



## الوقف الاحتياطي عن العمل كإجراء متصل بالتحقيق التأديبي

اعداد

الباحث / أحمد كامل عطا لاشين

مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية – كلية الحقوق – جامعة دمياط

العدد السابع يناير-2023

### مقدمة

مما لا شكّ فيه أنّ الإجراءات التأديبية تُعد أهم العناصر الأساسية في موضوع المسؤولية التأديبية. وتهدف بصفة عامة إلى وضع القواعد القانونية الموضوعية موضع التطبيق؛ بهدف ضمان تطبيقها في نطاق التأديب الإداري. وتبدأ تلك الإجراءات بالتحقيق التأديبي وذلك بصدور قرار إحالة الموظف- المنسوب إليه مخالفة تأديبية معينة- إلى التحقيق، وذلك من قبل السلطة المختصة قانوناً بذلك الإجراء.

وقد تلجأ الجهة الإدارية إلى إجراء احتياطي متصل بالتحقيق التأديبي يتخذ لصالح التحقيق قد تقتضيه طبيعة التحقيق أثناء سير التحقيق مع الموظف، بغرض إبعاده مؤقتاً عن أداء وممارسة وظيفته لفترة زمنية معينة يحددها القانون حفاظاً على حسن سير المرفق العام، وهو ما يسمى بـ "الوقف الاحتياطي عن العمل" وهو بمثابة إجراءً وقائياً مرتبطاً بالتحقيق التأديبي وهو أول إجراء يسبق عملية التحقيق، ويخضع لتقدير الجهة الإدارية، فلها وحدها أن تقدر ملائمة إصدار الوقف لمصلحة التحقيق. إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، فلها ضوابط معينة بحيث تكفل للموظف ضمانات تحميه من سوء استعمال الجهة الإدارية لهذه السلطة في موضعه. وعليه، فهو إجراء يأتي إما: لصالح التحقيق، وإما تصوناً

للوظيفة وحرصًا على كرامتها وصيانة لها من العبث والإخلال بها. فهو مجرد إجراء تحفظي ينتهي بعد فترة مؤقتة إلى أن يتم البت في أمر وقف الموظف عن العمل؛ إما بعودة الموظف إلى عمله إذا ثبتت عدم إدانته، أو معاقبته بإحدى العقوبات المحددة قانونًا، فهو لا ينهي العلاقة الوظيفية، بل يسقط ولاية الوظيفة عن الموظف بصفة مؤقتة، وهذا يعني إذًا أنه ليس من قبيل العقوبات التي توقع على الموظف لقاء مخالفة تأديبية ثبت وقوعها، وإنما هو مجرد إجراء احتياطي كما يبين من تسمية القانون.

### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة كون صدور القرار بالوقف الاحتياطي عن العمل إجراءً خطيرًا يمس المركز القانوني للموظف مساسًا مباشرًا، فضلًا عن مساسه بسمعة الموظف وحقوقه المالية.

كما تأتي أهمية الدراسة في تناول الإطار الذي يحكم هذا الإجراء من حيث ماهيته بما يتضمنه من الإطار القانوني الذي يحكمه واتجاه القضاء في هذا الأمر وكذلك ضوابطه.

وتبني هذه الدراسة أهميتها في تناولها إجراء الوقف الاحتياطي عن العمل بالمقارنة بين النظامين المصري والفرنسي في تناول ذلك الإجراء.

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على ماهية الوقف الاحتياطي عن العمل؛ من خلال الوقوف على الأساس القانوني له وتوضيح مفهومه وأهم سماته. وكذلك التعرف على الضوابط التي تحكم إجراء الوقف الاحتياطي عن العمل، وأيضًا بيان الآثار القانونية التي تترتب على اتخاذ هذا الإجراء.

### خطة الدراسة:

وبناءً على ذلك سوف نتناول بالبحث والدراسة إجراء الوقف الاحتياطي عن العمل، وذلك على النحو التالي:

- المبحث الأول: ماهية الوقف الاحتياطي عن العمل.
- المطلب الأول: الأساس القانوني للوقف الاحتياطي عن العمل.
- المطلب الثاني: مفهوم وسمات الوقف الاحتياطي عن العمل.
- المبحث الثاني: الضوابط والآثار القانونية المترتبة على الوقف الاحتياطي عن العمل.

- المطلب الأول: ضوابط الوقف الاحتياطي عن العمل.
- المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الوقف الاحتياطي عن العمل.

## المبحث الأول

### ماهية الوقف الاحتياطي عن العمل

يتم تناول ماهية الوقف الاحتياطي عن العمل<sup>(1)</sup> من خلال الوقوف على الأساس القانوني للوقف الاحتياطي عن العمل، ثم توضيح مفهومه وأهم سماته، ويتم تناول ذلك من خلال المطالبين التاليين على النحو التالي:

#### المطلب الأول: الأساس القانوني للوقف الاحتياطي عن العمل

لابد من الإشارة إلى أن المشرع المصري نظم مسألة الوقف الاحتياطي عن العمل في قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 في المواد (63، 65) منه<sup>(2)</sup>. وحسب نص المادة (165) من من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016؛ بأنه "إذا اقتضت مصلحة التحقيق وقف الموظف احتياطياً عن العمل، يُعرض الأمر على السلطة المختصة بمذكرة تتضمن موضوع التحقيق ومبررات الوقف ومدته بما لا يجاوز ثلاثة أشهر، فإذا قررت وقفه عن

(1) هناك صوراً متعددة للوقف عن العمل تتمثل في: (الوقف عن العمل كجزاء تأديبي، الوقف عن العمل بقوة القانون، الوقف عن العمل للمصلحة العامة، والوقف عن العمل كإجراء احتياطي "موضوع البحث الحالي").

