

أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف

ملخص:

إن القاعدة العامة هي استقلال العقوبة الجزائية عن العقوبة التأديبية ، فلكل منهما مجال تطبيق خاص به و غرض تسعى إلى تحقيقه ، و الاستثناء هو وجود ارتباط بينهما و هنا يظهر أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، و بما أن هذا الأثر يتجاذبه قانونين هما القانون الجزائي و القانون المنظم للوظيفة العمومية ، حاول المشرع من خلالهما توضيح الأثر المتبادل بين الجزائي و التأديب فيما يتعلق بوضعية الموظف الوظيفية ، و هو ما حاولنا التطرق له من خلال هذا البحث .

قيادية مفيدة

كلية الحقوق
جامعة الإخوة منتوري
قسنطينة

مقدمة:

يسأل الموظف عن تصرفاته من عدة نواحي جزائيا ، مدنيا و تأديبيا ، و يحدد قانون العقوبات الجرائم و عقوباتها، أما الأخطاء المهنية فهي ليست كالجرائم الجزائية واردة على سبيل الحصر في القانون و محددة أركانها و مقدار العقوبة المقررة لكل منها - فنقوم بوجه عام نتيجة الإخلال بالواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه⁽¹⁾ . هنا تتدخل الهيئات الإدارية المعنية لتحديد تحت رقابة القضاء الإداري⁽²⁾، و مع ذلك فإن هذا لا يعني الاستقلال التام بين العقاب الجزائي و التأديب ، فبمجرد تعرض الموظف لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ينجر عنه توقيف فورا .

Abstract:

The general rule is the independence of criminal punishment of disciplinary punishment , each has its own application domain and the purpose , sought and the exception is a link between them , and here appears the penal implication of the employment status and since these two laws talk him impact criminal law and the law governing the public service , through wich the legislator tried to clarify mutual impact between disciplinary and penal code in the status of employee and what we've tried to address trough this search .

و لا يتوقف الأمر عند هذا الحد فالقاضي الجزائي و هو يفصل في الدعوى الجزائية المرفوعة في حق الموظف بشأن أنواع معينة من الجرائم و هي جرائم خاصة مرتبطة بالوظيفة العامة⁽³⁾ ، يقضي بعزله من وظيفته ، و لا يعتبر هذا تعدد أو ازدواج في العقاب ، أي أن ذلك لا يعد مخالفة لمبدأ عدم جواز توقيع عقوبتين عن فعل واحد .

لقد تناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة كأثر للحكم الجزائي الصادر بالإدانة في قانون العقوبات ، أما في التشريع الوظيفي فلا يوجد ما يشير إلى توقيع عقوبات تأديبية ، بعد عزل الموظف نتيجة الحكم عليه جزائياً .

و في هذا السياق تطرح إشكالية مدى اهتمام المشرع الجزائري بأثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف سواء على مستوى قانون العقوبات أو على مستوى القانون المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أو بعبارة أخرى إذا كان المتهم في موضوع الدعوى العمومية موظفاً :

_ ما هي الآثار التي تترتب على حياته الوظيفية ؟

سنحاول الإجابة على هذا التساؤل من خلال جزئيتين :

المبحث الأول . التوقيف .

المبحث الثاني . العزل من الوظيفة .

المبحث الأول . التوقيف :

لقد خول المشرع الإدارة الحق في اتخاذ بعض التدابير الاحتياطية في حق الموظف المتابع تأديبياً الذي ارتكب خطأ جسيماً أو الذي ارتكب جريمة يمكن أن تشكل أساساً لمتابعته جزائياً، و هذا إما انتظاراً لما تسفر عنه أعمال التحقيق التي يمكن أن تجربها السلطات الإدارية المختصة بالتأديب ، أو انتظاراً لنتيجة المتابعة الجزائية ضد الموظف و التي تم تحريكها أمام القاضي الجزائي . و لعل أهم هذه التدابير و أول إجراءات تقوم السلطة الإدارية المختصة باتخاذها⁽⁴⁾ في حق الموظف المتابع تأديبياً أو من كان محل متابعة جزائية هو التوقيف . تجدر الإشارة إلى أنه لم يرد تعريف في التشريع الجزائري للتوقيف ، لذا كان لا بد من الاتجاه إلى الفقه و القضاء لتوضيح ذلك .

