

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري-تيزي وزو -
كلية الحقوق والعلوم السياسية .

انهاء علاقة العمل في قانون الوظيف العمومي

رسالة لنيل شهادة الماستر تخصص القانون الإجتماعي

إشراف الأستاذة الدكتورة:

د. معاشو نبالي فطة

إعداد الطالبة:

كمال فرقاني

أوردش ناجية

لجنة المناقشة

أ / شكلاط رحمة محاضرة " أ " أستاذة جامعة مولود معمري رئيسة
أ. د/ معاشو نبالي فطة أستاذة جامعة مولود معمري مشرفة ومقررة
أ/فرقان مليكة أستاذة مساعدة " أ " أستاذة جامعة مولود معمري.....ممتحنة

تاريخ المناقشة: 06 / 10 / 2016

كلمة شكر

نتقدم بشكري الجزيل وامتناني الكبير إلى أستاذتنا المحترمة الدكتورة " أ.د معاشو نبالي فطة. "

على قبولها الإشراف علينا لإنجاز هذا العمل ، وعلى توجيهاتها ونصائحها لنا.

كما نتقدم بالشكر وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل .

وشكراً

الإهداء

إلى أخص شخص إلى قلبي، إلى أخص شخص في الوجود

إلى نور عيني ، إلى زهرة حياتي وربيع عمري

إلى أمي الحبيبة

وإلى والدي العزيز وأخوتي جميعا كل باسمه و على تشجيعهم ودعمهم لي قدما إلى الأمام وعلى

مساندتهم لي.

فرقاني كمال
اوردش ناجية

مقدمة

تحتل الوظيفة العامة، مكانة وأهمية خاصة في أي دراسة من الدراسات القانونية والإدارية ولها علاقة وثيقة بالدولة لمساهمتها في تنمية الموارد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية ولا يمكن للدولة أن تحقق أهدافها التي تصبوا إليها إلا من خلال الرقي بالوظيفة العامة على مستوى تنظيم دقيق وسليم من كافة النواحي.

وانطلاقاً من مقولة أن الدولة جسم خلاياها المرافق العامة، فإنه يمكن القول أن الدولة تعتمد بالدرجة الأولى على هذه المرافق لكي تمارس نشاطاتها المختلفة، من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة، غير أن هذه المرافق هي الأخرى لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل من بينها الموظفين العموميين.

يعتبر الموظف العام على هذا الأساس الأداة المباشرة أو البنية الأساسية التي تقوم عليها المرافق العامة، لكونه يساهم في تحقيق أهدافه لا سيما تقديم منفعة عامة للجمهور، لذا حرص المشرع الجزائري من خلال التشريع على أن تكون العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة على أحسن حال، إلا أن طبيعة العلاقة النظامية التي تربط الموظف والإدارة لا تكون أبدية، حيث أن الموظف لا يمكن أن يبقى في وظيفته إلى ما لا نهاية، وإنما هناك عوامل تتدخل لإنهاء الرابطة الوظيفية، وبالتالي انقضاء الحقوق والالتزامات التي تترتب عنها، ومن ثم يمكن القول أن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لا تنتهي من تلقاء نفسها، وإنما يكون ذلك بناء على تحقيق الأسباب التي حددها المشرع الجزائري على سبيل الحصر لإنهاء خدمة الموظف، والتي نظمها المشرع الجزائري في الباب العاشر من قانون 03/06 في مادته 216، حيث نصت: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بنص قانوني، العزل، التسريح، الإحالة إلى التقاعد والوفاة، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي تم فيها التعيين".

يمكن تقسيمها إلى حالات عادية ترجع إما إلى إرادة الموظف كطلب الاستقالة التي تعتبر حق معترف به للموظف، في حالة توفره على الشروط القانونية لقبولها، أو طلب الإحالة إلى التقاعد التي تعتبر إحدى المراحل الأساسية والحتمية التي يمر بها الموظف، وذلك بدخوله مرحلة الشيخوخة، لذا حرصت الدولة لقيام الموظف بمهامه خلال فترة شبابه، على أحسن وجه أقره له مكافأة في حالة ضعفه وعجزه، وكما ترجع أيضاً الحالات العادية إلى أسباب لا إرادية لا دخل للموظف في تحقيقها، والمتمثلة في: الوفاة، التي تعتبر نهاية الحياة بالنسبة للشخص، وكذا الوظيفة التي يشغلها، سواء أكانت وفاة طبيعية أو وفاة متعلقة بحادث عمل، أو مرض ما، وهناك

حالات غير عادية وهي خارجة عن إرادة الموظف العام، إلا أنه قد ساهم في تحقيقها إلا أنه لم يقصد منها ترك الخدمة.