(2) انظر: قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، الجريدة الرسمية، ع (43) مكرر(أ) في أول نوفمبر سنة 2016.

العمل يتعين إعلانه بقرار الوقف وإرسال صورة منه إلى كل من رئيسه المباشر وإدارة الموارد البشرية".

وكذلك فقد نظمت المادة (10) من القانون رقم (117) لسنة 1958 بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية<sup>(1)</sup> هذه المسألة.

**وفي فرنسا**، فإن المادة (30) من قانون (634) لسنة 1983 بشأن حقوق وواجبات الموظفين- والمعدلة بالقانون رقم (828) لسنة 2019 بتاريخ 2019/8/6، أجازت للسلطة التأديبية المختصة وقف الموظف احتياطياً، ولا يعد من قبيل التأديب وقف الموظف عن العمل وإنما هو إجراء احتياطي؛ فمفاد ما نصت عليه هذه المادة أنه إذا ارتكب الموظف أخطاءً جسيمة تشكل مخالفة للواجبات المهنية، أو جريمة من جرائم القانون العام، فإنه يجوز وقفه احتياطياً بقرار من السلطة التأديبية المختصة، التي يتعين عليها أن تقوم بعقد مجلس التأديب المختص على أن يحتفظ الموظف الموقوف بكامل مرتبه، والمنح العائلية، وتعويض الإقامة، والخدمات العائلية الإلزامية كافة. ويجب تسوية وضعيته بصفة نهائية خلال أربعة أشهر، فإذا انقضت هذه المدة ولم يصدر قرار بشأنه من

(1) انظر: نص المادة (10) من القانون رقم (117) لسنة 1958 بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية؛ الجريدة الرسمية، العدد 24 مكرر، بتاريخ أغسطس 1958، ص 2.

السلطة التأديبية، فإنه يعاد إلى ممارسة أعباء وظيفته، و ذلك إذا لم يكن محل متابعة جنائية<sup>(1)</sup>.

وفي حالة وقف عضو هيئة التدريس عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك، فإن المادة (106) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم (49) لسنة 1972<sup>(2)</sup>، قد نظمت تلك المسألة. ويتبين منها أن وقف عضو هيئة التدريس عن عمله احتياطياً هو إجراء مؤقت يتخذ لمصلحة التحقيق الذي يجرى معه. فمناط صحة قرار الوقف الاحتياطي عن العمل هو مصلحة التحقيق الذي يجرى مع عضو هيئة التدريس، كأن يكون صاحب سلطة ونفوذ من شأنه التأثير على سير التحقيق عن طريق إرهاب الذين يُستشهد بهم أو إخفاء الوثائق والمستندات أو التلاعب فيها أو توجيه التحقيق وجهة مضللة إذا استمر المُحال للتحقيق في عمله<sup>(3)</sup>. وإذا لم تتوافر تلك المبررات كان الوقف الاحتياطي بغير سند من القانون. وأن تقدير مدى توافر تلك المقترضات المبررة للوقف

(1) Vior: Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors. [Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 10.](#)

(2) انظر: نص المادة (106) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم (49) لسنة 1972. هذه الفقرة الثالثة مستبدلة بالقانون (54) لسنة 1973.

(3) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (3687) لسنة (54) ق، جلسة 2012/11/3؛ الطعون أرقام (48967، 54130، 5221) لسنة (60) ق، جلسة 2015/7/25.

الاحتياطي عن العمل متروك للسلطة التقديرية للإدارة، إلا أن هذا التقدير يجب أن يُستند إلى عناصر صحيحة تؤدي إليها، فإذا لم يكن الأمر كذلك خرج القرار عن نطاق المشروعية.

كما نصت الفقرة الأخيرة للمادة (110) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم (49) لسنة 1972<sup>(1)</sup> علي أن "يوقف عضو هيئة التدريس عن العمل بقوة القانون بمجرد صدور قرار إحالته للتحقيق حال اتهامه باقتراف أى من الأفعال المشار إليها في البنود (1، 2، 3) من هذه المادة<sup>(2)</sup> لمدة لا تجاوز ستة أشهر أو لحين صدور قرار من مجلس التأديب في شأن محاكمته تأديبياً أى التاريخين أقرب، كما يمنع من دخول أماكن الجامعة عدا الأيام المحددة لنظر جلسات التحقيق والمحاكمة التأديبية. ويسري حكم هذه الفقرة على معاوني أعضاء هيئة التدريس من المعيدين والمدرسين المساعدين، وعلى العاملين في الجامعة الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه".

(1) هذه المادة مستبدلة بقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم (3) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم (49) لسنة 1972. انظر: الجريدة الرسمية، بتاريخ 15 / 1 / 2015م.

(2) هذه البنود تتمثل في: "1- الاشتراك أو التحريض أو المساعدة على العنف أو أحداث الشغب داخل الجامعات أو أي من منشأتها. 2- ممارسة الأعمال الحزبية داخل الجامعة. 3- إدخال سلاح من أي نوع كان للجامعة أو مفرقات أو ألعاب نارية أو مواد حارقة أو غير ذلك من الأدوات والمواد التي تعرض الأفراد أو المنشآت أو الممتلكات للضرر أو الخطر".