ففي الفقه وردت عدة تعاريف بشأنه منها من يرى بأن التوقيف هو : " حق مخول للإدارة يمكنها من إبعاد الموظف مؤقتاً عن وظيفته حتى ينجلي أمره ، إذا ما وجهت إليه تهمة جد خطيرة و ذلك لضمان صالح الإدارة مقابل الضمانات التي منحت له ، و القيود التي فرضت على الإدارة قبل البث في أمره بتبرئته أو بتوقيع العقاب عليه " . و هناك من يرى بأنه : " إجراء تحفظي يتضمن إبعاد الموظف عن عمله إذا اتهم بارتكاب خطأ تأديبي أو جريمة جنائية " ، و هناك أيضاً من يرى بأن التوقيف هو : " إجراء تحفظي يسمح للسلطة الإدارية بإبعاد الموظف مؤقتاً عن عمله إذا اتهم بارتكاب خطأ جسيم، فالموظف عندما يرتكب خطأ جسيماً- سواء كان ذلك الخطأ متعلقاً بمخالفة الواجبات الوظيفية أو قانون العقوبات - لا يسمح لجهة الإدارة بإقصائه من وظيفته ، فلها أن توقفه مباشرة عن عمله " . أما في القضاء فجاء عن المحكمة الإدارية العليا المصرية : "التوقيف هو إسقاط مؤقتاً لا يتولى خلاله سلطة و لا يباشر لوظيفته عملاً، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهمة و توجه إليه مأخذ، و يبدو الحال إلى الاحتياط و النصون للعمل العام الموكول إليه بكف يده عنه ، كما يقتضي الأمر إقصائه عن وظيفته ليجري التحقيق في جو خال من مؤثراته ، و بعيداً عن سلطاته توصلنا إلى انبلاج الحقيقة في أمر هذا الاتهام"⁽⁵⁾ .

كما قضى المجلس الأعلى الجزائري⁽⁶⁾ : "... إن إيقاف موظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54 و 55 و 56 من القانون العام للوظيفة العمومية ، إلا أنه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة فرضه سلوك هذا الموظف ... "

إن توقيف الموظف يكون في حالتين حددتهما المادتين 173 و 174 على التوالي من الأمر رقم 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة هما :
المطلب الأول . حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً .
المطلب الثاني . حالة كون الموظف محل متابعات جزائية .
المطلب الأول . توقيف الموظف في حالة ارتكابه خطأ جسيماً :

إن المشرع الجزائي و في محاولة منه لضبط هذا الإجراء أو التدبير الاحتياطي و توفير أكبر ضمان و حماية للموظف الموقوف ، نص في الأمر رقم 03 / 06 على مجموعة من الشروط الواجب توافرها في قرار التوقيف حددتها المادة 173 منه التي جاء فيها: " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه على مهامه فوراً .

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه ، نصف راتبه الرئيسي و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي .

إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة ، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه " .

إن ما تثيره هذه المادة من ملاحظات هو أن توقيف الموظف لن يكون إلا في حالة ارتكابه خطأ جسيماً و أن معيار تحديد جسامة هذا الخطأ حسب هذه المادة تقتضي توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة ، و هي حسب نص المادة 163 من الأمر 03 / 06 :

— عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

— عقوبة التسريح .

فيكون بذلك الخطأ الجسيم الذي يرتكبه الموظف و يترتب عنه بالضرورة توقيفه فوراً هو خطأ من الدرجة الرابعة .

و أخطاء الدرجة الرابعة حسب نص المادة 181 من الأمر رقم 03 / 06 هي :

— الاستفـادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي ، مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

— ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

— التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .

— تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .

— الجمع بين الوظيفة التي يستغلها و نشاط مريح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر .

هذا و يصدر قرار توقيف الموظف عن مهامه عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، كما أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين عندما تلجأ إلى اتخاذ هذا الإجراء ، تكون ملزمة بعرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء التي تجتمع في مجلس تأديبي لأن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي .

أي أن حالة ارتكاب الموظف أفعالاً على درجة من الجسامة و هي أخطاء الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة ، و بالتالي فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين لا تتخذ هذا الإجراء (التوقيف) في حالات الأخطاء البسيطة (أخطاء الدرجة الأولى و أخطاء الدرجة الثانية)⁽⁷⁾ .

و لا يشترط في مقرر التوقيف أن يكون معللاً ، إلا أن إلزام السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، عرض الموظف الموقوف أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ، هو بمثابة ضمانته له ضد أي تعسف محتمل من قبل الإدارة .

فالتوقيف إذن هو إجراء مهم و مؤقت الهدف منه إبعاد الموظف عن مهامه لمدة محددة ، في انتظار إحالة ملفه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ، إلا أن المادة 173 المذكورة أعلاه لم تحدد مدة التوقيف خلافا للمرسوم رقم 85 / 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية⁽⁸⁾ الذي أوجب أن تسوى وضعية الموظف الموقوف عن ممارسة مهامه في أجل شهرين (2) ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه .

حيث يكون من الضروري في هذه الحالة التقيد بميعاد خمسة و أربعين (45) يوما المحددة بموجب المادة 165 من الأمر رقم 06 / 03 في فقرتها الثانية التي تنص على أن : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة ، بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي و التي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها " .

إن مدة التوقيف هنا هي المدة التي يتطلبها عرض المسألة على المجلس التأديبي لاتخاذ القرار المناسب ، كما تعتبر مدة التوقيف ذات أهمية كبيرة و هي أيضا ضمانا للموظف الموقوف ، حيث أنه إذا طالت صارت نوعا ما من العقوبة المقنعة ، و عليه حدد المشرع نطاقها بمدى زمني معين⁽⁹⁾ .

