الأخيرة وذلك تبعا للقطاع الذي تنشط مع مراعاة خصوصية كل جهة ".[1]

ومن هنا يمكننا تكييف بعض الأخطاء التي تعتبر خرقا للتحفظ ضمن الدرجة الأولى: قيام الموظف بسلوك أو فعل من شانه أن يسيء لسمعة المرفق العام أو يسيء للوظيفة وصورتها وهذا ما قالت به المادة 42 من نفس الأمر حيث قال المشرع:" يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولوكان ذلك خارج الخدمة. كما يجب عليه في كل الأحوال إن يتسم بسلوك لائق ومحترم".[2]

فعبارة سلوك لائق ومحترم مخالفتها أو خرقها تعتبر خرقا للتحفظ وبالتالي هي خرق للانضباط العام أو النظام الداخلي للهيئة المستخدمة فهنا تستدعي عقوبة من الدرجة الأولى عدم احترام المستفيدين من المرفق أو المصلحة أو مماطلته وهذا ما قالت به المادة 53 من نفس الأمر: "يجب على الموظف العام التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة وبدون مماطلة "، فاللياقة هي تعبير صريح عن تعامل الموظف باحترام اتجاه المستفيدين من المرفق ودون مماطلته وخرق ذلك يعتبر خرقا لواجب التحفظ وأيضا خرقا للانضباط العام داخل المرفق فيكيف خطأ من الدرجة الأولى ويستدعي العقوبة المقررة.[3]

أما بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثانية فقد وضحها المشرع في المادة 179 من نفس الأمر على أنها:

كل الأعمال المؤدية بالمساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية وقصد المشرع من هذا التحديد تقليد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية عند تحديد الأخطاء من الدرجة الثانية، ام تراعى فيها شروط الإضرار بأمن المستخدمين أو ممتلكاتها أو إلحاق خسائر مادية بالمباني الخ، أي أن

[1] المادة 177 من الأمر 06-03.

[2] المادة 42 من الأمر 06-03.

[3] بوراس منيرة، مرجع سابق، ص41.

المشرع ترك حرية تحديد الممتلكات وطرق توفير امن المستخدمين والمنشات للمصلحة أو المرفق[1].

ومن خلال ذلك يمكننا إن نكيف الأخطاء التي تعد خرقا لواجب التحفظ ضمن أخطاء الدرجة الثانية كان يمتنع الموظف عن أداء خدمة لمستخدم بسبب خلاف سياسي أو عقائدي أو عرقي فقال المشرع في المادة 41 من نفس الأمر:" يجب على الموظف إن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز "2" وان يقوم الموظف مثلا بالاعتداء اللفظي على المستخدمين أو الاعتداء على ممتلكات الإدارة تحت أي مبرر حيث قال المشرع في المادة 53:" بأنه يجب على الموظف التعامل مع مستخدم المرفق العام بلياقة "[2]، واللياقة تتضمن عدم الاعتداء اللفظي والتصرف باحترام دون تحيز وكما ذكرت المادة 42:" يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولوكان ذلك خارج الخدمة.... يتسم بسلوك لائق ومحترم فخرق ذلك يعد خرقا للتحفظ فالموظف الذي يمارس مهامه بكل أمانة حسب المادة 41 يجب عليه احترام امن المستخدمين بممارسة مهامه بكل أمانة وباحترام ولياقة، فعندما يسهو الموظف عن مهامه كتضييع وثائق تخص مستخدمين أو أي شيء أخر يخص المستخدم وذلك وفق مهام الموظف يعتبر مساسا بأمن المستخدم وخرقا لواجب التحفظ وكذا الاعتداء على الموظف لفظيا أو الاعتداء على منشآت الإدارة وتخريبها يخرق السلوك اللائق والمحترم الذي يجب أن يلتزم به الموظف العام وبالتالي فهو خرق للتحفظ ويعتبر خطاء تأديبي يستدعي عقوبات الدرجة الثانية.

أما بالنسبة لأخطاء الدرجة الثالثة فقد وضحها المشرع في المادة 180 في أنها تتمثل في:

- ✓ التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية.
- ✓ إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه رفض تنفيذ أوامر السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته بدون مبرر مقبول.
- ✓ إفشاء أسرار أو محاولة إفشاء أسرار مهنية.

---

[1] حميات صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص: تنظيم اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي 2013-2014. ص37.

[2] المادة 53 من الأمر 06-03.

✓ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو أغراض خارجة عن المصلحة[1]

وبناءا على ما اقره المشرع في المادة 180 يمكننا إن نكيف بعض الأخطاء الوظيفية التي تدخل نطاق خرق واجب التحفظ وتستدعي عقوبات الدرجة الثالثة: ففي التحويل غير القانوني استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة.... إلخ، فان هذا الفعل أو الخطأ المرتكب يعتبر خرقا لواجب التحفظ وذلك لان الموظف هنا خرق الأمانة التي يتكفل بها في إطار مهامه وهذا ما قالت به المادة 41 من نفس الأمر بان على الموظف ان يمارس مهامه بكل أمانة.[2]

فالتحويل غير القانوني بدوافع نقابية أو سياسية يعد خرقا لواجب التحفظ وهذا ما قامت به المادة 28 من نفس الأمر: لا يمكن أن يترتب عن الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية اي تأثير على الحياة المهنية للموظف مع مراعاة حالات لمنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر الانتماء أو عدم الانتماء إلى حزب سياسي على حياته المهنية "، وكذلك يرق واجب التحفظ إذا لم ينفذ الموظف أوامر السلطة السلمية.

بسبب نفس الدوافع فبذلك يكون قد ألغى احترام سلطة الدولة ومنع تطبيق السياسة العامة من خلال الامتناع عن تنفيذ الأوامر والتشريعات المعمول بها وبطبيعة الحال الامتناع عن تنفيذ الأوامر يختلف من وظيفة الى أخرى ومن سلك الى أخر حسب حساسية السلك الوظيفي أو حساسية طبيعة المرفق العام صاحب النشاط إفشاء أسرار.[3]

ان السر المهني واجب وظيفي أخلاقي يدخل ضمن أخلاقيات المهنة وأخلاق الموظف وبالتالي هنا يدخل نطاق واجب التحفظ في شقه الأخلاقي الذي يقول بأمانة ونزاهة الموظف فكشف السر المهني خرق للتحفظ الذي يجب أن يلتزم به الموظف أثناء أداء مهامه أو بعدها.

فإفشاء السر المهني تحت أي دافع سياسي أو نقابي هو خرق صريح لواجب التحفظ قد قالت المادة 28 بعدم تأثير الانتماءات السياسية والنقابية على الحياة المهنية وهذا إذا كان الدافع السياسي أو النقابي ليفشي سر من أسرار أو محاولة إفشاءه ومن هنا نجد ان خرق واجب

---

[1] بوراس منيرة: المرجع السابق، ص42.

[2] المادة 180، الأمر 06-03.

[3] محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988. ص115.

كتمان السر هو خرق لواجب التحفظ وبالتالي يستدعي عقوبة من الدرجة الثالثة أما بالنسبة لأخطاء الدرجة الرابعة فقد حددها المشرع في المادة 181 من الأمر 06-03 تتمثل في:

- ✓ الاستفادة من الامتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته ارتكاب أعمال عنف على أي شخص مكان العمل
- ✓ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شانها الإخلال بالسير الحسن لمرفق العام أو المصلحة
- ✓ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة تزوير الشهادات أو المؤهلات أوكل وثيقة سمحت له بالتوظيف والترقية.
- ✓ الجمع بين الوظيفة التي شغلها ونشاط مربح أخر غير ذلك المنصوص عليها في المادة 43 و44.[1]

الاستفادة من امتيازات وتزوير الشهادات والمؤهلات، حيث يمكننا تكييف خرق التحفظ كخطأ من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بالتحيز إلى شخص طبيعي أو معنوي قصد تحقيق خدمة مقابل امتيازات أي كانت طبيعتها فهنا يمكننا القول بأنه خرق لواجب التحفظ في شقه الأخلاقي لأنه خرق واجب أداء الوظيفة بأمانة ودون تحيز وبالتالي فهو خطأ جسيم يستلزم العقوبات المقررة ضمن الدرجة الرابعة.