**المطلب الثاني: مفهوم وسمات الوقف الاحتياطي عن العمل**

وللوقوف على ماهية الوقف الاحتياطي عن العمل، ينبغي معرفة مفهومه، ثم الإشارة إلى سماته التي توضحه. ويتم تناولهما على النحو التالي:

**أولاً: مفهوم الوقف الاحتياطي عن العمل**

إن الوقف الاحتياطي عن العمل هو إجراء احتياطي تحفظي ووقائي استعجالي من خلاله يُمنع الموظف مؤقتاً من مزاولة وظيفته خلال مدة الوقف (1) عند تعرضه لإجراءات تأديبية أو جنائية تلجأ إليه الإدارة في حالة ارتكاب الموظف خطأً جسيماً أو إذا كان محل متابعة جزائية تحول دون بقاءه في منصب عمله (2). ويتوافق ذلك مع تعريف بعض من الفقه الفرنسي له بأنه "إجراء تحفظي يتضمن إبعاد الموظف عن وظيفته إذا ارتكب خطأً تأديبياً أو جريمة جنائية (3). وقد عرفته المحكمة الإدارية العليا في العديد من أحكامها، حيث قضت بأن "الوقف الاحتياطي عن العمل إجراء وقائي يجوز اتخاذه لمصلحة التحقيق إذا

(1) د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1978، ص 143.

(2) Chapus (René), Tome 2 , (15<sup>eme</sup> éd), Montchrestien, Paris, 18/09/2001, p303.

(3) planty (Alain), *Traité pratique de la fonction publique*, t1, L.G.D.J., 1971, p.p. 437-441; Heller (Clemens), *La suspension dans le droit de la fonction publique*, R.D.P., 1980, p. 409.

اقتضى الحال إقصاء العامل عن وظيفته، بمناسبة تحقيق يجري معه حتى يتم التحقيق في جوِّ خالٍ من مؤثراته وبعيد عن سلطاته<sup>(1)</sup>، أو لأن في اتهامه ما يدعو إلى الاحتياط بالنسبة للعمل الموكول إليه بكف يده عنه، أما إذا كانت طبيعة المخالفات المنسوبة إلى الطاعن لا يتأثر التحقيق فيها بوجوده في عمله، فإن قرار مد إيقافه عن العمل لا يكون مستنداً إلى أسباب جدية تبرره<sup>(2)</sup>. فهو إذاً ليس من قبيل العقوبات التي توقع على الموظف لقاء مخالفة تأديبية ثبت وقوعها، وإنما هو مجرد إجراء احتياطي كما يبين من تسمية القانون.

#### ثانياً: سمات الوقف الاحتياطي عن العمل

استناداً إلى ما سبق، فمن خلال هذه التعريفات يظهر أن الوقف الاحتياطي للموظف، ما هو إلا إجراء مؤقتاً تتخذه الإدارة بسلطتها التقديرية قبل البدء في التحقيق التأديبي، لكن يظهر أيضاً أنه إجراء خطير قد يمس الموظف في سمعته

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (63108) لسنة (62) ق، جلسة 2019/11/23، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها الدائرة الرابعة بالمحكمة في مجال التأديب في الفترة من 2019/10/1 حتى 2020/9/30، ص 37.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (10101) لسنة (51) ق، جلسة 27/10/2007 - الدائرة الخامسة، مجموعة مبادئ السنة الثالثة والخمسون، الجزء الأول (من أول أكتوبر 2007 إلى آخر مارس 2008م)، ص 76؛ الطعن رقم (3709) لسنة (44) ق، جلسة 2000/11/12.

ومعنوياته وراتبه الشهري، ما يستدعي بالضرورة إحاطته بضماناتٍ أثناء هذه الفترة. ومن بعض هذه الضمانات ما يلي:

1. أنه إجراء تحفظي مؤقت: ينتهي بعد فترة مؤقتة إلى أن يتم البت في أمر توقيف الموظف عن العمل؛ إما بعودة الموظف إلى عمله إذا ثبتت عدم إدانته، أو معاقبته بإحدى الجزاءات المحددة قانوناً، فهو لا ينهي العلاقة الوظيفية، بل يُسقط ولاية الوظيفة عن الموظف بصفة مؤقتة<sup>(1)</sup>. ولا يمكن أن يترك المشرع سلطة الوقف دون تحديد زمني تنقيد به السلطة المختصة.
2. أنه لا يعد جزاءً تأديبياً: بل هو إجراء إداري احتياطي تُمليه ظروف التحقيق. فلم يُحصر ضمن الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظفين، وهذا يتعارض مع قاعدة عدم جواز تعدد العقوبات عن فعل واحد<sup>(2)</sup>، وإنما هو إجراء وقائي تلجأ إليه السلطة الإدارية المختصة بالتعيين لمصلحة التحقيق، وتسهيل الإجراءات التأديبية مراعاةً لحسن سير المرفق العام<sup>(3)</sup>.

(1) Bazin (Jacques), *La suspension dans le droit de la fonction publique*, Editions du papyrus, 2000, p.18.

(2) C.E., 12 fév 2003, "Commune de Ste Maxime", n° 249.

ص 305، 2008 الجديدة، الإسكندرية، الجامعة دار الإداري، القانون ياقوت، ماجد د. محمد  
(3) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (3709) لسنة (44) ق، جلسة 2000/11/12.

3. أنه يخضع لتقدير الجهة الإدارية: فعند إسناد المخالفة التأديبية إلى الموظف، وترى الجهة الإدارية بناءً على سلطتها التقديرية أن وجوده في عمله لا يستقيم مع مصلحة العمل أو مصلحة التحقيق، تقوم حينها بإصدار قرار بوقفه عن العمل، وذلك لتيسير إجراءات التحقيق، أو حفاظاً على سمعة الوظيفة وهيبتها<sup>(1)</sup>. بشرط ألا تُسيء استعمال هذه السلطة، وأن يكون الوقف ضمن الحدود القانونية التي وضعها المشرع من حيث تحديد المدة الزمنية، والسبب والعلة التي تقتضي هذا الإجراء.

كما أن السلطة المختصة لها كامل الصلاحية بشأن إنهاء الوقف قبل الفصل، فيما هو منسوب إلى الموظف من مخالفات تأديبية، في أي وقتٍ حسبما يظهر لها على ضوء ما تقتضيه مصلحة التحقيق<sup>(2)</sup>.