هذا و يكون من حق الموظف أثناء فترة توقيفه و طبقا للفقرة الثانية من المادة 175 من الأمر رقم 06 / 03 أن يتقاضى نصف راتبه الرئيسي طيلة مدة التوقيف و كذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي ، و هنا يكون المشرع قد تدارك حجم الأذى الذي لحق بالموظف الموقوف في ظل المرسوم رقم 85 / 59 ، حيث أن هذا الأخير و حسب المادة 130 كان لا يتقاضى أي راتب طوال مدة توقيفه ، مع الإبقاء على التعويضات ذات الطابع العائلي .

إن الإبقاء على جزء من الراتب هو راجع لاعتبارات إنسانية تأخذ في الحسبان قيمة المرتب الذي يتقاضاه الموظف و العائلة التي يعيلها ، و هذا حتى يتمكن هو و أسرته من مواصلة حياتهم العادية بعدم حرمانه من مرتبه كلية خلال فترة التوقيف .

و اقتطاع جزء من الراتب يخضع لثلاثة قيود هي :

_ وضع حد أقصى لمدة الخصم و هذا الحد هو خمسة و أربعين يوما حتى تسوى وضعية الموظف الموقوف بحيث لا يجوز أن تزيد مدة الاقتطاع عن ذلك، لأن الحرمان من المرتب يعادل عقوبة التسريح من الوظيفة. _ وضع حد أقصى للمبلغ الذي يجوز خصمه من راتب الموظف الشهري و هو النصف ، فالمشروع لا يجيز خصم المرتب كله إلا في حدود النصف .

_ المقصود بالمرتب الذي يرد عليه الاقتطاع هو الراتب الرئيسي ، أي هو صافسي ما يتقاضاه الموظف من راتبه الأساسي .

كما أنه من حق الموظف الموقوف و حسب المادة 173 دائما استرجاع كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه في الحالات الثلاث الآتية :

أ _ إذا ما اتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة كعقوبة التنبيه أو التوبيخ .

ب _ إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه .

ج _ إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة .

المطلب الثاني . توقيف الموظف في حالة تعرضه لمتابعة جزائية :

قد يرتكب الموظف جريمة جزائية تؤثر في حياته الخاصة و تسيء إلى مركزه الوظيفي ، فيمكن حينئذ توقيفه في الحال و فوراً ، و لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد صدور حكم نهائي بشأنه⁽¹⁰⁾ .

و هو ما جاء في المادة 174 من الأمر رقم 06 / 03 بنصها : " يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه .

يمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ توقيفه من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف ، و يستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية ، و في كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً " .

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 مسؤولوه المباشرون استرجاع جميع الوسائل التي كانت ممنوحة له لممارسة مهامه كالأوراق الرسمية و الأختام و غيرها ... إضافة إلى ذلك يحرم الموظف جزءا من مرتبه ، حيث لا يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر إلا من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف .
المشروع و لاعتبارات اجتماعية قد قرر حماية نصف مرتب الموظف الموقوف ، بحيث لا يتأثر هذا الجزء من المرتب (النصف كحد أقصى) لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف .
تجدد الإشارة في هذا الصدد إلى أن الموظف الموقوف لمتابعات جزائية يستفيد خلال مدة لا تتجاوز الستة (6) أشهر من الإبقاء على جزء من راتبه لا يتعدى النصف ، في حين يستفيد الموظف الموقوف لارتكابه خطأ جسيما من الإبقاء على نصف راتبه لمدة لا تتجاوز خمسة و أربعون (45) يوما .

الاختلاف في المدة هنا راجع بالتأكيد إلى الإجراءات الطويلة و المعقدة للمتابعة الجزائية ، مقارنة مع إجراءات التأديب التي تتميز بالبساطة و السرعة ، هذا و يدوم توقيف الموظف المتابع جزائيا إلى غاية صدور حكم نهائي في القضية ، و هو ما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 174 من الأمر رقم 06 / 03 : " و في كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا " . فالمتابعة الجزائية كسبب للتوقيف ناتجة عن تحريك الدعوى العمومية التي تقام باسم المجتمع لمعاقبة المجرم على ما ارتكبه من جرائم ، و أن هذه المتابعة قد تنتهي بالإدانة الجزائية التي تتنافى مع إمكانية استمرار الموظف في وظيفته .