إتلاف وثائق إدارية حيث يمكننا أن نقول أن هذا الخطأ خرق للتحفظ لان الوثائق الإدارية في عهدة وأمانة الموظف العام فهو بالتالي خرق لواجب الموظف لتأدية مهامه بأمانة.

إما إذا كان القصد من إتلافها الإساءة أو إعاقة السير الحسن للمصلحة أو المرفق العام مهما كانت الدوافع والأسباب سياسية أو نقابية فهنا الموظف العام قد خرق واجب التحفظ بفعل الإتلاف وكان الأضرار إعاقة السير الحسن للمصلحة فهنا هذا الخطأ فيه شق أخلاقي يتضمن الإخلال بالأمانة المعهودة إليه وفي شقه السياسي من اجل تحقيق مصلحة نقابية أو سياسية إذا كان القصد إعاقة السير الحسن للمرفق العام فهو خطأ جسيم يستدعي العقوبات المقرر

[1] رحموي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003.ص51.

للأخطاء من الدرجة الرابعة ارتكاب أعمال عنف يمكننا أن نكيف خرق التحفظ ضمن الدرجة الرابعة إذا قام

الموظف بالاعتداء بالعنف على اي شخص سواء من المستفيدين من المرفق أو الزملاء أو الرؤساء وهذا يعد خرقا للواجب الذي حدده المشرع في المادة 52 والمادة 53 من الأمر 06-03 حيث:" يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته مع رؤساءه وزملاءه ومرؤوسيه"، [1] " يجب على الموظف العام التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة وأدب".

ومنه لا يمكن تكييف خرق التحفظ كخطأ وظيفي ضمن درجة واحدة فاتساع نطاق واجب التحفظ الذي لا ينحصر في حرية الرأي والتعبير فقط فهو يشمل أيضا الواجبات الوظيفية الأخلاقية وأيضا أخلاقيات الموظفين وانضباطهم من أمانة ونزاهة وروح مسؤولية في أداء المهام الوظيفية فمرونة وسلاسة واجب التحفظ وتكييف خرقه كخطأ وظيفي لا يمكن أن يكيف ضمن درجة واحدة وأيضا يمكن أن يكون أكثر من خطا مكيف ضمن خرق واجب التحفظ وتتغير العقوبة التأديبية لواجب التحفظ وتكيف الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام حسب الجسامة وحسب الزمان والمكان لأنه واجب مستمر ودائم أثناء وبعد أداء المهام الوظيفية[2]

المطلب الثاني: السلطة المخولة لتوقيع العقوبة عن خرق واجب التحفظ

إن المشرع الجزائري في الأمر 06-03 سار المفعول قام بتخويل سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية إلى السلطة الإدارية الرئاسية، وإحالة البعض الأخر في المجالس التأديبية وبذلك المشرع الجزائري أناط الاختصاص في إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لجهتين: السلطة الرئاسية ومجالس التأديب حسب جسامة الخطأ المرتكب ولان خرق التحفظ يكيف على انه خطأ وظيفي قد يدخل ضمن الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة حسب جسامة الخطأ المرتكب فان اختصاص قرار التأديب يعود إلى السلطة الرئاسية ومجالس التأديب كلاهما معا عندما يتعلق الخطأ بخرق واجب التحفظ

[1] المادة 53 من الأمر 06- 03

[2] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري الدراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات القضائية، ط1، جسور للنشر والتوزيع المحمدية الجزائر، 2015، ص155.

✓ **السلطة الرئاسية:** إن سلطة التأديب في الوظيفة العامة هي جزء من السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها، كما أن اختصاص الرؤساء الإداريين بسلطة التأديب في الوظيفة العامة هو اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على الأشخاص المرؤوسين داخل الإدارة إذا اقتضى الأمر، من اجل ضمان حسن سير المرافق العامة[1].

فالإجراءات التأديبية تنطلق من الرئيس الإداري الذي يعتبر محركه وإن كان لا ينفرد بتوقيع العقوبات على الأخطاء الأقل جسامة ولقد خص المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحريك الإجراءات التأديبية وهذا يعني أن سلطة التأديب في نظام تأديب الموظف العمومي الجزائري هي من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين المادة 95 من الأمر 06-03:" تعود صلاحية تعيين الموظف إلى السلطة المخولة وحسب بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها "، لكن المشرع الجزائري حسب الأمر 06-03 ميز بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية من جهة وعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة [2]

- **عقوبات الدرجة الأولى والثانية:** إن خرق التحفظ إذا كيف من الدرجة الأولى والثانية فان المشرع في المادة 165 من الأمر 06-03 فانه تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار معبر، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، فهنا المشرع الجزائري لم يلزم السلطة الإدارية باستشارة أي هيئة عند توقيع أي عقوبة نظرا أن الأخطاء المرتكبة ضمن الدرجة الأولى والثانية تعتبر اقل جسامة
- **عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة:** نظرا لان خرق واجب التحفظ يكيف أيضا ضمن الدرجة الثالثة والرابعة من الأخطاء الوظيفية الأكثر جسامة فان العقوبات المقررة ضمن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة تتخذها السلطة المكلفة بالتعيين بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبد في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتجاوز 45 يوما من تاريخ إخطارها.[3]

---

[1] تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية دراسة حالة، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010-2009، ص81-82.

[2] تيشات سلوى، مرجع سابق، 82.

[3] قفايفية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة 2008-2009، ص177.

هنا قد وفر المشرع للموظف المعني للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ضمانة القرار الجماعي كأنه مجلس تأديب ذا تشكيلة جماعية، ولقد رتب المشرع في الأمر 06-03 بموجب المادة 166 أثر أو جزاءا سلبيا في حال عدم مراعاة أجال إحالة الملف التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وحدد الآجال ب 45 يوما، في حال المخالفة يسقط الخطأ وبهذا يتحقق الجزاء السلمي والأثر السلبي

✓ **المجلس التأديبي:** لقد انشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية، إذا ما تعلق الأمر بعقوبات على درجة كبيرة من الجسامة تصل إلى الدرجة الثالثة والرابعة وقد أطلق عليها المشرع في الأمر 06-03 تسمية: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء "، وهذه اللجان أو المجالس عبارة عن تشكيلة متساوية الأعضاء من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين يرأسها احد الإداريين[1]

إذا كان المشرع الجزائري قد جسد منطق الضمان عند إنشاءه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى جانب الرئيس الإداري اللذان يجتمعان كمجلس تأديبي، حيث لا يسع الرئيس الإداري الانفراد بتوقيع العقوبات المتعلقة بخرق التحفظ إذا كانت على درجة من الجسامة فتتدخل هذه اللجان إلى جانب الرئيس كمجلس تأديب.

إن المشرع الجزائري في الأمر 06-03 قد نص على إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، حيث يقول في المادة 165:" تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديب"[2].

[1] محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري، 1989، ص180.

[2] كباسي انتصار، عزوز أمنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي، 1945 قالمة.2015-2016ص39-40

وفي الأخير يمكننا القول إن السلطة التي تصدر القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام الذي ارتكب خطأ يندرج ضمن نطاق خرق التحفظ، وكيف هذا الخطأ من الدرجة الأولى أو الثانية فان السلطة الإدارية الرئاسية تقوم بتأديب الموظف ومن دون استشارة أو اخذ رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما إذا كانت الأخطاء التي تعتبر خرقا للتحفظ قد كيفت من الدرجة الثالثة أو الرابعة فان السلطة الرئاسية الإدارية تقوم بتأديب الموظف بعد اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وانطلاقا من أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزم للإدارة فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فهذا يعكس إشراك ممثلي الموظفين لاتخاذ القرار المناسب الذي لا تنفرد به الإدارة ويكون قرار اللجنة مبررا.[1]

المطلب الثالث: الجزاءات المترتبة عن خرق واجب التحفظ

إن المشرع الجزائري يهدف إلى كشف العيوب في البناء الإداري فالتأديب يمنع ارتكاب المخلفات مستقبلا وبذلك يمهد لإصلاح البلاد أي هو إجراء علاجي يهدف الى سد الثغرات ومنع الوقوع في الخطأ مستقبلا، كما يجدر الذكر أن التأديب يهدف إلى إصلاح شخص الموظف من خلال تبصيره بالأخطاء التي ارتكبها، فالتأديب لا يقوم على فكرة العقاب بل يهدف إلى إصلاح الموظف العام ورفع كفاءة أدائه، ولضمان حسن سير المرفق العام فان التأديب يقوم على أساس ضمان سير المرافق العامة، ولهذا قام المشرع بتقرير العقوبات التأديبية على أي تقصير أو إهمال في أداء الواجبات الوظيفية من قبل الموظف العام ويتحمل الجزاءات التأديبية المقررة[2].