=  
- C.E., 13 juill. 1966, fédération de l'éducation nationale, R.D.P., 1966, p.1166, conclu. Rigaud et 1967, p.152, note Waline; 3 juill 1987, André D. Adm. 1987, n° 503.

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (23309) لسنة (60) ق، جلسة 2017/10/21.  
C.E., Section, 29 juin. 1959, Sieur Reinhart, Rec., p.396.-

(2) د. محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 305.

## المبحث الثاني

### الضوابط والآثار القانونية المترتبة على الوقف الاحتياطي عن العمل

يتم تناول هذا المبحث من خلال مطلبين رئيسيين على النحو التالي:

#### المطلب الأول: ضوابط الوقف الاحتياطي عن العمل

نظرًا لأن صدور القرار بالوقف الاحتياطي عن العمل إجراء خطير يمس المركز القانوني للموظف العام مساسًا مباشرًا فضلًا عن مساسه بسمعة الموظف وحقوقه المالية؛ فإن ذلك يتطلب توفر ضوابط معينة، وهذه الضوابط هي كالتالي:

#### أولاً: أن يكون الوقف عن العمل بمناسبة تحقيق يجرى مع الموظف:

نظرًا لكون الحكمة من قرار وقف الموظف احتياطيًا عن عمله هو لمصلحة التحقيق، فمن البديهي أن يكون ثمة تحقيق تأديبي مفتوح مع الموظف المنسوب إليه المخالفة، وأن يكون هذا التحقيق جديًا، وصحيحًا من الناحية القانونية، وأن يجري عن طريق سلطة تأديبية مختصة بذلك. فالوقف الاحتياطي لا يجوز إلا إذا كان هناك ثمة تحقيق يجرى مع الموظف، وإلا وقع باطلاً ولا يعتد به<sup>(1)</sup>. كذلك

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (63108) لسنة (62) ق.ع، جلسة 2019/11/23، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها الدائرة الرابعة بالمحكمة في مجال التأديب في الفترة من 2019/10/1 حتى 2020/9/30، ص 37.

يبطل قرار الوقف إن كان صادرًا بسبب اعتقال الموظف؛ لأنه لا يُعد تحقيقًا<sup>(1)</sup>. كما أن صدور قرار الوقف عن العمل بعد انتهاء مدة التحقيق، يكون قد تم على غير ما يقتضيه القانون<sup>(2)</sup>. فقرار الوقف الاحتياطي يجب أن يكون مخصص السبب<sup>(3)</sup>.

### ثانيًا: ضرورة أن يكون الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق:

فالحكمة من الوقف الاحتياطي عن العمل يكون لمصلحة التحقيق. وفي ذلك مراعاة للعدالة الإدارية وتحقيقًا للغاية منه بإبعاد الموظف عن ممارسة مهامه في سبيل الوصول إلى الحقيقة<sup>(4)</sup>. ويكمن ذلك في مجانية تأثير الموظف المُحال للتحقيق بما قد يملكه من السلطة والنفوذ إن بقي على رأس عمله على سير التحقيق على نحو تنتفي به حيده التحقيق ونزاهته أو أن يلجأ الي طمس أو إخفاء الأدلة أو التلاعب فيها، إن ظل شاغلًا وظيفته أثناء التحقيق معه، أو إرهاب

(1) د. عمرو فؤاد بركات، السلطة التأديبية، دراسة مقارنة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1979، ص 280.

(2) د. محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 310.

(3) د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص 309.

(4) C.E., 15 nov. 1995, ville de Chartres, n° 123 137; C.E., 21 fév. 1968, Aubertin, p.122

الموظفين الآخرين الذين قد يُستعان بشهادتهم في التحقيق أو التأثير عليهم<sup>(1)</sup>. أو قيامه بتوجيه التحقيق إلى جهة مضللة<sup>(2)</sup>. ففي مثل هذه الحالة تدعو مصلحة التحقيق إلى إقصائه عن الوظيفة حتى يتم التحقيق في جو خالٍ عن أي مؤثرات<sup>(3)</sup>. فهو بذلك يُعد الضمانة الموضوعية الحقيقية للموظف العام المُحال للتحقيق.

### ثالثاً: صدور قرار الوقف الاحتياطي عن العمل من السلطة المختصة:

ويقصد بها السلطة التي تملك الوقف الاحتياطي؛ وهذه السلطة في التشريع المصري قد تكون السلطة الرئاسية الممثلة في الوزير أو رئيس الجهة الإدارية التابع لها الموظف أو رئيس هيئة النيابة الإدارية. وهي الجهة صاحبة الاختصاص الأصلي بإصدار قرار الوقف الاحتياطي عن العمل. كما أن المشرع قد أجاز لرئيس هيئة النيابة الإدارية حق وقف الموظف عن العمل حسب نص المادة (63) من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016.

(1) د. سليمان محمد الطماوي، القضاء "قضاء التأديب، دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 507؛ د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 529.

(2) د. نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مكتبة الجامعة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 2008، ص 253.

(3) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (1118) لسنة (46) ق.ع، جلسة 2001/1/28.

وبالنسبة للسلطة التي تملك الوقف الاحتياطي لعضو هيئة التدريس عن عمله تتمثل في رئيس الجامعة حسب نص الفقرة الأولى من المادة (106) والمادة (110) من قانون تنظيم الجامعات. أما في فرنسا، فتتمثل هذه السلطة في السلطة المختصة بالتعيين، وهو ما نصت عليه المادة (30) من القانون رقم (634) لسنة 1983 المتضمن حقوق وواجبات الموظف في فرنسا<sup>(1)</sup>، فقد ربط المشرع إجراء الوقف الاحتياطي عن العمل بالسلطة التأديبية<sup>(2)</sup>؛ فالسلطة المختصة بالتعيين هي التي تملك تأديب الموظف ووقفه احتياطياً عن العمل<sup>(3)</sup>.