أما عن وضعية المبالغ المقتطعة من راتب الموظف الموقوف ، فإن الموظف الذي فاقت مدة توقيفه الأجل المحددة قانونا ليس له الحق في استرجاع المبالغ المقتطعة ، لأن توقيفه راجع لكونه محل متابعات جزائية و هذا على أساس العمل غير المنجز ، حيث القاعدة أن الأجر مقابل العمل و الموظف الموقوف لا يؤدي عملا ، و من ثم لا يستحق أجر (11) ، و هو ما ذهب إليه قضاؤنا الإداري من خلال قرار مجلس الدولة بهذا الخصوص بتاريخ 24 جوان 2006 الذي جاء فيه (12) : " من المبادئ المستقر عليها أنه لا تمنح الرواتب إلا بمقابل أداء عمل فعلي . و متى ثبت في قضية الحال أن المستأنف لم يؤدي عملا في الفترة التي يطالب بها ، فإنه لا يمكن أن يستفيد من أي أجر و لا أي امتياز ... " .
و في حالة متابعة الموظف جزائيا و أودع الحبس ، فإن الإدارة غير مطالبة باتخاذ إجراء التوقيف ضده ، إذ يكفيها اتخاذ إجراء بوقف دفع مرتبه لعدم القيام بالخدمة .

أما إذا كان حبس المعني جاء بعد قرار توقيفه ، فإن الإدارة مطالبة بإنهاء وضعية التوقيف بتاريخ إيداع المعني في الحبس و التوقف عن دفع مرتبه ، لأن الإبقاء على مقرر التوقيف في مثل هذه الحالات يؤدي إلى الاحتفاظ له بالمرتب المنصوص عليه في المقرر (13) ، فهذا التوقيف يقع بقوة القانون و نتيجة طبيعية لحبس الموظف ، و من ثم لا فلا يحتاج إلى قرار إداري به ، و أي قرار يصدر في هذا الشأن لا يعدوا أن يكون إجراء تنفيذيا (14) .

زيادة على كل ما سبق فإن المشروع و بعد ما أقر صراحة للموظف الموقوف في حالة ارتكابه خطأ جسيما باسترجاعه كامل حقوقه و الجزء الذي خصم منه ، إذا ما اتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة ، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه ، أو إذا لم تبت اللجنة المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة ، فإنه سكت عن توضيح ذلك في الحالة التي يكون فيها الموظف موقفا بسبب متابعات جزائية ثم برئت ساحتها ، سواء فيما تعلق بحقه في استرجاع المبالغ المقتطعة عن مرتبه أو فيما يتعلق بحقه في العودة إلى وظيفته ، إذ جعل كل ذلك متوقفا على انتهاء المتابعة الجزائية بصور حكم نهائي فيها و ما يسفر عنه هذا الحكم .

أخيرا يمكن القول ، أنه و كما للموظف حقوق أثناء فترة التوقيف يظل ملتزما بكافة واجبات الموظف لأنه ما زال كذلك رغم وقفه (15) ، و من ثم فهو مطالب بالترام التحفظ عملا بنص المادة 42 من الأمر رقم 03/06 : " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة ... " ، و حتى لو كانت الجريمة الجزائية أجنبية عن المرفق و مع ذلك تمس بواجب تحفظ الموظف أو بواجب

تحليه بالحياد ، و هكذا و ارتباطا بالظروف الحالية جاء المرسوم التنفيذي المؤرخ في. 16 / 02 / 1996 ليذكر بالالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين و على الأعوان العموميين ، هذه الالتزامات الهادفة إلى إلزام المستخدمين " بواجب التحفظ إزاء المجادلات السياسية و الإيديولوجية ، و يترتب عن واجب التحفظ حتى خارج المصلحة الامتناع عن كل عمل و سلوك و تعليق يعتبر متعارضا و وظائفهم (16)"

كما ينبغي على الموظف مراعاة مبدأ عدم الجمع بين أكثر من وظيفة عمومية و أي نشاط خاص مربح ، إلا إذا تعلق الأمر بنشاط لا يتعارض مع مهام السلك الذي لا يزال ينتمي إليه⁽¹⁷⁾ ، حسب ما جاء في المادة 43 من الأمر رقم 03 / 06 بنصها : " بخصص الموظفين كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ، و لا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه . غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط و وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم . كما يمكنهم إنتاج الأعمال العلمية و الأدبية أو الفنية و في هذه الحالة لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال ، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين " .

المبحث الثاني . العزل من الوظيفة :

إن القاضي الجزائي و أثناء فصله في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف فيما يتعلق بأنواع معينة من الجرائم ، يقضي بعزله من وظيفته كأثر للحكم الجزائي . تكاد تتفق القوانين و الأنظمة المقارنة على استلزام قدر معين من الجسامة في كل من الجريمة و العقوبة ، حتى يؤدي الحكم الجنائي المتعلق بها إلى عزل الموظف⁽¹⁸⁾ .

لقد تناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة كأثر للحكم الجنائي الصادر بالإدانة في قانون العقوبات ، أما في التشريع الوظيفي فلا يوجد ما يشير إلى توقيع عقوبات تأديبية ، بعد عزل الموظف نتيجة الحكم عليه جزائيا ، ما يعني انقضاء المتابعة التأديبية بالعزل من الوظيفة .