ولان واجب التحفظ من الواجبات الوظيفية التي يجب ان يلتزم بها الموظف وقد حرر لها عقوبات حسب درجة الجسامة عند خرق أو الإخلال بواجب التحفظ، ولان خرق واجب التحفظ قد يكيف كخطأ وظيفي في كل درجات الجسامة من الدرجة الأولى والثانية والثالثة والرابعة ويترتب عن جسامة كل خطا حسب الدرجة جزاءات تأديبية تصنف وفقا لإحكام المادة 163 من الأمر 06-03 إلى أربعة درجات منها العقوبات المعنوية ومنها العقوبات المادية:

---

[1] كباسي انتصار، عزوز أمنة، مرجع سابق، ص40-41.

[2] علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004 ص255.

الفرع الأول: العقوبات المعنوية

تتمثل العقوبات المعنوية في تنبيه الموظف لينتهج منهجا قويما في عمله أو سلوكه في المستقبل ولا يترتب عن هذا النوع من الجزاء أي أثر مادي، وحسب المادة 163 فان المشرع حدد عقوبات الدرجة الأولى التي توجه في شكل تنبيه أو إنذار كتابي أو توبيخ:

- **التنبيه:** يعتبر جزاء التنبيه أخف الجزاءات التي نص عليها المشرع فهو يتضمن حث الموظف وتذكيره بوجوب مراعاة واجباته الوظيفية إذا ما ارتكب الموظف إخلال بسيط في واجباته أوفي سلوكه الوظيفي، وتقوم السلطة المخولة المتمثلة في السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوجيه التنبيه بقرار مبرر عند حصولها على توضيحات كتابية من المعني لتقويم وتحسين سلوك الموظف الوظيفي ولجعله يدرك الخطأ المرتكب

- **الإنذار الكتابي:** هو تحذير الموظف من الإخلال بواجباته الوظيفية حتى لا يتم تجديد العقاب عليه وتستهدف تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبها ويتم اتخاذ هذه العقوبة بقرار يتم تبليغه للموظف من طرف الإدارة.

- **التوبيخ:** هو إجراء اشد من الإنذار، وهو عبارة عن لوم شديد اللهجة توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ الوظيفي، وتقرر عقوبة التوبيخ بنفس الكيفيات والشروط التي تصدر بها عقوبة الإنذار

الأخطاء الوظيفية التي تكيف ضمن الدرجة الأولى والثانية والتي تكون خرقا للتحفظ تقرر لها عقوبات معنوية لها تأثير على نفسية الموظف ولا يتعدى هذا التأثير إلى الوضع المادي للمركز الوظيفي[1].

الفرع الثاني: الجزاء المادي

وذلك الجزاء الذي لا ينحصر تأثيره على نفسية الموظف فقط، بل يتعدى إلى الوضع المادي لمركزه الوظيفي وبذلك نستطيع تصنيف العقوبات المادية المقررة لخرق التحفظ ضمن الدرجة الثانية والثالثة والرابعة وتتمثل هذه العقوبات في:

[1] سعيد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص176.

✓ **عقوبات الدرجة الثانية:** وهي العقوبات المقررة للأخطاء الوظيفية المرتكبة من الدرجة الثانية، فإذا تم تكييف خرق واجب التحفظ ضمن الدرجة الثانية فان العقوبات ضمن المادة 163 من نفس الأمر في فقرتها الثانية تقول:

- التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام (03)، ويقصد به توقيف الموظف الذي قام بخرق التحفظ لمدة محددة لا يمكن خلالها مزاولة مهامه الوظيفية، وينحصر اثر الوقف في منع الموظف العام من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف، على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة الوقف مباشرة.[1]

- الشطب من قائمة التأهيل: هي عقوبة تؤدي الى شطب الموظف العام الذي قام بخطأ خرق التحفظ من لائحة الترقية في الرتبة خلال السنة التي اتخذ فيها القرار 3، ويترتب عن عقوبة الشطب من قائمة التأهيل حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية، وبذلك يحرم من الحصول من ترقية مشروعة خلال صلاحية الجدول السنوي، مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة.

✓ **عقوبات الدرجة الثالثة:** إذا كيفت جسامة خرق واجب التحفظ ضمن الدرجة الثالثة فان العقوبات المقررة حسب ما ذكرته المادة 163 من الأمر 06-03- [2]التي قرر وفقها المشرع عقوبات الدرجة الثالثة بحسب الجسامة والتي تتمثل في:

- الإيقاف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية أيام (08): ويقصد بها في هذه الحالة توقيف الموظف على الأقل أربعة أيام (04) كحد ادني إلى ثمانية أيام (08) كأقصى حد عن مزاولة أداء مهامه الوظيفية.

- التنزيل من درجة إلى درجتين: ويقصد بالتنزيل في الدرجة تنزيل الموظف الذي ارتكب خطأ إلى درجة ادني من الدرجة التي يشغلها وقت توقيع العقوبة ويبقى موظف محتفظا بأقدميته التي تحصل عليها في الفئة الوظيفية قبل توقيع العقوبة، ويترتب عن التنزيل من

[1] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2010، ص437.

[2] المادة 163 من الأمر 06-03.

درجة إلى درجة النقص الفوري من مرتب الموظف الى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية.

- النقل الإجباري: وهو عبارة عن إجراء تأديبي يتم بموجبه نقل الموظف الذي ارتكب الخطأ الذي يدخل نطاق خرق التحفظ من مكان عمله إلى مكان أخر، وهذا الإجراء لابد من تمييزه عن النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية[1].

✓ **عقوبات الدرجة الرابعة:** إذا كيف خرق واجب التحفظ ضمن أخطاء الدرجة الرابعة فان جسامة هذا الخطأ تستدعي العقوبات المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 06-03[2] وتتمثل هذه العقوبات أساسا في:[3]

- **التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:** ويتمثل هذا الإجراء في تنزيل أو تعيين الموظف الذي ارتكب الخطأ المتعلق بخرق التحفظ في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها

- **التسريح:** هو إجراء تأديبي يترتب عنه فقدان صفة الموظف، ويعد اشد العقوبات التأديبية وتتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب.

- **العزل:** هي عقوبة تقرر بسبب إهمال المنصب والتغيب بشكل متواصل لمدة (15) يوما على الأقل دون مبرر مقبول، وذلك يعني حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية طبقا للمادة 185 من الأمر 06-03[4] فان الموظف الذي يكون محل عقوبة التسريح أو العزل لا يمكن ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، وبالتالي فهي اشد العقوبات.

ومما سبق نجد أن واجب التحفظ واتساع نطاقه وشموله الجانب الأخلاقي للوظيفة والجانب الأخلاقي للموظف فضلا عن جانبه السياسي المتمثل في حرية الرأي والتعبير، فان خرق واجب

---

[1] نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007، ص354.

[2] المادة 181 من الأمر 06-03.

[3] سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية جامعة الجزائر، الجزائر، 2004-2005، ص19-20.

[4] المادة 185، الأمر 06-03.

