

من الوزير الأول
إلى
السادة الوزراء وكتاب الدولة
والولاة ورؤساء البلديات ورؤساء المنشآت العمومية
والمديرين العاميين للمؤسسات العمومية

الموضوع : حول تنقيح المجلة الجنائية فيما يخص الأحكام المتعلقة بالموظفين العموميين وإتمامها.

أما بعد، فقد تم بمقتضى القانون عدد 33 لسنة 1998 المؤرخ في 23 ماي 1998 تنقيح المجلة الجنائية فيما يخص الأحكام المتعلقة بالموظفين العموميين وإتمامها كما تم بمقتضى الأمر عدد 1875 لسنة 1998 المؤرخ في 28 سبتمبر 1998 ضبط الإجراءات التطبيقية في هذا المجال.

ويهدف هذا المنشور إلى توضيح المقترحات الجديدة التالية :

- التعريف بالموظف العمومي و بالمشبه بالموظف العمومي على معنى المجلة الجنائية
- الارشاء
- مساهمة الموظفين في سير المنشآت الخاصة الخاضعة لسلطتهم
- ممارسة الموظفين لنشاط مهني خاص بمقابل له علاقة مباشرة بمهامهم
- الإدلاء بشهادة طبية على سبيل المجاملة.

أولاً - التعريف بالموظف العمومي وبالمشبه به على معنى المجلة الجنائية :

يعتبر موظفاً عمومياً على معنى المجلة الجنائية :

* أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، وأعوان المنشآت العمومية مهما كانت وضعياتهم الإدارية (موظفون وعملة ومرسمون ووقتيون ومتعاقنون وعرضيون) وسواء كانوا في حالة المباشرة أو عدم المباشرة أو الإلتحاق.

* كل شخص تعهد إليه صلاحيات السلطة العمومية أو يعمل لدى مصلحة من مصالح الدولة أو جماعة محلية أو ديوان أو مؤسسة عمومية أو منشأة عمومية أو غيرها من الذوات التي تساهم في تسيير مرتق عمومي.

* كل من له صفة المأمور العمومي ومن انتخب لنيابة مصلحة عمومية أو من تعينه العدالة للقيام بمأمورية قضائية.

ثانياً - الارتشاش :

1- التعريف بالارتشاش : الارتشاش هو قبول الموظف لنفسه أو لغيره، بصفة مباشرة أو غير مباشرة "منقعة" في صورة عطايا أو وعود بالعطايا أو هدايا أو منافع أخرى كيفما كانت طبيعتها، مقابل إنجاز أمر إداري أو تسهيله أو الامتناع عن إنجاز.

2- حالات الارتشاش :

أ- حالة الإرتشاش بسعي من الموظف :

تنطبق هذه الحالة على الموظف الذي يرتشي بسعي منه وذلك قبل إنجاز أمر من علائق وظيفته أو قبل تسهيله أو قبل الإمتناع عن إنجاز.

وفي هذه الحالة يعاقب الموظف بالسجن مدة 20 عاماً وبخطية لا تقل عن 20000 دينار.

ب- حالة مجرد قبول "المنفعة" للقيام بأمر ما :

تطبق هذه الحالة على الموظف الذي تعرض عليه "المنفعة" دون أي سعي منه وبقبلها غاية انجاز أمر من علائق وظيفته أو تسهيله أو الإمتناع عن انجازه. وفي هذه الحالة يعاقب الموظف بالسجن مدة 10 أعوام وبخطية لا تقل عن 10000 دينار.

ج- حالة الارتشاء بواسطة استغلال النفوذ :

تطبق هذه الحالة على الموظف الذي يقبل "المنفعة" لتمكين الغير من الحصول على امتيازات مستغلا ما له من نفوذ أو روابط لدى موظف آخر. ويعاقب الموظف في هذه الحالة بالسجن مدة 6 أعوام وبخطية قدرها 6000 دينار.