إن المشرع الجزائري بموقفه هذا يكون قد تبنى الاتجاه الفقهي الذي يرى أن عقوبة عزل الموظف كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة صدور الحكم الجنائي بالإدانة ، هو عقوبة تأديبية أخرى تصيب الموظف في حياته الوظيفية عكس العقوبات الجزائية التي تصيب الموظف في شرفه أو في حريته أو ماله ، و من ثم فلا يجوز عزل الموظف كأثر للحكم الجنائي إعادة معاقبته بأي عقوبة أخرى عن نفس الفعل الذي أدب عنه جزائيا ، و إلا كان تكرارا للعقاب التأديبي⁽¹⁹⁾ .

لم يعرف المشرع الجزائري العزل من الوظيفة خلافا للمشرع المصري الذي عرفه في المادة 26 من قانون العقوبات بأنه: "هو الحرمان من الوظيفة نفسها و من المرتبات المقررة لها، و سواء أكان المحكوم عليه بالعزل عاملا في وظيفته وقت صدور الحكم عليه أو غير العامل فيها، لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية أو نيابة أي مرتب طيلة مدة يقدرها الحكم " .

فالعزل إذن هو الحرمان من تولي الوظيفة و المزايا المقررة لها سواء كانت مادية أو معنوية ، و عدم صلاحية هذا الشخص لممارسة الوظيفة العامة طيلة المدة التي قررها الحكم بالعزل⁽²⁰⁾ . لم يتناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة كعقوبة أصلية و إنما كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية، و العزل كعقوبة تكميلية حسب الأستاذ سليمان محمد الطماو⁽²¹⁾ لا يطبق إلا إذا نص عليه صراحة في الحكم الصادر بالعقوبة و هو نوعان :

__ عقوبة تكميلية وجوبية : كما هو الحال في جرائم الرشوة و اختلاس الأموال العامة و التزوير...
فالمحكمة هنا ملزمة بأن تقضي بالعزل و لكنه عزل مؤقت .

__ عقوبة تكميلية جوازية : هنا يترك المشرع للقاضي تقدير ملاءمة توقيعها و النص عليها صراحة في الحكم الصادر بالإدانة .

و بالتالي سواء كانت العقوبة التكميلية وجوبية أو جوازية ، فإنها لا تلحق المحكوم عليه إلا إذا نص عليها صراحة في الحكم ، و هي من هذه الزاوية تشبه العقوبة الأصلية⁽²²⁾ . في هذا الصدد نصت المادة 4 من قانون العقوبات⁽²³⁾ على أن : " العقوبات التكميلية هي التي لا يجوز

الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية ، فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة و هي إما إجبارية أو إختيارية " .

أما العقوبات التكميلية حسب المادة 9 من نفس القانون هي :

- 1_ الحجر القانوني .
 - 2_ الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية .
 - 3_ تحديد الإقامة .
 - 4_ المنع الإقامة .
 - 5_ المصادرة الجزائية للأموال .
 - 6_ المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط .
 - 7_ إغلاق المؤسسة .
 - 8_ الإقصاء من الصفقات العمومية .
 - 9_ الحظر من إصدار الشيكات و / أو استعمال بطاقات الدفع .
 - 10_ تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغائها مع المنع من استصدار رخصة جديدة .
 - 11_ سحب جواز السفر .
 - 12_ نشر أو تعليق حكم أو قرار الإدانة .
- و العزل من الوظيفة حسب الفقرة الأولى من المادة 9 مكرر 1 تدخل ضمن عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية في :

- 1_ العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية و التي لها علاقة بالجريمة .
- 2_ الحرمان من حق الانتخاب و الترشح و من حمل أي وسام .
- 3_ عدم الأهلية لأن يكون مساعدا محلفا ، أو خبيرا ، أو شاهدا على أي عقد ، أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال .
- 4_ الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، و في التدريس ، و في إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا .
- 5_ عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيما .
- 6_ سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها " .

و عليه فالعزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية المحكوم بها تناوله المشرع ضمن قانون العقوبات العام و القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ، و هو ما سيتم توضيحه فيما يلي .

المطلب الأول . العزل من الوظيفة في القانون الجنائي العام :
إن المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات تناول العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية إجبارية أو اختيارية تبعا لنوع الجريمة المحكوم فيها ما إذا كانت جنائية أو جنحة ، ففي حالة الحكم بعقوبة جنائية يكون العزل من الوظيفة عقوبة تكميلية إجبارية وجوبية ، و هو ما نصت عليه الفقرة 2 من المادة 9مكرر 1 التي جاء فيها : " في حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على القاضي أن 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 " .
فالعزل كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية الجنائية حسب نص المادة يعد وجوبيا و ليس جوازيا للقاضي يحكم به إن شاء .