يرتب القانون هذه النتيجة من تلقاء نفسه، وتتمثل في: التسريح العزل فقدان الجنسية والحقوق المدنية، وضمن الحماية للموظف بين المشرع الجزائري الأسس التي يستند عليها في توقيع عقوبة التسريح سواء أكان تأديبياً أو غير تأديبياً في إنهاء الرابطة الوظيفية، ويتأسس التسريح التأديبي حسب درجة الخطأ الذي ارتكبه الموظف أثناء مزاولته لوظيفته، في حين التسريح غير التأديبي يتأسس على أوضاع قانونية تمنع الموظف من الاستمرار في وظيفته، كعدم التمتع باللياقة البدنية أو الصحية، أما العزل فهو من أشد العقوبات خطورة نظراً لأن الموظف يفصل دون إتباع الإجراءات التأديبية نتيجة تغيبه عن العمل، لمدة 15 يوماً دون تقديم مبرر، وكما تعتبر كل من الجنسية والحقوق المدنية شروطاً للالتحاق بالوظيفة، وفي حالة فقدانها والتجرد منها تنهي صفة الموظف العام، وبالتالي فهي ليست شروطاً للالتحاق بالوظيفة فقط، بل هي أيضاً شروط للاستمرار فيها، وفي ضوء دراسة هذا الموضوع يقتضي لنا طرح إشكالية تتمثل في: ماهية الحالات التي تفضي إلى إنهاء الحياة الوظيفية للموظف العام؟

لمعالجة هذه الإشكالية المطروحة اتبعنا المزج بين قواعد المنهج الوصفي مبرزاً الحالات، وبين قواعد المنهج التحليلي حيث نقوم بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذه الحالات، وللإجابة على الإشكالية المطروحة، تم تقسيم الموضوع إلى فصلين، يتضمن الفصل الأول الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل في قطاع الوظيف العمومي وفيه تناولنا: الاستقالة، التقاعد والوفاة.

والفصل الثاني تضمن الحالات الغير العادية لإنهاء علاقة العمل في القطاع العمومي وفيه تناولنا: التسريح، العزل وفقدان بعض شروط التوظيف والآثار المترتبة على هذه الحالات غير العادية.

الفصل الأول:

الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل
في القطاع العمومي

الفصل الأول:

الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل في القطاع العمومي:

يتضح من خلال المادة 216 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة أن الاستقالة التي يقدمها الموظف للإدارة، وكذا طلب الإحالة على التقاعد في كل حالاته وصوره، والوفاة، صور عادية وقانونية لنهاية الحياة المهنية للموظف سواء كانت بطريقة إرادية أو بطريقة لإرادية.

حيث أن المشرع أقر للموظف حق طلب الاستقالة¹ متى أراد ذلك دون تقديم مبررات لاستقالته وهذا ما أكدته المادة 217 من القانون 06-03 بل أكثر من ذلك ضمن له مقابل مادي ومعنوي يستفيد منه من خلال ما تبقى له من حياته بعد الانقطاع عن العمل بسبب التقاعد الإداري أو التقاعد الطبيعي.

وكما يعتبر كل من حالتي التقاعد والوفاة حدث هام بالنسبة للموظف وكذا ذوي الحقوق، حيث تمنح للموظف حق الاستفادة من معاش مقابل السنوات التي عمل فيها ودفع اشتراكات التي يضعها نظام التقاعد، ضف إلى ذلك استعادة ذوي الحقوق من منحة الوفاة في حالة تعرض الموظف إل الوفاة سواء كانت طبيعية أو ناتجة عن حادث أو مرض مهني.

سوف نعتمد في دراستنا لهذا الفصل إلى التطرق إلى الأسباب الإرادية ولا إرادية لانتهاة الحياة المهنية بالنسبة للموظف، حيث سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، سنتناول الإنهاء الإرادي بسبب الاستقالة في (المبحث الأول) ، والإنهاء عن طريق التقاعد والوفاة في (المبحث الثاني).

¹ - أنظر المادة، 217 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج ر، رقم 46 الصادرة في 15 جويلية 2006.