على أن هذه السلطة التأديبية المختصة بصدور قرار الوقف لا يمكنها تفويض اختصاصها بشأن الوقف الاحتياطي لأية سلطة أخرى، وذلك لعدم وجود نص قانوني أو لائحي يجيز هذا التفويض صراحة<sup>(4)</sup>.

(1) Vior: Art (30), de la loi no 83-634 du 13 juill 1983, précité ; Art 67 de la loi du 11 jan. 1984 et Art 82 de la loi du 9 janvier 1986, de la fonction publique d'Etat et hospitalière ; Art 89 de la loi du 26 janvier 1984, de la fonction publique territoriale.

(2) Salon (Serge), Délinquance et répression disciplinaire dans la fonction publique, thèse de doctorat, Droit, Paris, 1967, dact., 336 f°; Paris, L. G. D. J., 1969, p.222.

(3) Vior: Art (30), de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. *Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 10*

(4) C.E., 15 juill. 1955 Christia-Blanchine, Rec., p 446.



### رابعاً: ضرورة التقيد بالمدة القانونية للوقف الاحتياطي عن العمل:

في مصر، اشترط المُشرِّع المصري بأن يتعين علي السلطة الادارية ألا تزيد مدة الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق على ثلاثة أشهر، وذلك نظراً لما يترتب على الوقف من اثار خطيرة تتعلق بمرتب الموظف وترقياته، وغير ذلك مما يمس حياته الوظيفية<sup>(1)</sup>.

فإذا أرادت السلطة الإدارية أن توقف الموظف أكثر من ثلاثة أشهر فعليها أن تلجأ الى المحكمة التأديبية المختصة للحصول على موافقتها، طبقاً للمادة (165) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، آنفة الذكر.

وبالنسبة لعضو هيئة التدريس يكون الوقف الاحتياطي لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز مدها إلا بقرار من مجلس التأديب. وفقاً لما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة (106) من قانون تنظيم الجامعات<sup>(2)</sup>.

(1) انظر: المادة (63) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016؛ كذلك المادة (10) من القانون رقم (117) لسنة 1958 بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (2979) لسنة (41) ق، جلسة 1996/9/1، مجموعة المبادئ السنة الواحدة والأربعون، الجزء الثاني (من أول إبريل 1996 إلى آخر سبتمبر 1996م)، ص 1675.

وهذه المدة للوقف تمثل حدًا أقصى لسلطة جهة التحقيق، بمعنى أنه يجوز للجهة المذكورة إنهاء الوقف قبل انقضاء الثلاثة أشهر حسب ما يتضح لها لصالح التحقيق. ولكن إذا ارتأت جهة التحقيق أن مدة الثلاثة أشهر آتفة الذكر غير كافية فإنها تعرض أمر تجديد الوقف قبل انتهاء مدته<sup>(1)</sup>، فجهة التحقيق لا تستطيع مد هذه المدة من تلقاء نفسها، وإنما يتعين عليها أن ترسل الأمر إلى السلطة المختصة كي ترفعه إلى المحكمة التأديبية لتقرر في شأنه ما تشاء. حسب قوانين الوظيفة العامة. أو بقرار من مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وفقًا لما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة (106) من قانون تنظيم الجامعات- المشار إليها. ولا تنقيد المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب حال عرض أمر مد الوقف عليها بموقف جهة التحقيق، إذ لا يقيد هذا الصدد سوى حكم القانون<sup>(2)</sup>.

**وفي فرنسا**، بالنسبة للوظيفة العامة، فقد اشترط المشرع في المادة (30) من القانون الفرنسي الحالي رقم (634) الصادر بتاريخ 1983/7/13 بشأن حقوق وواجبات الموظفين بأن "علي السلطة التأديبية المختصة ألا تزيد مدة الوقف

(1) د. عبد العظيم عبد السلام، مرجع سابق، ص 536.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (727) لسنة (11) ق، جلسة 1978/1/13؛ الطعن رقم (1368) لسنة (18) ق، جلسة 1976/4/17.

الاحتياطي عن العمل على أربعة أشهر. فإذا انقضت هذه المدة ولم يصدر قرار بشأنه من السلطة التأديبية، فإنه يعاد إلى ممارسة أعباء وظيفته، وذلك إذا لم يكن محل متابعة جنائية...<sup>(1)</sup>. كما أن تمديد مدة الوقف الاحتياطي بعد مدة الأربعة الأشهر في التشريع الفرنسي تعتبر أمراً غير شرعي، وهو ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في الكثير من أحكامه<sup>(2)</sup>.

### المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الوقف الاحتياطي عن العمل

إن الوقف الاحتياطي عن العمل رغم كونه إجراء مؤقت يتخذ لمصلحة التحقيق، إلا أن له في ذاته آثاراً خطيرة قد تفوق في خطورتها آثار التحقيق ذاته خاصة في حالة براءة الموظف المحال للتحقيق، وبمجرد صدور قرار الوقف عن العمل يترتب عليه بقوة القانون الآثار الآتية:

#### أولاً: منع العامل الموظف الموقوف من ممارسة أعمال وظيفته:

وهذا هو المقصد الرئيسي من الوقف، وهو إبعاد الموظف المحال للتحقيق عن ممارسة أعمال وظيفته بصفة مؤقتة محددة قانوناً، ويجوز مد مدة الوقف فترة أخرى كما ذكرنا آنفاً. وذلك مخافة تأثيره في سير هذا التحقيق، ومن ثم فقدانه

(1) C.E., 15 nov. 1995, Ville de Chartres, n° 123.137 et 123.138.

(2) C.E., 17 déc 1993, centre hospitalier de Cholet, no 126 524.