فإذا حكم القاضي بعقوبة جنائية يجب أن يشمل حكمه العزل أيضا و إلا كان حكمه مشوبا بالقصور و تعين نقضه⁽²⁵⁾ . و هذا حسب نص المادة 14 التي جاء فيها : " يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة و في الحالات التي يحددها القانون ، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 ، و ذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات ، و تسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه " .
مما تقدم يتبين أنه سواء أكان الحكم بالعقوبة جنائية أو جنحية ، فإن العزل كعقوبة تكميلية يكون مؤقتا

لمدة أقصاها 10 سنوات ، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه في حالة الحكم بعقوبة جنائية ، و لمدة لا تزيد عن خمس سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه في حالة الحكم بعقوبة جنحة . فالعزل كعقوبة تكميلية إجبارية كانت أو اختيارية يكون مؤقتا، و يتعين على القاضي أن يحدد مدته في حكمه و إلا تولت محكمة النقض تصحيح هذا الخطأ في حالة إغفاله .

و المشرع في قانون العقوبات لم يضع مدة محددة للعزل لكل جريمة على حدا، و إنما نص على حدين للعزل حد أدنى و حد أقصى يجب على القاضي أن يلتزم بهما في تحديده لمدة العزل⁽²⁶⁾ ، و على خلاف ذلك فإن العزل كعقوبة تأديبية تمنع الموظف من أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، و هو ما أشار إليه المشرع في المادة 185 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " . و من أمثلة ما ورد في قانون العقوبات بشأن العزل كعقوبة تكميلية إجبارية أو اختيارية ، ما جاء في الباب الأول من الكتاب الثالث من الجزء الثاني في قسمه الثالث من الفصل الثالث تحت عنوان "تواطؤ الموظفين" ، و ما جاء في القسم الثالث و الرابع من الفصل الرابع على التوالي تحت عنوان " إساءة استعمال السلطة " و "ممارسة السلطة العمومية قبل توليها أو الاستمرار فيها على وجه غير مشروع" و ما جاء في القسم الخامس من الفصل السابع تحت عنوان " التزوير في بعض الوثائق الإدارية و الشهادات " .

المادة 112 : "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين و كان تدبيرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات ، فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر .

و يجوز علاوة على ذلك أن يقضي بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14 و من تولى أية وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر " .

المطلب الثاني : العزل من الوظيفة في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته :

إن أهم مميزات القانون المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته⁽²⁷⁾ تخليه عن العقوبات الجنائية و استبدالها بعقوبات جنحية، و تنطبق هذه القاعدة على كافة صور جرائم الفساد و على جميع الجناة بصرف النظر عن رتبهم، عدا الحالة التي يكون فيها الجاني يشغل منصبا قياديا في الإدارة العامة لبنك أو مؤسسات مالية⁽²⁸⁾ . فقد جاء في المادة 50 منه تحت عنوان " العقوبات التكميلية " : " في حالة الإدانة بجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ، يمكن الجهة القضائية أن تعاقب الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات " .

إن مصطلح " يمكن " المذكور في هذه المادة يشير و يوضح أن العقوبات التكميلية المتعلقة بهذا النوع من الجرائم – جرائم الفساد – هي عقوبات اختيارية ، أي أن القاضي فيما يتعلق بهذه الجرائم له سلطة تقديرية في تطبيقها إلى جانب العقوبة الأصلية ، أو عدم تطبيقها و هذا إعمالا بنص المادة 14 من قانون العقوبات المتعلقة بالعقوبات الجنحية التي أجازت للمحكمة عند قضائها في جنحة ، و في الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1، و ذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات .

و من أمثلة جرائم الفساد التي يكون فيها العزل من الوظيفة عقوبة تكميلية اختيارية ، نذكر ما ورد في الباب الرابع تحت عنوان " التجريم و العقوبات و أساليب التحري " و هي :

جريمة رشوة الموظفين (المادة 25) و جريمة الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية (المادة 26) ، الرشوة في مجال الصفقات العمومية (المادة 27) ، رشوة الموظفين العموميين الأجانب و موظفي المنظمات الدولية العمومية (المادة 28) ، اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي (المادة 29) ، الغدر (المادة 30) ، الإعفاء و التخفيض غير القانوني في الضريبة و الرسم (المادة 31) ، استغلال النفوذ (المادة 32) ، إساءة استعمال الوظيفة (المادة 33) ، تعارض المصالح (المادة 34) ، أخذ فوائد بصفة غير قانونية (المادة 35) ، عدم التصريح أو

التصريح الكاذب بالممتلكات (المادة 36) ، الإثراء غير المشروع (المادة 37) ، تلقي الهديا (المادة 38) ، التمويل الخفي للأحزاب (المادة 39) ... الخ .
المادة 25 : " يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر سنوات (10) و بغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج :

1_ كل من وعد موظفا عموميا بمزية غير مستحقة ، أو عرضها عليه أو منحها إياها بشكل مباشر أو غير مباشر سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه ، أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته .
2_ كل موظف عمومي طلب أو قبل بشكل مباشر أو غير مباشر ، مزية غير مستحقة سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر ، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته " .
المادة 136: "يجوز محاكمة كل قاض أو موظف إداري يمتنع بأية حجة كانت عن الفصل فيما يجب عليه أن يقضى فيه بين الأطراف بعد أن يكون قد طلب إليه ، و يصر على امتناعه بعد التنبيه عليه من رؤسائه و يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج ، و بالحرمان من ممارسة الوظائف العمومية من خمس سنوات إلى عشرين سنة " .