التحفظ تختلف جسامته بحسب ظروف الخطأ الزمنية والمكانية وبحسب حساسية بعض الأسلاك وحساسية بعض المرافق العمومية، وكذلك يكيف بحسب الرتبة السلمية، ولذلك قد يكيف خرق التحفظ ضمن الدرجات الأربعة بحسب الجسامة وذلك ما يترتب عنه العقوبات المقررة ضمن

الدرجات الأربعة التي أقرها المشرع ضمن الأمر 06-03، وترك لسلطة التعيين تقدير هذه الأخطاء وتوقيع العقوبة وقد تشاركه لجان متساوية الأعضاء كمجلس تأديب في درجة العقوبة الأكثر جسامة، وهذا ما يترتب عنه اثأر معنوية على شخص الموظف أو اثأر مادية قد تتجاوز الجانب المعنوي إلى الجانب المادي للمركز الوظيفي الذي يشغله الموظف صاحب الخطأ[1]

المبحث الثاني: العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ

إن المشرع الجزائري قرر مجموعة من العقوبات التي تقع على الموظف الذي يرتكب خطأ وظيفيا وقد تترتب عن هذا الخطأ المسؤولية الجنائية متى حققت أركان الجريمة المتمثلة في الركن المعنوي وهو العمد في القيام بالفعل والركن المادي الذي يتمثل في مادية الفعل على ارض الواقع ويسبب أضرارا عامة تصيب المجتمع، والتحفظ واجب يلتزم به الموظف وخرقه تختلف جسامته من ادني إلى أقصى حد في العقوبات التأديبية وعندما تترتب عن جسامة هذه الأخطاء التي يرتكبها الموظف ويترتب عليها المسائلة الجنائية التي يكون ركنها المعنوي العمد أو القصد وركنها المادي في القيام بالفعل أو الجناية على ارض الواقع، وعندما يتحقق الضرر العام نكون بصدد توقيع العقوبة المقررة مسبقا الأخطاء الوظيفية التي تعتبر خرقا لواجب التحفظ وما يترتب عليها من أثار قانونية.[2]

المطلب الأول: العقوبات المقررة في قانون العقوبات لخرق التحفظ

لقد قام المشرع الجزائري في قانون العقوبات مسبقة على الجنح والجنايات التي يرتكبها الموظف العام، وسنقوم بتكييف بعض العقوبات التي قررت بسبب أخطاء وظيفية جسيمة تحدث ضررا عاما وتدخل ضمن نطاق خرق واجب التحفظ

[1] نور الدين خرشي، مبدأ التناسب في القرار التأديبي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: إدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر موالي، سعيدة، الجزائر، 2014-2015، ص72.

[2] نور الدين خرشي، مرجع سابق، ص73.

حيث اقر المشرع الجزائري في المادة 119 مكرر: إن كل موظف عمومي حسب المفهوم المذكور في المادة 02 من قانون الفساد 06-01 الذي تسبب إهماله الواضح أي إهمال الوظيفة وبطبيعة الحال إهمال الوظيفة يعد خرقا لواجب التحفظ لأنه خرق لأخلاقيات المهنة عامة وخاصة خرق الأمانة والذي يؤدي إلى الضرر العام.[1]

فالضرر العام المحدث في المادة 119 مكرر هو سرقة أو اختلاس وتلف أو ضياع أموال عمومية أو خاصة أو أشياء تقوم مقامها أو وثائق أو سندات أو عقود أو أموال منقولة وضعت تحت يده سواء بحكم وظيفته أو بسببها

فالمشرع وضح من خلال عبارة " وضعت تحت يده " ان ما ذكر ضمن المادة أمانة هو لدى الموظف العام بحكم الوظيفة التي يؤديها أو بسببها، والأمانة والنزاهة تدخل نطاق التحفظ وخرقها هو خرق للتحفظ، حيث قال المشرع في المادة 41 من الأمر 06-03:" يجب على الموظف أن يمارس مهامه بأمانة..، ومفهوم مصطلح أمانة واسع النطاق باتساع وشمول واجب التحفظ في شقه الأخلاقي، حيث تندرج ضمن أخلاقيات المهنة[2].

ونظرا لجسامة الخطأ المرتكب من قبل الموظف والذي يعد جناية لخرق التحفظ اقر المشرع في المادة 119 مكرر اقر عقوبة الحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات كما اقر أيضا غرامة مالية حددها من 50000 دج إلى 200000 دج أما في المادة 120 فقد وضح المشرع أن الموظف الذي يتلف أو يزيل بطريق الغش وبنية الإضرار، وثائق أو سندات أو عقود أو أموالا منقولة كانت في عهدته بهذه الصفة أو سلمت له بسببها، ولأنها عقوبة تقع على خرق النزاهة والأمانة للموظف وبالتالي هي خرق لواجب التحفظ فان مرتكب هذا الفعل أو الجناية بحسب السلم الوظيفي أو بحسب السلك الوظيفي وحساسية بعض الوظائف تقرر عقوبة الحبس والغرامة المالية المحددة والتي تشدد بحسب الرتبة السلمية. [3]

وقد حدد المشرع تحديدا صريحا للأشخاص محل العقوبة القاضي والضابط العمومي والموظف، الذي ارتكب الجناية التي في مضمونها خرق التحفظ، فالغش خرق لأخلاقيات

---

[1] القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المؤرخ في 20 فيفري 2006، الجريدة الرسمية، العدد 14.

[2] المادة 41 من الأمر 06-03.

[3] سلامة أميرة، المسؤولية القانونية للموظف في حالة إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011-2012.ص203-204.

المهنة والجانب الأخلاقي للموظف الذي يجب أن يؤدي مهامه بأمانة ونزاهة، وهذا ما قالت به المادة 41 في الأمر 06-03.

وحسب المادة 120 في الوثائق والسندات والعقود أو الأموال المنقولة التي في عهدته فإتلافها عمدا وتحقيق العمد أو إزالتها بطريقة الغش وهو أيضا تحقيق العمد وقد كيفت هذه الجناية كخطأ وظيفي ضمن الدرجة الرابعة حسب المادة 181 من القانون 06-03 ، والذي يستدعي العقوبة الجنائية المقررة في المادة 120 من قانون العقوبات والتي تتمثل في الحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة مالية محددة من 500 إلى 5000 دج وتشدد العقوبة بحسب الرتبة السلمية وبحسب حساسية السلك الوظيفي أو حساسية المرفق العام أما المادة 132 يقول المشرع أن القاضي أو رجل الإدارة الذي يتحيز لصالح احد الأطراف أو ضده فهذا الفعل يعد جناية ويعد خرقا لأخلاقيات المهنية وأخلاق الموظف ويدخل في نطاق خرق واجب التحفظ، فالقاضي ملزم بالتحفظ وعدم التحيز بحسب القانوني الأساسي للقضاء، أما رجل الإدارة فقد قالت المادة 141 من الأمر 06-03 بان الموظف يجب أن يؤدي الوظيفة بأمانة وبدون تحيز، وهذا الفعل الذي يعد جناية هو إخلال بالمساواة بين المستفيدين من المرفق العام أو المحتكمين للقضاء.

ولهذا قرر المشرع في المادة 132 من قانون العقوبات غرامة مالية تقدر من 500 دج إلى 1000 دج وأيضا عقوبة الحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وتشدد العقوبة بحسب الرتبة السلمية وحساسية السلك أو المرفق صاحب النشاط.

أما في المادة 136 من قانون العقوبات يقول المشرع بجواز محاكمة كل قاضي أو موظف إداري يمتنع بأي حجة كانت عن الفصل فيما يجب عليه بعد ان يكون طلب إليه ذلك، فهنا الموظف قد رفض تنفيذ الأوامر وهذا ما وضحه المشرع في عبارة بعد أن يكون قد طلب إليه ذلك... وذلك في إطار مهامه الوظيفية أو بسبب التسخير، وهذا الفعل الذي يعد جناية قد كيف كخطأ وظيفي جسيم يصنف ضمن الدرجة الثالثة حسب المادة 180 من الأمر 06- 03، فالامتناع عن تنفيذ الأوامر يدخل نطاق خرق واجب التحفظ لان الموظف خرق واجب الطاعة.[1]

[1] سلامة أميرة، مرجع سابق، ص204.