د- حالة الارتشاء اللاحق مكافأة على انجاز أمر إداري أو الإمتناع عن انجازه :

تطبق هذه الحالة على الموظف الذي يقبل "المنفعة" :

- جزاء عما كان قام به من أمر إداري من علائق وظيفته،

- أو جزاء عما كان امتنع عن القيام به وكان من الواجب عليه عدم القيام به.

ويعاقب الموظف في هذه الحالة بالسجن مدة 5 أعوام وبخطية قدرها 5000 دينار.

هـ - حالة الإرتشاء بموجب عمل مخالف للتشريع المتعلق بالصفقات العمومية :

تطبق هذه الحالة على الموظف الذي يقبل "المنفعة" لمنح الغير امتياز لاحق له فيه وذلك بمقتضى عمل مخالف للأحكام التشريعية والترتيبية الضامنة لحرية المشاركة ولتكافؤ الفرص في الصفقات التي تبرمها المؤسسات والمنشآت العمومية والدواوين والجماعات المحلية والشركات التي تساهم الدولة أو الجماعات المحلية في رأس مالها بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

ويعاقب الموظف في هذه الحالة بالسجن مدة 5 أعوام وبخطية قدرها 5000 دينار.

ثالثا- مساهمة الموظف في سير المنشآت الخاصة الخاضعة لسلطته :

يحجر على الموظف المساهمة بنفسه أو بواسطة الغير، بعمل أو برأس مال، في سير منشأة خاصة خاضعة بحكم مهامه لرقابته أو كان مكلفا بإبرام العقود معها أو كان عنصرًا فاعلا في إبرام تلك العقود وينطبق هذا التحجير على الموظفين سواء كانوا في حالة مباشرة أو عدم مباشرة أو إلحاق.

كما ينطبق هذا التحجير خلال الخمس سنوات الموالية لانقطاع الموظف نهائيا عن ممارسة مهامه بسبب الاستقالة أو التقاعد أو لأي سبب آخر.

ويعاقب الموظف الذي يخالف هذا التحجير بالسجن مدة 3 أعوام وبخطية قدرها 3000 دينار عندما يكون في حالة مباشرة أو عدم مباشرة أو إلحاق.

ويحط العقاب إلى عامين والخطية إلى 2000 دينار بالنسبة إلى الموظف الذي استغل صفته السابقة وعمد إلى هذه المساهمة قبل مضي 5 سنوات على انقطاعه نهائيا عن ممارسة مهامه وذلك لتحقيق فائدة لنفسه أو لغيره أو الإلحاق ضرر بالإدارة.

رابعا- ممارسة الموظف نشاطا خاصا بمقابل له علاقة مباشرة بمهامه :

يحجر على الموظف العمومي ممارسة نشاط خاص بمقابل، له علاقة مباشرة بمهامه. وينطبق هذا التحجير على أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والمنشآت العمومية، سواء كانوا في حالة مباشرة أو عدم مباشرة أو إلحاق.

كما ينطبق هذا التحجير خلال الخمس سنوات الموالية لانقطاع الموظف نهائيا عن ممارسة مهامه بسبب الاستقالة أو التقاعد أو لأي سبب آخر.

ويعاقب من يخالف هذا التحجير بالسجن مدة عامين وبخطية قدرها 2000 دينار.

غير أنه يمكن للموظف، أن يمارس بصفة استثنائية نشاطا خاصا بمقابل له علاقة مباشرة بمهامه، شريطة الحصول على ترخيص كتابي مسبق من الوزير المكلف بالقطاع الذي يعمل فيه أو الذي كان يعمل فيه قبل انقطاعه نهائيا عن ممارسة مهامه.