للحيدة والنزاهة. وجاء في الفقرة الأخيرة من نص المادة (110) من قانون تنظيم الجامعات أنه "... كما يمنع من دخول أماكن الجامعة عدا الأيام المحددة لنظر جلسات التحقيق والمحاكمة التأديبية". ويسري حكمها على معاوني أعضاء هيئة التدريس من المعيدين والمدرسين المساعدين، وعلى العاملين في الجامعة الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه. فيما يتعلق باقترافهم الأفعال المنصوص عليها في البنود (1، 2، 3) من هذه الفقرة. سابق الإشارة إليها.

وخلال فترة الوقف يخضع الموظف الموقوف لواجبات وظيفته، ولا يتحلل إلا من واجب أداء العمل الوظيفي، فيسأل تأديبياً عن أى أفعال يرتكبها خلال الوقف تؤثر على كرامة الوظيفة العامة أو الاحترام الواجب لها (1).

#### ثانياً: أثر الوقف الاحتياطي على الراتب:

طبقاً لنص المادة (63) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016؛ فإنه يترتب على وقف العامل عن عمله احتياطياً لمصلحة التحقيق أن يوقف صرف نصف أجره بقوة القانون ابتداءً من تاريخ الوقف. وقد أوجب القانون عرض أمر المتبقي من المرتب خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف على المحكمة التأديبية لتقرر ما إذا كان سيصرف أم يتوقف صرفه هو الآخر. وخلال عشرين يوماً من (1) د. محمود أبو السعود، مرجع سابق، ص 273؛ د. عمرو بركات، مرجع سابق، ص 279.

تاريخ عرض الأمر على المحكمة التأديبية المختصة، يجب الفصل في هذا الأمر، فإذا لم تصدر أي قرار في خلال هذه المدة يصرف الموظف أجره كاملاً. فإذا بريء الموظف أو حفظ التحقيق معه أو جوزي بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره، فإن جوزي بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يُتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه، فإن جوزي بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر.

أما عضو هيئة التدريس، فإنه يترتب على وقفه عن عمله وقف صرف ريع مرتبه ابتداءً من تاريخ الوقف، ما لم يقرر مجلس التأديب صرف كامل المرتب، وإذا لم يرفع الأمر إلى مجلس التأديب خلال شهر من تاريخ الوقف يُصرف كامل المرتب. إلى أن يقرر المجلس غير ذلك، وإذا تقرر حفظ التحقيق أو حكم بالبراءة أو وقعت عقوبة التنبيه أو اللوم صرف ما يكون قد أوقف من المرتب أما اذا وقعت عقوبة أشد فيتبع في شأن ما أوقف صرفه من المرتب ما تقرر به بشأنه السلطة التي وقعت العقوبة<sup>(1)</sup>.

(1) وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية والثالثة من المادة (106) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم (49) لسنة 1972. وهذه الفقرة الثالثة مستبدلة بالقانون (54) لسنة 1973.

ومن تطبيقات المحكمة الإدارية العليا في هذا الشأن، فقد قضت بأنه "وفقاً للمادة (106) من قانون تنظيم الجامعات فإن الأثر المترتب على وقف عضو هيئة التدريس بالجامعة عن عمله احتياطياً لمصلحة التحقيق هو وقف صرف ربح مرتبه، ويتحدد مصير هذا المبلغ بما يسفر عنه التحقيق إذا الغى قرار الوقف وتقرر إعادة العضو الى عمله مع صرف ربح المرتب الموقوف صرفه فإن الاثر المترتب على قرار الوقف يزول بأثر رجعي يترد إلى تاريخ صدور ذلك القرار إذ سحب قرار الوقف قبل رفع الدعوى كانت غير مقبولة لرفعها مفتقرة إلى عضو النزاع أما إذا تم السحب بعد رفع الدعوى وقبل الحكم فيها فإن الخصومة تعتبر منتهية"<sup>(1)</sup>.

ومؤدى ما تقدم أنه يترتب على وقف عضو هيئة التدريس عن عمله احتياطياً لمصلحة التحقيق أن يوقف ربح نصف مرتبه بقوة القانون ابتداءً من تاريخ الوقف. ما لم يقرر مجلس التأديب صرف كامل المرتب. وخلال شهر من تاريخ الوقف وإذا لم يرفع الأمر إلى مجلس التأديب، يتم صرف المرتب كاملاً.

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (4354) لسنة (39) ق، جلسة 1995/3/11، مجموعة المبادئ السنة الأربعون، الجزء الثانى (من 7 مارس 1995 إلى 26 أغسطس 1995م)، ص 1329؛ الطعن رقم (983) لسنة (19) ق، جلسة 1975/6/28.

ويرى الباحث، عدم تأييد مسلك المُشرِّع المصري بشأن الخصم من راتب موظفي الخدمة المدنية، أو ذوي الكادرات الخاصة ومنهم عضو هيئة التدريس الموقوف لمصلحة التحقيق من حيث المبدأ؛ لأن ذلك مجرد اشتباه فحسب، ولم يثبت يقيناً إدانة الموظف. إضافة إلى أن راتبه هذا يُفترض أنه الدخل الوحيد له، لا سيما وأنه كما أوردنا سابقاً أنه ممنوع بنص القانون من ممارسة أي عمل آخر، تجارياً كان أو غير تجاري، وهذا ما يؤدي الي الاختلال في ظروفه المادية. ولا حجة في هذا الصدد لما قد شرع في نفس المادة (63) من قانون الخدمة المدنية بأن الموظف سوف يسترد أجره الموقوف إذا أسفر التحقيق عن براءته أو إذا عوقب بعقوبة الإنذار أو الخصم الذي لا يجاوز خمسة أيام. وكذلك الأمر ما جاء في الفقرة الثالثة من المادة (106) من قانون تنظيم الجامعات بأن عضو هيئة التدريس سوف يُسترد أجره الموقوف إذا أسفر التحقيق عن حفظ التحقيق أو حكم بالبراءة أو وقعت عقوبة التنبيه أو اللوم. فيكفي الموظف (عضو هيئة التدريس) في هذا الموقف إقصائه عن وظيفته لصالح التحقيق، وفي تلك المرحلة المبكرة من التحقيق. وقد يكون من قبيل ظننا أن المشرع المصري شرع هذا الأمر في سبيل وقف الموظف دون عمل. وبالتالي فهو لم يمتنع بإرادته عن أداء العمل، وإنما أُجبر على وقفه عن ممارسة عمله.