ومهما كانت الدوافع فان الموظف أو القاضي الذي قام بهذا الفعل الذي يعد جناية ويكيف خرقا لواجب التحفظ قد ألغى احترام سلطة الدولة وامتنع عن تطبيق السياسة العامة وفق القوانين والتشريعات المعمول بها مهما كانت الدوافع نقابية أو حزبية أو سياسية، فقد قالت المادة 40 من المرسوم 06-03 يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها، أما بسبب الدوافع التي جعلت الموظف يمتنع وتتأثر مهامه فهو خرق لما جاءت به المادة 28 من الأمر 06-03:" لا يمكن ان يترتب عن الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف مع مراعاة حالات المنع المنصوص

عليها في التشريع المعمول به لا يمكن بأي حال بان يؤثر الانتماء أو عدم الانتماء إلى حزب سياسي على حياته المهنية "، ولان هذا الفعل المرتكب من الموظف يصنف أخطاء الدرجة الثالثة من حيث الجسامة وأيضا كيف له المشرع عقوبة جنائية في قانون العقوبات في المادة 136 والمتمثلة في غرامة مالية مقدرة من 750 دج إلى 3000 كما دج قرر المشرع حرمان مرتكب الفعل بالحرمان من ممارسة الوظائف العمومية من 5 سنوات إلى 20 سنة، وتشدد العقوبة بحسب الرتبة السلمية أو بحسب حساسية السلك الوظيفي وحساسية من المرفق العام.[1]

وفي المادة 137 يقول المشرع إن كل موظف أو عون من أعوان الدولة أو مستخدم أو مندوب عن مصلحة للبريد، يقوم بفظ أو إتلاف أو اختلاس وسائل المسلمة إلى البريد أو يسهل ذلك، حيث أن الرسائل هي أمانة في عهدة المذكورين في المادة بمناسبة أداء مهامه وفضها، وإتلافها هو المساس بالأمانة الموكلة لهم وهذا خرق لواجب التحفظ في جانبه الأخلاقي، والاختلاس هو فعل يمس بالنزاهة والاستقامة في أداء المهام الوظيفية، وإن قام بتسهيل هذا الفعل الضار فهو شريك بالفعل الضار وبالتالي يتحمل العقوبة، فضلا على أن هذا الفعل المتمثل في فظ وإتلاف الوثائق يعتبر خطا جسيما من الدرجة الرابعة في الأمر 06-203، وقرر المشرع العقوبة المذكورة في المادة 137 والمتمثلة في الحبس من 03 أشهر إلى 05 سنوات وبغرامة مالية مقدرة من 30000 دج إلى 500000 دج و، وأضاف المشرع ضمن

[1] سلامة أميرة، مرجع سابق، ص204-205.

الفقرة الثانية من نفس المادة، انه يعاقب بنفس العقوبات كل مستخدم أو مندوب لمصلحة البريد الذي يفشي محتوى أو يذيع محتوى برقية أو يتلفها أو يختلسها، وهنا فقد تناول الفاعل خرق السر المهني بإذاعة محتوى البرقية التي تدخل في عهدته أي في أمانته، فبهذا فقد خرق الأمانة وأيضا أفشى سرا مهنيا واللذان يعتبران خرقا لواجب التحفظ الذي يجب أن يلتزم به الموظف أثناء وبمناسبة مهامه وحتى بعد الانفصال عن الوظيفة فأضاف المشرع بالإضافة إلى عقوبة الحبس والغرامة المالية الحرمان من الوظائف العمومية من 05 إلى 10 سنوات.

أما في المادة 301 والمادة 302 فقد خصهما المشرع بواجب كتمان السر المهني والعقوبات المقررة لخرق هذا الواجب، فواجب كتمان السر المهني وواجب التحفظ واجبان متلازمان يجب

على الموظف الالتزام بهما بمناسبة أداء مهامه وحتى بعد أداء الوظيفة أو الانفصال عنها، وكل خرق هو يعتبر خرق لواجب كتمان السر وواجب التحفظ معا.

فقد قال المشرع في المادة 301 أن الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على إسرار أدلى بها يعاقبون بالحبس والغرامة المالية المحددة ضمن العقوبة المقررة عند إفشائهم لهذه الإسرار في غير الحالات التي يوجبها عليهم القانون ولم يصرح لهم بذلك، فالإفشاء السر المهني يعتبر من الأخطاء الجسيمة التي تدخل نطاق خرق التحفظ وقد كيف هذا الخطأ ضمن أخطاء الدرجة الثالثة حسب الأمر 06-303 في المادة 180 نظرا لجسامة هذا الخطأ.

وبالعودة إلى العقوبة المقررة في المادة 301 من قانون العقوبات، تتمثل العقوبة في الحبس من شهر إلى 06 أشهر وبغرامة مالية من 500 دج إلى 5000 دج، وتشدد العقوبة بحسب الرتبة السلمية[1].

أما المادة 302 فقد قال المشرع ان كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء أي انه إذا أفشي سر وتحقق الفعل أو حتى الشروع في الإفشاء أو كشف إسرار المؤسسة التي يعمل فيها، فقد شدد المشرع العقوبة إذا كان إفشاء هذه الإسرار إلى جانب

[1] خالد الرشودي، المسؤولية الجنائية عن إفشاء أسرار التحقيق، بحث مقدم لنيل شهادة الماجيستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، السعودية، 2006. ص96.

الجزائريين المقيمين بالخارج ما لم يصرح أو يسمح لهم بذلك تقرر عقوبة الحبس من سنتين إلى 05 سنوات وغرامة مالية من 500 دج إلى 10000 دج.

وقد خفف المشرع العقوبة إذا كان إفشاء هذه الإسرار إلى جانب الجزائريين المقيمين بالجزائر، حيث قرر عقوبة الحبس من 03 أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية مقدرة من 500دج إلى 1500 دج.[1]

كما أن المشرع ألزم بتطبيق الحد الأقصى للعقوبة المقررة في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأسرار بالأسلحة والذخائر الحربية المملوكة للدولة، وقال المشرع ضمن المادة انه في جميع الحالات التي تخص الفقرة الأولى والثانية والثالثة علاوة على العقوبة المقررة يجوز الحكم على

الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة أو05 سنوات على الأكثر.

من خلال ما سبق نجد أن العقوبات المقررة على الموظف في قانون العقوبات من خلال أخطاءه الوظيفية المرتكبة قد وقعت تحت طائلة العقوبة الجنائية المقررة مسبقا نظرا للضرر العام الذي يحدثه الفعل المرتكب، والذي لاحظنا أن هذا الفعل المرتكب يمس بأمانة ونزاهة الموظف والتي تتعلق بالأخلاقيات المهنية وأخلاقيات الوظيفة والتي تدخل في نطاق خرق واجب التحفظ، وقدرت العقوبة بين الحبس والغرامة المالية والحرمان من ممارسة الوظيفية[2].

المطلب الثاني: العقوبات المقررة على خرق التحفظ في قانون الفساد 06-01

إن المشرع من خلال القانون 06-01 حدد العقوبات التي تقع على خرق الموظف العام للأداء السليم والنزيه للوظيفة التي يشغلها فأي فعل مرتكب من الموظف والذي يحدث ضررا عاما، ويتعلق الفعل المرتكب أو الخطأ الوظيفي بأخلاقيات الوظيفة وأخلاقيات الموظف، ولان واجب التحفظ يشمل مجمل هذه الأخلاقيات فان هذه العقوبات المقررة هي عقوبات على خرق واجب التحقق.

[1] محمد أحس، نظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، 2015-2016، ص166.

[2] محمد أحس، مرجع سابق، ص166-167.

حيث يقول المشرع في المادة 07 من القانون 06-01[1] انه من اجل مكافحة الفساد تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية على تشجيع النزاهة والأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزيه والملائم للوظائف العمومية والعهدة الانتخابية.[2]

وفي مجمل العقوبات المتعلقة بخرق التحفظ فقد تناولها المشرع في القانون 06-01 ضمن الباب الرابع تحت عنوان التجريم والعقوبات وأساليب التحري، حيث أقر في رشوة الموظفين في المادة 25 الفقرة الثانية أن كل موظف عمومي طلب قبل بشكل مباشر أو غير مباشر مزية غير مستحقة لنفسه أو لشخص أخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته، فالموظف الذي يقبل المزية يخرق واجب التحقق الذي يتضمن نزاهة الموظف الذي يجب ان يؤدي وظيفته بأمانة ودون تحيز، وقرر المشرع في أول المادة العقوبات المتمثلة في عقوبة الحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة مالية من 200000 دج إلى 1000000 دج نظرا لجسامة الخطأ الوظيفي أو الفعل المرتكب من قبل الموظف كما أن هذا الخطأ يدخل ضمن الدرجة الرابعة بحسب المادة 181 من الأمر 06-03.

وقد قرر المشرع أيضا ضمن المادة 26 العقوبات التي تقع على منح الامتيازات غير المبررة والتي تعد خرقا لواجب التحفظ وتدخل في نطاقه، ويتمثل هذا الخرق في التمييز والمحاباة وبالتالي يعد خرقا للواجبات الذي ذكرته المادة 41 من الأمر 06-03 التي توجب بممارسة الموظف لمهامه بكل أمانة ودون تحيز.