المبحث الأول:

الإنهاء الإرادي عن طريق الاستقالة:

قد تنتهي خدمة الموظف بناء على رغبته في إنهاءها قبل أن يبلغ السن القانونية لترك الخدمة وذلك إما بتقديم استقالة صريحة أو الانقطاع عن العمل التي تعبر عن استقالة ضمنية كالاتحاق بالعمل في مهنة أخرى وفي جهة أجنبية أخرى، دون إذن مسبق من السلطة المستخدمة الأصلية، لذا وجب أن تصدر الاستقالة عن إرادة صحيحة خالية من العيوب التي يمكن أن تشوب إرادة الموظف وإلا تعرضت الاستقالة للبطلان. ويترتب عن إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة عدة آثار منها ما هي مالية ومنها ما هي إدارية وقانونية.

سنتناول في هذا المبحث مفهوم الاستقالة في (المطلب الأول)، بطلان الاستقالة والآثار المترتبة عنها في (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

مفهوم الاستقالة

الاستقالة حق معترف به للموظف وهي عملية إرادية تكون بطلب خطي يقدمها الموظف¹، يعبر من خلالها عن رغبته وحرية في ترك وظيفته قبل وصول سن التقاعد، حيث لا يمكن اعتبار الحياة المهنية المنتهية بين الموظف والإدارة إلا بعد صدور قرار الانتهاء من طرف الإدارة.²

فالاستقالة ليست عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة الموظف وإنما هي مركز قانوني ينشأ في الأصل بقرار من الرئيس المختص بقبول الاستقالة التي أثارها الموظف بطلبه على أن تكون عن رضا صحيح،³

ويبقى هذا الطلب قائماً حتى صدور القرار بقبول الاستقالة. فعملاً بمنطلق الضمان والفعالية، فإن مبدأ الاستقالة يعتبر مقبولاً في مفهوم الوظيفة العامة ذات السلك الوظيفي، إلا أن الإدارة لا ترفض بل ترجي طلب الاستقالة إلى وقت لاحق تكون محددة قانوناً لاعتبارات المصلحة العامة.⁴

¹ - أنظر المادة 218 من قانون 06-03 المتضمن قانون الوظيف العمومي، مرجع سابق.

² - أنظر المادة 220 من قانون 06-03 المتضمن قانون الوظيف العمومي، نفس المرجع السابق.

³ - محمد أنيس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1982، ص 140.

⁴ - عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة، 1981، ص 12

سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى ما المقصود بالاستقالة، (فرع أول) وفيما تتمثل الشروط الواجب توفرها لقبول الاستقالة (الفرع الثاني) وكذا أنواعها في (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

تعريف الاستقالة.

سنقوم في هذا الفرع بالإلمام بالتعريف اللغوي والفقهي للاستقالة.

أولاً: تعريف الاستقالة لغة: من قال، قيلاً ومنها استقال: طلب أن يقال، ويقال أيضاً: استقال

عمله: طلب أن يعفيه منه واستقال: طلب في أن أقيله ونقابل البيعات: تفاسخا صفتهما.

ثانياً: التعريف الفقهي الغربي.

يعرفها الفقيه "رولان" على أن الاستقالة تعبير صريح عن نية الموظف في ترك الخدمة

نهائياً.¹

ويعرفها الفقيه "دولوبادير" أنها سبب لتوقف عن أداء الوظيفة بمبادرة الموظف ويكون بطلب

كتابي.²

أما فليب جورجير فيعرفها أنها تعبير الموظف عن إرادته الصريحة في ترك الوظيفة العمومية

بعد قبول جهة الإدارة.³

كما يذهب إلى التعريف بالاستقالة على أنها إعلان الموظف عن إرادته الموقف عليها من

الإدارة بصفة نهائية.⁴

ويعرفها جانب من الفقه أنها تصرفات من جانب واحد أي من جانب الموظف يتوجب الشرط

الموقف وهو موافقة الإدارة.

ثالثاً: التعريف الفقهي العربي: يعرفها هاشمي خرفي بأن الاستقالة هي قطع العلاقة التي

تربط الموظف بالإدارة على إعلان الموظف عن إرادته الصريحة على ذلك ويكون بصفة نهائية.⁵

¹ - عبد اللطيف السيد رسلان، النظرية العامة الاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 41

² - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006، 2007، ص 289.

³ - السيد محمد إبراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، 1966، ص 636.

⁴ - عبد اللطيف السيد رسلان، نفس المرجع السابق، ص 42.

⁵ - الغويزي أحمد عودة، فضاء الإلغاء، الأردن، عمان، الطبعة 1، 1989، ص 136.