أما في فرنسا، فيحتفظ الموظف الموقوف عن أداء وظيفته بكامل مرتبه، بما في ذلك تعويض الإقامة والمنح العائلية...<sup>(1)</sup>، باستثناء المنح التي تتعلق بالعلاوات التي يمكن أن تكون محل خصم من طرف الإدارة أثناء فترة وقفه عن العمل<sup>(2)</sup>. ويجب أن تسوى وضعيته خلال مدة أربعة أشهر من تاريخ وقفه عن العمل، وعند انتهاء الإجراء التأديبي الذي قد يسفر عن براءة الموظف المتهم، فإن له الحق في طلب التعويض عن الاستقطاعات التي لحقت براتبه، وهذا تطبيقاً للمبادئ العامة للقانون<sup>(3)</sup>.

وهنا يمكن القول أن المُشرِّع الفرنسي كان أكثر تماشيًا مع المنطق عندما احتفظ بكامل المرتب للموظف الموقوف، بما في ذلك مجمل المنح المذكورة آنفاً في نص المادة (30) من القانون رقم (634) لسنة 1983، وذلك مقارنةً بالمُشرِّع المصري الذي احتفظ للموظف الموقوف بالنصف فقط، علمًا بأنه خلال مدة الوقف تظل العلاقة التنظيمية قائمة ومستمرة بين الموظف والإدارة<sup>(4)</sup>.

(1) Vior: Art (30), loi no 83-634, précité.

(2) C.E., 24 juin. 1988, Secrétaire d'Etat aux postes et télécommunications c/ Chamand, Rec., p. 258.

(3) C.E., 29 avril 1994, Colombani, A.J.D.A., 1994, p. 376.

(4) د. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2014، ص 102.



### ثالثاً: حظر ترقية الموظف الموقوف طوال مدة وقفه:

لابد من التأكيد على أن المادة (65) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 نصت على أنه "لا يجوز ترقية الموظف المُحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة للموظف. وإذا بُرئ الموظف المُحال أو قضى بحكم نهائي بمعاقبته بالإندار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد على عشرة أيام وجب ترقبته اعتباراً من التاريخ الذي كانت ستتم فيه الترقية لو لم يُحل إلى المحاكمة، ويُمنح أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ. وفي جميع الأحوال، لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين" (1).

ومؤدى هذا النص أن يُحظر ترقية الموظف طوال مدة وقفه على العمل لمصلحة التحقيق، ويقع تأجيل ترقية الموظف الموقوف بقوة القانون، دون حاجة إلى صدور قرار بذلك من السلطة المختصة.

(1) وأتى كذلك في نص المادة (92) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016؛ على أنه: "لا يجوز النظر في ترقية الموظف إذا تحققت في شأنه إحدى الحالات الآتية: .... 4 إذا كان محالاً إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوفاً عن العمل، وذلك طوال مدة الإحالة أو الوقف، ولا يجوز في هذه الحالة تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين".

ولا يعني هذا الحظر حرمان الموظف من الترقية كلية، وإنما تؤجل هذه الترقية إلى حين انتهاء مدة الوقف عن العمل. على أن ترقية الموظف بعد انتهاء مدة وقفة عن العمل يرتهن حدوثها بما يسفر عنه التحقيق، فإن أسفر التحقيق عن براءته أو مجازاته بعقوبة لا تتجاوز خصم عشرة أيام من راتبه، فإن الترقية تقع في موعدها، ويُمنح أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ.

أما إذا أسفر التحقيق عن العقوبة بالخصم من الراتب أو الوقف عن العمل لمدة تجاوز عشرة أيام فإن حق الموظف في الترقية يسقط، ولكن بسبب العقوبة لا بسبب الوقف. وفي جميع الأحوال، لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بشأن أسباب عدم ترقية الموظف المُحال إلى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف في إحدى أحكامها، بأن "ما نص عليه القانون من عدم ترقية الموظف المُحال إلى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف، إنما يقرر أصلاً من الأصول التي يتضمنها حسن سير الإدارة وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف حتى يفصل فيما نسب إليه مما استوجب محاكمته تأديبياً، فلا يجوز

ترقيته خلال ذلك ولا يكون الموظف بصالح وقتئذ للترقية، فالترقية في هذه الحالة تظل معلقة على شرط أن تثبت عدم إدانته في تلك المحاكمة<sup>(1)</sup>.

وفي فرنسا، فإن الخفض في الرتبة في القانون الفرنسي هو أحد الإجراءات المنصوص عليها في قائمة العقوبات التأديبية، والتي توحى بأن الموظف لا يمكن أن يكون محلاً لترقية خلال فترة وقفه<sup>(2)</sup>.

وغني عن البيان، إلى أنه في حالة وقف الموظف عن ممارسة مهامه، فإن هذا الأخير مطالب بالالتزام بالواجبات الملقاة على عاتقه، ولا يظن بأي حال من الأحوال بأنه بمجرد وقفه عن وظيفته قد تحلل من كل عقاب. كما ينبغي عليه مراعاة مبدأ المنع من الجمع بين أكثر من وظيفة عمومية مع أي نشاط خاص مدر للربح، إلا إذا تعلق الأمر بنشاط لا يتعارض مع مهام السلك الذي لا يزال ينتمي إليه.