المادة 137 : "كل موظف أو عون من أعوان الدولة أو مستخدم أو مندوب عن مصلحة للبريد يقوم بفض أو اختلاس أو إتلاف رسائل مسلمة إلى البريد أو يسهل فضها أو اختلاسها أو إتلافها بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى خمس (5) سنوات و بغرامة من 30.000 دج إلى 500.000 دج .
و يعاقب بالعقوبة نفسها كل مستخدم أو مندوب في مصلحة البرق بختلاس أو يتلف بريقة أو يذبح محتواها . و يعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من كافة الوظائف أو الخدمات العمومية من خمس إلى عشر سنوات " .

المادة 138 : "كل قاض أو موظف يطلب تدخل القوة العمومية أو استعمالها ضد تنفيذ القانون أو تحصيل ضرائب مقررة قانونا أو ضد تنفيذ أمر أو قرار قضائي ، أو أي أمر آخر صادر من السلطة الشرعية أو يأمر بتدخلها أو باستعمالها أو يعمل على حصول هذا الطلب أو ذلك الأمر ، يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات " .

المادة 138 مكرر: "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه، يعاقب بالحبس من سنة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات و بغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج " .

المادة 139 : " و يعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 و ذلك من خمس سنوات على الأقل إلى عشر سنوات على الأكثر .
كما يجوز أن يحرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر " .

المادة 142 : " كل قاض أو موظف أو ضابط عمومي فصل أو عزل أو أوقف أو حرم قانونا من وظيفته يستمر من ممارسة أعمال وظيفته بعد استلامه التبليغ الرسمي بالقرار المتعلق به ، يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين و بغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج .
و يعاقب بالعقوبة نفسها كل موظف منتخب أو مؤقت يستمر في ممارسة أعمال وظيفته بعد انتهائها قانونا . و يجوز معاقبة الجاني علاوة على ذلك بالحرمان من مباشرة أي خدمة أو مهمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر " .

المادة 223 / الفقرة الثالثة: " و الموظف الذي يسلم أو يأمر بتسليم إحدى الوثائق المعينة في المادة 222 إلى شخص يعلم أن لا حق له فيها يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات ، و بغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج ما لم يكن الفعل إحدى الجرائم الأشد المنصوص عليها في المواد من 126 إلى 134 و يجوز علاوة على ذلك أن يحكم عليه بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من سنة على الأقل إلى خمس سنوات على الأكثر " .

المادة 222: "كل من قلد أو زور أو زيف رخصا أو شهادات أو كتابات أو بطاقات أو نشرات أو

إيصالات أو جوازات سفر أو أوامر خدمة أو وثائق سفر أو تصاريح مرور ، أو غيرها من الوثائق و التي تصدرها الإدارات العمومية ، بغرض إثبات حق أو شخصية أو صفة أو منح إذن يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات و بغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج " .

الخاتمة :

إن أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف هو واحد لا نقاش فيه و هو " العزل من الوظيفة " ، و هذا معناه إنزال أشد العقوبات التأديبية بحق الموظف ، و قد تناولته المشرع الجزائري في قانون العقوبات ، أما في التشريع الوظيفي فلا يوجد ما يشير إلى توقيع عقوبات تأديبية ، بعد عزل الموظف نتيجة الحكم عليه جزائيا و هو حسن فعل ، لأن العزل كعقوبة تكميلية منصوص عليها في قانون العقوبات لا يغير من طبيعته كعقوبة تأديبية تصيب الموظف في حياته الوظيفية .
والنتيجة المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة أن هذا الموضوع ينظمه قانونين مختلفين يتجادبان فيما بينهما و رغم محاولة المشرع الإحاطة بمختلف جوانبه ، إلا أن هذا الإطار القانوني الذي أتى به يكتنفه بعض النقائص و أحيانا الغموض ، لاسيما عند سكوتة من خلال القانون المنظم للوظيفة العمومية عن توضيح وضعيّة الموظف الموقوف بسبب متابعات جزائية ، و الذي تمت تبرئته سواء بالنسبة لحقه في استرجاع المبالغ المقتطعة من مرتبه ، أو فيما يخص من حقه في العودة إلى وظيفته و كثيرة هي الدعاوى المعروضة على القضاء في هذا الخصوص .

الهوامش و المراجع :

(1) _ المادة 160 من الأمر رقم 06 / 03 المؤرخ في . 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر العدد 46 (2006) .