وبالتالي فالمشرع ضمن المادة 26 من القانون 06-01 حدد عقوبة الخرق بالحبس من سنتين الى 10 سنوات وحدد غرامة مالية مقدرة بـ 200000 دج إلى 1000000 دج وهي نفس العقوبة المقررة في المادة 25، وتطبق العقوبة على كل موظف عمومي يقوم بإبرام عقد أو يؤشر أو يراجع عقدا أو اتفاقية أو صفقة أو ملحقا مخالفا بذلك الأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري العمل بها.

---

[1] المادة 07 من القانون 06-01.

[2] سامية سي العابدي، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015-2016، ص59-60.

أما المادة 27 التي تناولت الرشوة في مجال الصفقات العمومية فمضمونها أن الموظف الذي يخرق واجب التحفظ من خلال قبول أجرة أو منفعة من اجل أداء خدمة تتمثل في إجراء مفاوضات قصد إبرام أو تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق، فالموظف بذلك خرق أخلاقيات المهنة في النزاهة والأمانة والتي تدخل بدورها في نطاق واجب التحفظ، وشددت العقوبة من 10 سنوات إلى 20 سنة وغرامة مالية مقدرة بـ 1000000 دج إلى 2000000 دج وهي نفس الغرامة المطبقة على الموظف الأجنبي عند تحقيق جرم الرشوة، إلا أن عقوبة الموظف العمومي الدولي خففت في الحبس من سنتين إلى 10 سنوات حسب المادة 28 بغرض أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.

أما في المادة 29 والمادة 30 تضمنت اختلاس الممتلكات من قبل الموظف العام، فالاختلاس والغدر يعتبران من الأفعال التي تخل بأخلاق الموظف وشرفه وأخلاقيات المهنة، وبذلك فهي تدخل في نطاق خرق واجب التحفظ الذي يجب أن يلتزم به الموظف في أداء مهامه

ففي المادة 29 يقول المشرع أن كل موظف يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمدا وبدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي، لصالح شخص أو كيان أخر أية ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أشياء أخرى ذات قيمة تدخل في عهدته بحكم الوظيفة أو بسببها، أي تكون بأمانته

أما في المادة 30 فيقول المشرع كل موظف يطلب أو يتلقى أو يشترط ا يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء أو يجاوز ما هو مستحق وبهذا يخرق واجب التحفظ المتمثل في أداء المهنة بأمانة. وإما عن العقوبات المقررة فهي نفس العقوبة في المادتين وتتمثل في الحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة مالية من 200000 دج إلى 1000000 دج.

كما أن المادة31 نصت على عقوبة الإعفاء أو التخفيض غير القانوني للضريبة والرسم وهذا يخالف واجب الموظف الأخلاقي بعدم التمييز والتحيز الذي يدخل نطاق خرق التحفظ ونصت على غرامة مالية بين 500000 دج إلى 1000000 دج وعقوبة الحبس بين 5 سنوات و10 سنوات[1].

[1] سامية سي العابدي، مرجع سابق، 60-61.

أما في المادة 32 تحت عنوان استغلال النفوذ كل موظف يقوم بطلب مزية أو قبول أي مزية غير مستحقة ليستغل الموظف نفوذه الفعلي أو المفترض بهدف الحصول من إدارة أو سلطة عمومية على منافع غير مستحقة وهذا خرق لواجب التحفظ والتحلي بالأمانة والنزاهة، وقررت نفس العقوبة التي أتت في المادة 29 والمادة 30.

وكذلك قرر المشرع نفس العقوبة في المادة 33 للموظف الذي يستغل وظيفته ومنصبه عمدا من اجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل، بغرض الحصول على منافع غير مستحقة وتدخل أيضا ضمن الأمانة والنزاهة وتعد خرقا لواجب التحفظ.

ونفس العقوبة حررت أيضا في المادة 35 عندما يكون الموظف مديرا أو مشرفا بصفة كلية أو جزئية عندما يتلقى فوائد عن العقود والمزايدات والمناقصات أو المقاولات أو المؤسسات أومن

يكون مكلفا بان يصدر إذنا بالدفع في عملية ما أو مكلفا بتصفية أمر ما ويأخذ منه فوائد أيا كانت، فهذا أيضا إخلال بواجب التحفظ عن طريق الإخلال بالأمانة في أداء الوظيفة[1]

أما المادة 38 تحت عنوان تلقي الهدايا فكل موظف عمومي يقبل من شخص هدية أو مزية غير مستحقة من شانها ان تؤثر في سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بمهامه، وهذا يخالف واجب التحفظ في شقه الأخلاقي لعدم أداء الوظيفية بأمانة ونزاهة

من خلال ما سبق ذكره نجد ان المشرع في القانون 06-01 المتعلق بالفساد قرر العقوبات المتمثلة في الغرامة المالية أوفي الحبس على الأفعال التي تعد خرقا على أداء الموظف لمهامه بأمانة ونزاهة، وهذا يعتبر الشق الأخلاقي لواجب التحفظ وخرقه يعد خرقا للتحفظ، ونظرا لجسامة الفعل المرتكب قرر المشرع العقوبات المذكورة نظرا للضرر العام الذي تحدثه الأفعال التي تعد خرقا لواجب التحفظ والتي يرتكبها الموظف وتعد جرما ضمن قانون الفساد[2].

[1] سامية سي العابدي، مرجع سابق، 62.

[2] عطيت هلا حافظ، النظام التأديبي في ظل الأمر، 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015-2016، ص54-55.

المطلب الثالث: الآثار القانونية المترتبة عن العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ

قد يرتكب الموظف العمومي فعلا يخرق به واجب التحفظ وإذا كيف هذا الخرق جريمة جزائية تحدث ضررا يمس بالمجتمع أو ضررا بالمال العام انه توقع عليه العقوبات المنصوص عليها ضمن قانون العقوبات وقانون الفساد، وعند تطبيق العقوبة فان الموظف العام يتحمل الآثار القانونية المترتبة عن الفعل المرتكب الذي يحدث ضررا عاما الذي يمس المجتمع أو المال العام وسنفصل في هذه الآثار فيما يلي:

✓إذا ارتكب الموظف العام فعلا يخرق به واجب التحفظ ويستدعي المسائلة الجنائية فيمكن حينئذ توقيفه في الحال، ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم نهائي بشأنه وهوما ذكره المشرع في المادة 174 من الأمر 06-03 بنصها: "يوقف الموظف الذي كان محل المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"[1].

✓يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز 06 أشهر ابتداءا من تاريخ توقيفه من الإبقاء على جزء من راتبه لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية في كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا ".

✓إن الأثر الأساسي للتوقيف هو الإبعاد العاجل للموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما يتولى مسئولوه المباشرون استرجاع جميع الوسائل التي كانت ممنوحة له لممارسة مهامه كالأوراق الرسمية والأختام وغيرها، إضافة إلى ذلك يحرم الموظف من جزء من مرتبه حيث لا يستفيد مدة لا تتجاوز 06 أشهر إلا نصف راتبه لاعتبارات اجتماعية، وكذا يتقاضى مجمع المنح ذات الطابع العائلي وهذا يعتبر أثرا أوليا للمسائلة الجنائية.[2]

أما عن الآثار المترتبة عن توقيع العقوبة بسبب هذه المسائلة التي كانت بسبب خرق واجب التحفظ الذي كيف كجريمة تمس المال العام أو تحدث ضررا عاما، وهذا سنفصله فيما يلي:

---

[1] المادة 174، الأمر 06-03.

[2] عطيت هلا حافظ، مرجع سابق، ص55-56.

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن العقوبة في قانون العقوبات

إن المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات قد اقر بمجموعة من العقوبات التي تطبق على الجرائم التي يرتكبها الموظف العام والتي تعد خرقا للتحفظ وحسب تكييف هذه الجريمة إذا كانت جنحة أو جناية قد اقر المشرع الجزائري عقوبات إجبارية أو اختيارية فضلا عن العقوبة المقررة، وهذا ما نصت عليه الفقرة 02 من المادة 09 مكرر 1 التي جاء فيها: "في حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على القاضي إن يأمر بالحرمان من الحق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها 10 سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه.[1]

وحسب نص المادة 14:" يجوز لمحكمة عند قضاءها في جنحة في الحالات التي يحددها القانون ان تحضر على المحكوم عليه ممارسة الحق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 وذلك لمدة لا تزيد عن 05 سنوات وتسري هذه العقوبة من يوم العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه ".[2]

أما عن عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية والتي ذكرت المادة 9مكرر 1:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية والتي لها علاقة بالجريمة الحرمان من حق الانتخاب والترشح ومن حمل أي وسام.
- عدم الأهلية لان يكون مساعدا محلفا، أو خبيراً أو شاهداً على أي عقد أو شاهداً أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال
- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة وفي التدريس، وإدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا
- عدم الأهلية لان يكون وصيا أو قيما
- سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها.