وقد تم ضبط الشروط والإجراءات اللازمة للحصول على هذا الترخيص على

النحو التالي :

1- شروط إسناد الترخيص:

يشترط لإسناد الترخيص:

- ألا يضر النشاط الخاص المعني بالأمر بالصالح العام،
- ألا يخل هذا النشاط الخاص بمصالح الإدارة التي يعمل فيها الموظف أو كان يعمل فيها قبل انقطاعه نهائيا عن ممارسة مهامه،
- أن يندرج النشاط الخاص ضمن الاستثناءات المنصوص عليها بالأمر عدد 83 لسنة 1995 المؤرخ في 16 جانفي 1995 وذلك بالنسبة إلى الأعوان الذين لم ينقطعوا نهائيا عن ممارسة مهامهم.

2- إجراءات إسناد الترخيص:

يسند الترخيص وفقا للإجراءات التالية:

يقدم مطلب إلى الوزير المكلف بالقطاع الذي يعمل فيه الموظف المعني أو الذي كان يعمل فيه قبل انقطاعه نهائيا عن ممارسة مهامه.

ومن الضروري أن يكون المطلب مرفوقا بـ:

- * الإرشادات التامة بخصوص هوية الموظف ووضعيته الإدارية،
 - * وصف مدقق للمهام المناطة بعهده أو التي كان يمارسها قبل إنقطاعه نهائيا عن العمل،
 - * بيانات تامة ومفصلة حول النشاط الخاص المزمع القيام به.
- ويودع المطلب والوثائق المصاحبة بمكتب الضبط التابع للوزير المعني أو يرسل إليه عن طريق البريد مضمون الوصول.

3- إسناد القرار المتضمن للترخيص:

يتم إسناد القرار المتضمن للترخيص من قبل الوزير المكلف بالقطاع الذي يعمل فيه الموظف المعني بالأمر أو الذي كان يعمل فيه قبل انقطاعه نهائيا عن ممارسة مهامه. ويتم إبلاغ القرار إلى المعني بالأمر عن طريق البريد مضمون الوصول.

وفي حالة مرور شهرين دون أن يتصل الطالب برد بالرفض عن مطلبه يعتبر هذا السكوت موافقة ضمنية على طلب المعني بالأمر.

خامسا - الإدلاء بشهادة طبية على سبيل المجاملة :

يحجر على الموظف العمومي (وعلى غير الموظف العمومي) الذي يمارس مهنة طبية أو شبه طبية أن يدلي على سبيل المجاملة بشهادة تتضمن وقائع غير صحيحة تتعلق بصحة شخص أو أن يشهد زورا بوجود مرض أو عجز أو حمل غير حقيقي أو بعدم وجود ذلك أو يذكر معلومات كاذبة حول مصدر مرض أو عجز أو سبب موت. ويعاقب من يخالف هذا التحجير بالسجن مدة عام وبخطية قدرها ألف دينار.

سادسا - أحكام عامة :

عند وجود قرائن تبعث على الاعتقاد بثبوت الخطأ يتعين على رئيس الإدارة الإذن بإجراء التحريات اللازمة عن طريق مصالح التفتيش الإدارية المعنية ثم عند الاقتضاء إيقاف العون المعني عن مباشرة وظيفته وإحالاته على مجلس التأديب كما يتعين أن ترفع فوراً قضية في شأنه لدى النيابة العمومية طبقاً للأحكام القانونية الجاري بها العمل.

ونظراً إلى أهمية الموضوع وحتى يكون كافة الأعوان العموميين على علم بهذه الأحكام التشريعية والترتيبية الجديدة فإنه يرجى من السادة الوزراء وكتاب الدولة والولاية ورؤساء البلديات ورؤساء المنشآت العمومية والمديرين العاميين للمؤسسات العمومية اتخاذ التدابير اللازمة لتمكين كافة منظورهم من الإطلاع الكامل على هذه المقترحات وذلك وفقاً للمنشور عدد 62 المؤرخ في 22 نوفمبر 1995 المتعلق بتعميم المنشور التوضيحية على

الأعوان العموميين.

والسلام

الوزير
الإمضاء: حامل القوي