(2)- George Dellis , **Droit pénal et droit administratif (L'influence des principes du droit pénal sur le droit administratif répressif)** , LGDJ , Paris , 1997 , p . 239 .

(3) _ محمد عصفور ، **جريمة الموظف العام و أثرها في وضعه التأديبي** ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1963 ، ص . 14 .

(4) _ سعيد مقدم ، **الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة** ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013 ، ص . 447 .

(5) _ عزيزة الشريف ، **النظام التأديبي و علاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى** ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1988 ، ص . 284 .

_ عبد العزيز السيد الجوهري ، **الوظيفة العامة - دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 ، ص . 177 .

(6) _ قرار المجلس الأعلى رقم 24316 بتاريخ . 1982/07/10 ، قضية (ل م) ضد (وزير العمران و البناء) ، المجلة القضائية ، العدد 2 (1982) ، نقلا عن :

_ جمال سايس ، **الإجتهااد الجزائري في القضاء الإداري** ، الطبعة الأولى ، الجزء الأول ، منشورات كليك ، الجزائر ، 2013 ، ص ص . 234 - 235 .

(7) _ المادة 165 الفقرة 2 من الأمر رقم 03/06 .

_ المادة 180 ، 181 من نفس الأمر .

_ المادة 178 ، 179 من نفس الأمر .

(8) _ المادة 130 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر العدد 13 (1985) .

(9) _ سليمان محمد الطماوي ، **ضمانات الموظفين بين النظرية و التطبيق** ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد 1 ، أبريل 1969 ، ص ص . 389 . 390 .

إن وصف مقنعة حسب GeorgeDellis :

- " ... يرجع مباشرة إلى النية المعبر عنها من الهيئة الإدارية و الناتجة عن الدوافع الخفية للهيئة ، التي تتخذ هذا الإجراء و الذي تريد أن تلبى رغبتها في العقاب من خلال إتخاذ إجراء و أثر مساوي للعقوبة دون الإلتزام باحترام الشروط المقيدة للدعوى التأديبية " .
- George Dellis , op . cit , p . 150 .
- (10) _ عبد الوهاب رافع ، نزاعات الوضعية الفردية للموظفين و العاملين بالإدارة العمومية من خلال العمل القضائي ، الطبعة الأولى ، مراكش ، 2006 ، ص . 171 .
- (11) _ عزيزة الشريف ، النظام التأديبي و علاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، المرجع السابق ، ص . 284 .
- (12) _ قرار مجلس الدولة رقم 3998 بتاريخ . 24 / 06 / 2002 ، قضية (ب ج) ضد (مدير مركز التكوين المهني و التمهيين) ، نقلا عن :
_ جمال سايس ، المرجع السابق ، ص . 1470 .
- (13) _ سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص . 449 .
- (14) _ عزيزة الشريف ، النظام التأديبي و علاقته ، المرجع السابق ، ص . 284 .
- (15) _ المرجع نفسه ، نفس الموضوع .
- _ سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص . 449 .
- (16) _ فريدة أبركان ، تعليق على قرار رقم 001192 ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 1 (2002) ، ص . 65 .
- (17) _ سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص . 449 .
- (18) _ خالد خليل الطاهر ، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي ، الطبعة الأولى ، الرياض ، 2005 ، ص . 76 .
- (19) _ عزيزة الشريف ، النظام التأديبي للتوظيف العامة و المال العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1988 ، ص . 106 . (20) _ عبد الله حسين حمادة ، المسؤولية الجنائية للموظف العام للإمتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية – دراسة مقارنة - ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2010 ، ص . 354 .
- (21) _ سليمان محمد الطماوي ، الجريمة التأديبية – دراسة مقارنة - ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1975 ، ص . 234 .
- (22) _ محمد عصفور ، المرجع السابق ، ص . 14 .
- (23) _ القانون رقم 03/06 المؤرخ في . 20 ديسمبر 2006 المعدل و المتمم للأمر رقم 154/66 المؤرخ في . 8 يونيو 1966 ، المتضمن قانون العقوبات ، ج ر العدد 84 (2006) .
- (24) - Fric Desmons , **La responsabilité pénale des agents publics** , 1^{ère} Edition , Presse universitaire de France , Paris , 1998 , pp . 114 . 115 .
- Serge Petit , **La responsabilité pénale des agents (Des trois fonctions publiques)** , 3^{ème} Edition , Berger-Levrault , Paris , 2001 , pp . 211 . 212 .
- (25) _ عبد الله حسين حميدة ، المرجع السابق ، ص . 368 .
- (26) _ المرجع نفسه ، ص ص . 367 . 368 .
- (27) _ القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته و المتضمن تعديل الأمر رقم 154 / 66 ، المؤرخ في . 8 يونيو 1966 و المتضمن قانون العقوبات .
- (28) _ أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائي الخاص (جرائم الفساد ، جرائم المال و الأعمال و جرائم التزوير) ، الجزء الثاني ، دار هومه ، الجزائر ، 2013 ، ص . 46 .