[1] بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانون، تخصص: قانون إداري إدارة عامة، قسم الحقوق، 2013-2014، ص166-167.

[2] المادة 14، الأمر رقم 20-06.

سواء كانت العقوبات التكميلية وجوبيه أو جوازيه فإنها لا تلحق المحكوم عليه إلا إذا نص عليها صراحة في الحكم، وهي من هذه الزاوية تشبه العقوبة الأصلية وهذا ما قامت به المادة 4 من قانون العقوبات على أن العقوبات التكميلية هي التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة وهي إما إجبارية أو اختيارية، وقد ذكرنا عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية التي ذكرتها المادة 9 مكرر 1.[1]

أما عن العقوبات التكميلية المذكورة ضمن المادة 9:"

- الحجر القانوني.
- الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية.
- تحديد الإقامة.
- المنع من الإقامة.
- المصادرة الجزئية للأموال.
- المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.
- الإقصاء من الصفقات العمومية[2].
- إغلاق المؤسسة الحظر من إصدار الشيكات أو استعمال بطاقات الدفع
- تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغاءها مع المنع من استصدار رخصة جديدة
- سحب جواز السفر.
- نشر أو تعليق حكم القرار الإداري.

ومن خلال ما سبق نجد أن الآثار المترتبة عن الفعل المرتكب الذي يعد خرقا للتحفظ ويكيف جريمة سواء كانت جنحة أو جناية لشمول واجب التحفظ وتموج تكييف خرق التحفظ بين الجنايات والجنح فان أول اثر يكون التوقيف المؤقت في حين صدور العقوبة ويتم عزل الموظف بصفة دائمة أو مؤقتة بحسب العقوبة وباقي العقوبات التكميلية المقررة سواءا كانت

[1] المادة 9 مكرر 1 من الأمر رقم 20-06

[2] بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص168-169.

وجوبيه أو جوازيه وهذا فضلا عن تحمل الجزاء المقرر في العقوبة الأصلية والتي قررها المشرع بالحبس وغرامات مالية.[1]

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن العقوبة في قانون الفساد

أما عن الآثار القانونية المترتبة عن العقوبات المقررة في قانون الفساد والتي يتحملها الموظف الذي قام بخرق واجب التحفظ، فان القانون 06-01 قد تخلى عن العقوبات الجنائية واستبدلها بعقوبات جنحية، وتتعلق هذه القاعدة على كافة جرائم الفساد وجميع الجنات بصرف النظر عن رتبهم، فقد أقرت المادة 50 من قانون الفساد تحت عنوان العقوبات التكميلية:" في حال الإدانة

بجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن للجهة القضائية أن تعاقب الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات ".[2]

ان مصطلح (يمكن) يقول بجوازية العقوبات التكميلية المذكورة في قانون العقوبات حسب تقدير من يقرر العقوبة، هذا إلى جانب العقوبات الأصلية والتي تمثلت في عقوبات مالية حددت في غرامة وعقوبة الحبس، أي أن توقيع العقوبات التكميلية اختياري وليس وجوبي، إضافة إلى العقوبات المقررة في الباب الرابع تحت عنوان التجريم والعقوبات وأساليب التحري، إذا ما كيفت احد مواد هذا الباب كعقوبة تقرر لخرق للتحفظ فان الموظف يتحمل الآثار المترتبة على العقوبة الأصلية كما يتحمل الآثار المترتبة من العقوبات التكميلية إذا ما تم الحكم بها،

وهذه العقوبات التكميلية ذكرها المشرع في قانون العقوبات ضمن المادة 9 و9 مكرر 1 إضافة إلى العقوبات التكميلية المذكورة في قانون العقوبات فقد قرر المشرع ضمن قانون الفساد في المادة 51 تحت عنوان التجميد والحجز والمصادرة وعقوبات تكميلية أخرى، حيث يمكن تجميد أو حجز العائدات والأموال غير المشروعة الناتجة عن ارتكاب الجريمة، وأيضا استرداد ما تم اختلاسه أو القيمة المادية المتحصل عليها من منفع أو ربح.

---

[1] بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص169.

[2] طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة د طاهر موالي، سعيدة.2016-2017، ص44.

وفي الأخير نستطيع أن نقول أن خرق واجب التحفظ من طرف الموظف قد يترتب عنه مسائلة جنائية وتقع بسببه عقوبات مقررة من طرف المشرع في قانون العقوبات وقانون جرائم الفساد حسب تكييف الفعل إذا كان جنحة أو جناية يتحمل الموظف الآثار المترتبة عن العقوبة المقررة ضمن القانون 06-01 وقانون العقوبات كعقوبات أصلية وكذا تحمل الآثار المترتبة عن العقوبات التكميلية المقررة ضمن قانون العقوبات، والمقررة ضمن قانون الفساد.[1]

[1] طالبي كريمة، مرجع سابق، ص44-45.

الخاتمة

خاتمة

انطلاقا من دراستنا حول موضوع واجب التحفظ في الوظيفة العمومية في الجزائر، وأهمية الحقوق وكيفية ممارستها والتي قد تعترضها القيود المفروضة مما تضيق من حدة ممارستها فيجعل الموظف نوعا ما غير فعالا لا في المجتمع ولا في قطاع الوظيفة العمومي، وبعتبر واجب التحفظ مفهوم قانوني يشير إلى الالتزام بالحفاظ على السرية وعدم الإفصاح عن معلومات معينة، سواء كانت تتعلق بمعلومات شخصية، أو تجارية، أو مهنية، أو حكومية. يختلف نطاق واجب التحفظ وتطبيقاته بحسب السياق القانوني والتشريعي في كل دولة، وكذلك بحسب نوع المعلومات التي يشملها.

إن أهمية هاته الحقوق التي قررها المشرع وضمنتها للموظف العام أشاد أداءه للوظيفة وتوليه للمهام المنوطة اليه من طرف الدولة، تجعله يعطي مردودا جيدا وتحفزه على أداء وإدارة شؤون القطاع فممارسته لهاته الحقوق وتمتعه بها خاصة الحقوق السياسية منها تجعله يحس أن مواطن وأنه حر في الانتخاب والترشح والانتماء إلى الأحزاب والحرية في الانضمام النقابي والإدلاء بصوته بكل أريحية ويملئ الإدارة الكاملة،

جعل المشرع هاته القيود التي من بينها كتمان السر المهني وواجب التحفظ الذي له معيار ذاتي وليس موضوعي يثير الكثير من الغموض بحيث لا يمكن للموظف معرفته إن كان قد وقع في الخطأ فهو بقي تحت رحمة رئيسه وبالتالي فإن القوانين الجزائرية ومعها أنها ضمنت حرية الرأي والتعبير وضمنت حقوق للموظف العام إلا أنها غير دقيقة وواضحة وعليه نقترح:

✓ **الاقتراحات:**

- توضيح دقيق للنصوص القانونية.
- إعطاء أهمية قصوى للحقوق المقررة للموظف دوليا وإقليميا ومحليا وتطبيقها على أرض الواقع تطبيقا كليا.
- فيما يخص قيد واجب التحفظ يجب توضيحه أكثر وتغييره أو تعديله لمعيار موضوعي لكي يتسنى للموظف معرفة حدوده وعدم الوقوع في الخطأ.
- تشجيع الموظف العمومي وإلمامه بمعرفة كل حقوقه وكيفية ممارستها. باعتباره مواطنا من نوع خاص وباعتباره ممثلا للدولة.

- الحظر من الإكثار من القيود على الموظف العمومي وتوسيع الحرية له في جميع المجالات

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

❖ **كتب:**

1. ابن منظور، لسان العرب، المجلد 3، دار صادر – بيروت، 1999.
2. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، الجزائر، دار أنجلو، 1994.
3. الهاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.
4. بهلولي أبو الفضل محمد، فوغولو الحبيب، مبدأ حياد الموظف العمومي في العملية الانتخابية، دفاتر السياسة والقانون، عدد خاص، الجزائر، 2011.
5. رحموي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2003.
6. سعيد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
7. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2010.
8. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.
9. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري الدراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بالاجتهادات القضائية، ط1، جسور للنشر والتوزيع المحمدية الجزائر، 2015.
10. فرحات محمد فهمي، الضبط الإداري والحياد الوظيفي، دراسة مقارنة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2002.
11. فرحات محمد فهمي، الضبط الإداري والحياد الوظيفي، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2002.
12. مازن ليليو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 2002.
13. محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري، 1989.

14. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

15. مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاته في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.

16. مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاته في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.

17. ناصر لباد، الأساس في القانون الإداري، ط1، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

18. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإداري، العقود الإداري، الأموال العالمة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

19. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007.

❖ **المقالات:**

1. أورده محمد الدريدي، واجب التحفظ في الوظيفة العمومية، المجلة التونسية للإدارة العمومية، عدد 37، السنة 2004.

2. سعيد علي الغافل، الإطار العام لماهية واجب التحفظ في الوظيفة العامة، مجلة الكوفة، العدد 29، 2016.

3. عادل الطبطبائي، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام، مجلة الحقوق، السنة العاشرة، العدد 4، ديسمبر 2014.

❖ **رسائل دكتوراه:**

1.بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانون، تخصص: قانون إداري إدارة عامة، قسم الحقوق، 2013-2014.

2. بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعالقات الدولية، 2007/2008.

3. بوراس منيرة، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية 2007-2008.

4. تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية دراسة حالة، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010.

5. حميات صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص: تنظيم اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي 2013-2014.

6. خالد الرشودي، المسؤولية الجنائية عن إفشاء أسرار التحقيق، بحث مقدم لنيل شهادة الماجيستير، جامعة نايف للعلوم ألمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، السعودية، 2006.

7. سلامة أميرة، المسؤولية القانونية للموظف في حالة إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011-2012.

8. سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري د مقارنة، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية جامعة الجزائر، الجزائر، 2004-2005.

9. شامي يسين – إجراءات المساءلة التأديبية للقضاة – مذكرة ماجستير في الحقوق، السنة الجامعية 2011/2012.

10. عائشة عبد الحميد العلاقة بين الإدارة والسياسة العامة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق جامعة الجزائر، 2011.

11. قفايفية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة 2008-2009.

12. بن عيشي عبد الحميد العلاقة بين الإدارة والسياسة العامة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر، 2011.

13. سامية سي العابدي، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، .2015-2016.

14. طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة د طاهر موالي، سعيدة.2016-2017.

15. عزيز إدريس، إشكالية الشفافية داخل الإدارة العمومية، مذكرة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية، الرباط، 1995/1996.

16. عطيت هلا حافظ، النظام التأديبي في ظل الأمر، 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015-2016.

17. كباسي انتصار، عزوز أمنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي، 1945 قالمة.2015-2016.

18. محمد أحس، نظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، 2016-2015.

19. نور الدين خرشي، مبدأ التناسب في القرار التأديبي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: إدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر موالي، سعيدة، الجزائر، 2014-2015.

❖ **النصوص القانونية**

1. القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المؤرخ في 20 فيفري 2006، الجريدة الرسمية، العدد 14.
2. المادة 28 من الأمر 06-103.
3. المادة 07 من القانون 06-01.
4. المادة 28 من الأمر 06/03.
5. المادة 9 مكرر1، 14، من الأمر رقم 06-20.
6. المواد 41، 42،48، 53، 163، 174، 177، 180، 181، 185، من الأمر 06-03.
7. المادة 4 من المرسوم 06-03.

الملاحق

* ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020 .....

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): مفتاح لعطرت ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب .....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 108528834 والصادرة بتاريخ 29/10/2018 .....

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق .....

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،

عنوانها: واجب المحافظ في الوظيفة العمومية .....

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: ..... 04 جوان 2024

توقيع المعني (ة)

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض منه ضابط الحالة المدنية
شاكر نواوي

04 جوان 2024

ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): بلعلى مريم ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث ..... طالب .....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 102239403 والصادرة بتاريخ 2016/12/06 .....

المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الإسلامية قسم الحقوق .....

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،

عنوانها: واجب المحافظ في الوظيفة العمومية .....

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 04 جوان 2024 .....

توقيع المعني(ة)

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض منه ضابط الحالة المدنية
شاكر نواوي

04 جوان 2024

الملخص

واجب التحفظ واجب وظيفي يتصف بالمرونة و السلاسة و اتصاله مع جميع الواجبات الوظيفية بطريقة مباشرة أو ضمنية ، و يلتزم به جميع الموظفين بغض النظر عن رتبهم و سلكهم الوظيفي ، و وه واجب يتميز بالديمومة خلال أداء المهام الوظيفية أو الانفصال عنها ، و يكيف واجب التحفظ ضمن الدرجات الأربعة للأخطاء الوظيفية بحسب جسامة الخطأ كما انه يكيف جناية أو جنحة ، بحسب الضرر العام الذي يحدثه خرق هذا الواجب ، و تقرر له عقوبات جنائية ، و تترتب عن ذلك جزاءات تمس مركزه الوظيفي من التوبيخ إلى العزل.

الكلمات المفتاحية: واجب التحفظ ، الوظيفة العمومية ، الواجبات والحقوق، الأخطاء الوظيفية، الجزاءات والعقوبات، القانون الجزائري.

Abstract

The duty of discretion is a job duty that is characterized by flexibility, smoothness, and connection with all job duties in a direct or implicit way. It is adhered to by all employees, regardless of their rank or career path. It is a duty characterized by permanence during the performance of job duties or separation from them. The duty of discretion is adapted within... The four degrees of functional errors are according to the seriousness of the error. It is also classified as a felony or misdemeanor, according to the general damage caused by breaching this duty. Criminal penalties are prescribed for him, and penalties that affect his job status result from reprimand to dismissal.

Keywords: duty of discretion, public office, duties and rights, functional errors, penalties and punishments, Algerian law.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان 3

الاهداء 5

مقدمة ..... أ-ج

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ

تمهيد: 6

المبحث الأول: مفهوم واجب التحفظ 7

المطلب الأول: التعريف بواجب التحفظ..... 7

- **لغة:** 7
- اصطلاحاً 7
- قضاءا..... 8

المطلب الثاني: معايير تأسيس واجب التحفظ وطبيعته القانونية..... 9

أولا: معايير تأسيس واجب التحفظ..... 9

ثانيا: الطبيعة القانونية لواجب التحفظ..... 10

المطلب الثالث: غاية واجب التحفظ..... 12

المطلب الرابع: خصائص واجب التحفظ..... 15

المبحث الثاني: علاقة واجب التحفظ بغيره من المفاهيم ذات الصلة **18**

المطلب الأول: واجب التحفظ ومبدأ المساواة بين المستخدمين..... 19

المطلب الثاني: واجب التحفظ والسر المهني 20

المطلب الثالث: واجب التحفظ وإطاعة الرأسية للأوامر الغير مشروعة 22

المطلب الرابع: واجب التحفظ ومبدأ حياد الإدارة 24

خلاصة الفصل الأول: ..... **خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.**

الفصل الثاني: عقوبات الإخلال بواجب التحفظ

تمهيد: 27

المبحث الأول: العقوبات الإدارية عن خرق واجب التحفظ..... 28

المطلب الأول: العقوبة الإدارية لخرق التحفظ..... 28

المطلب الثاني: السلطة المخولة لتوقيع العقوبة عن خرق واجب التحفظ..... 33

المطلب الثالث: الجزاءات المترتبة عن خرق واجب التحفظ 36

الفرع الأول: العقوبات المعنوية 37

الفرع الثاني: الجزاء المادي 37

المبحث الثاني: العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ..... 40

المطلب الأول: العقوبات المقررة في قانون العقوبات لخرق التحفظ..... 40

المطلب الثاني: العقوبات المقررة على خرق التحفظ في قانون الفساد 06-01 45

المطلب الثالث: الآثار القانونية المترتبة عن العقوبات الجنائية المقررة لخرق التحفظ.... 49

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن العقوبة في قانون العقوبات..... 50

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن العقوبة في قانون الفساد 52

خاتمة الفصل ..... **خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.**

خاتمة..... 55

قائمة المصادر والمراجع 58

الملاحق..... **خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.**

الملخص 64