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (46362، 47070) لسنة (56) ق، جلسة 2015/4/10؛ الطعن رقم (5755) لسنة (49) ق، جلسة 2005/4/16؛ الطعن رقم (1398) لسنة (6) ق، جلسة 1963/6/29، مجموعة أحكام السنة السادسة، ص 1443.

(2) Vior: Art (66), Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. [Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 31](#)

وتجدر الإشارة إلى أن نطاق أعمال الإجراءات الاحتياطية ينحصر في مجال التأديب، فهي تصاحب إجراءات التأديب، ولا تنفصل عنها. وعلى ذلك، فإن أعمالها ينحصر في أحوال التحقيق، والإحالة إلى المحاكمة التأديبية أمام مجالس التأديب، والإحالة إلى المحاكمة الجنائية.

واهتداءً بما تقدم، يثور التساؤل الآتي: هل يجوز الطعن على قرار الوقف

الاحتياطي عن العمل؟

إن قرار الوقف الصادر من جهة التحقيق الإدارية - السلطة الرئاسية للموظف المُحال - يقبل الطعن فيه بالإلغاء أمام محاكم مجلس الدولة باعتباره قرارًا إداريًا نهائيًا لسلطة تأديبية وتختص بنظر الطعن فيه المحكمة التأديبية (1).

أما قرار الوقف الصادر من النيابة الإدارية فلم يرد بشأنه - على حد علم الباحث - ثمة مبادئ قضائية حول مدى جواز الطعن فيه بالإلغاء، ولذا فإن الباحث يعتقد في ضوء القواعد العامة لدعوى الإلغاء أنه لا يجوز الطعن بالإلغاء في الوقف الصادر من النيابة، وذلك تأسيسًا على أن قرار النيابة الإدارية في هذا الصدد إنما هو جزء من أعمال التحقيق مع الموظف، ولا شك لدينا أن تحقيقات

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (11792) لسنة (58) ق، جلسة 2014/4/19؛ الطعن رقم (2215) لسنة (32) ق، جلسة 1989/4/1؛ الطعن رقم (2517) لسنة (6) ق، جلسة 1962/4/7، مجموعة السنة السابعة، العدد الثاني، ص 570.

النيابة الإدارية كلها أعمالاً قضائية، وهذه الأخيرة لا خلاف على عدم قابليتها للطعن بالإلغاء.

أما عن القرار الصادر من المحكمة التأديبية بمد مدة الوقف عن العمل أو برفض ذلك، وكذلك قرارها في شأن صرف نصف الراتب، إن كان قرار الوقف يتضمن خصم نصف الراتب، فكلها تعد بمثابة أحكام قضائية، ومن ثم يكون الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا بوصفها أحكاماً قضائية<sup>(1)</sup>.

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (1957) لسنة (34) ق، جلسة 1991/5/25.

### التوصيات

- نوصي بضرورة ألا تتفرد السلطة الإدارية بإصدار قرار الوقف الاحتياطي عن العمل؛ لما له من أثر شديد الخطورة على الموظف مهنيًا واجتماعيًا وماديًا ونفسيًا، بل يشاركها في ذلك السلطة التأديبية. وذلك من أجل ترسيخ مبدأ الحيادية وردعًا للسلطة الإدارية من التعسف تجاه الموظف محل المساءلة.

- يبدو لنا أنه من الصعوبة بمكان الفصل الجامد بين التزام العامل بأداء عمله وبين سائر التزاماته الوظيفية الأخرى. وعليه فإن وقفه عن أداء العمل يقتضي فصله - مؤقتًا - عن كافة أعباء وظيفته وسلطاتها. وعلاوة على ما تقدم، فلا يجوز إشغال وظيفة الموقوف بموظف آخر سواء بالتعيين أو الترقية، وهذا لا يمنع من تكليف موظف آخر بالقيام بأعباء هذه الوظيفة عن طريق التكليف أو الانتداب حتى لا يتعطل العمل الوظيفي.

- نقترح على المشرع المصري إعادة النظر بشأن الخصم من راتب الموظف الموقوف عن العمل؛ لأن ذلك مجرد اشتباه فحسب، ولم يثبت يقينًا إدانة الموظف. ولا حجة في هذا الصدد لما قد شرع بأن الموظف سوف يسترد أجره الموقوف إذا أسفر التحقيق عن براءته أو إذا عوقب بعقوبة خفيفة ذكرها القانون

في المادة (63) من قانون الخدمة المدنية والمادة (106) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليهما.

### قائمة المراجع

#### أولاً: المراجع العربية

- د. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2014.
- د. سليمان محمد الطماوي، القضاء "قضاء التأديب، دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.
- د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969.
- د. عبد الفتاح عبد الحلیم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1978.

- د. عمرو فؤاد بركات، السلطة التأديبية، دراسة مقارنة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1979.
- د. محمد ماجد ياقوت، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
- د. نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مكتبة الجامعة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 2008.

#### ثانياً: المراجع الفرنسية:

- Bazin (Jacques), La suspension dans le droit de la fonction publique, Editions du papyrus, 2000.
- Chapus (René), Tome 2, (15<sup>eme</sup> éd) ,Montchrestien, Paris, 18/09/2001.
- Heller (Clemens), La suspension dans le droit de la fonction publique, R.D.P, 1980.
- planty (Alain), Traité pratique de la fonction publique, t1, L.G.D.J., 1971.
- Salon (Serge), Délinquance et répression disciplinaire dans la fonction publique, thèse de doctorat, Droit, Paris, 1967, dact., 336 f°; Paris, L. G. D. J., 1969.
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.



---

---

-Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.