ويعرفها **محمود حلمي** أن الاستقالة عي عملية استجابة الإدارة لرغبة الموظف في هجرة الخدمة هجرا نهائيا بشرط أن يعبر الموظف عن رغبته صراحة أو ضمنا.¹

أما **محمد أنس قاسم** يعرف الاستقالة على أنها عملية إرادية تكون بطلب من الموظف وينهي الخدمة فيها صدور قرار إداري بقبول هذا الطلب، فالموظف يباشر في تقديم هذا الطلب يعبر عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد.²

كما يعرفها جانب من الفقه: "هي إبداء الموظف رغبته بترك العمل الوظيفي نهائيا ولا يتم إلا بموافقة الإدارة".³ ويعرفها جانب آخر من الفقه بأنها: "الطلب الخطي الصريح الذي يتقدم به الموظف إلى الإدارة طالبا إنهاء خدماته ولا ينتج هذا الطلب أثره القانوني إلا بموافقة الإدارة على إنهاء خدمات هذا الموظف".⁴

فالاستقالة إذن ليست عملا إداريا من جانب الموظف العام بل هي تصرف إرادي صادر عن الموظف التي لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة. لهذا حرص المشرع الجزائري تنظيم استعمال هذا الحق من خلال التوفيق بين حق الموظف العام وفي إنهاء وترك وظيفته، وحق الإدارة في استمرار الحصول على خدماته وذلك للمحافظة على مبدأ سير المرافق العامة بانتظام.

فالاستقالة هي ترك الموظف لوظيفته بحرية بصفة نهائية، فهي عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف، يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة نهائيا قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها.⁵ فبالرغم من ذلك فنجد أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا للاستقالة وإنما اكتفى فقط بذكر الاستقالة على أنها حق من حقوق الموظف وكذا بين شروطها ويظهر ذلك من خلال القوانين التالية:

1 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 216.

2 - محمود حلمي، قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 227.

3 - محمد أنيس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 65.

4 - الجبوري ماهر صالح، الفرار الإداري، بغداد، دون طبعة، 1991، ص 134.

5 - القبيلات حمدي سلمان، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التاديب، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص 173..

1. حق الاستقالة حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966.

حيث حدد هذا الأمر المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومي الاستقالة في المواد 62 إلى

66، فحسب هذه المواد فإن الاستقالة تخضع للأحكام التالية:

الاستقالة تكون بإرادة الموظف خالية من أي عيب من عيوب الإرادة

إرسال طلب الاستقالة إلى السلطة المختصة بالتعيين.

أن يبقى الموظف في وظيفته إلى غاية صدور قرار الاستقالة.

للإدارة اتخاذ القرار خلال 03 أشهر من تاريخ إيداع الطلب.

في حالة قبول الاستقالة لا يمكن التراجع عنها.

في حالة سكوت أو رفض الإدارة بعد مرور ثلاثة أشهر يحق للموظف رفع طلب على اللجنة

المساوية الأعضاء.¹

2. حق الاستقالة حسب المرسوم رقم 85-85 المؤرخ في 23-03-1985

هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية حيث أخذ بنفس

الأحكام المنصوص عليها في قانون 133/66 مع إضافة شرط وهو إمكانية تأجيل الإدارة لطلب

الاستقالة مع عدم تجاوز شهرين من تاريخ انقضاء الأجل. وعند الضرورة القصوى يجوز تحديد

المدة بشرط أن لا يتجاوز 6 أشهر.²

3. حق الاستقالة في قانون العقوبات: نصت المادة 115 من قانون العقوبات " القضاة

والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقدم استقالاتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء

بمهمته وسير المصلحة العمومية مع قبول بالحبس من ستة أشهر إلى 3 سنوات".³

¹ - مولود ديدان، القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية ، دار البيضاء 2011، الجزائر ص160.

² - أنظر المواد 133-134-135 من الرسوم 59/85 المؤرخ في 25 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج رعدد 13 بتاريخ 24 مارس 1985 (ملغي).

³ - أنظر المادة 115 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08-07-1966 المتضمن قانون العقوبات ج رعدد 49 بتاريخ 11 جوان

1966 المعدل و المتمم .

4. حق الاستقالة حسب الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006

الاستقالة حالة من حالات انتهاء العلاقة بين الموظف والإدارة وهذا ما نصت عليه المادة 216 من هذا المرسوم إنهاء الخدمة التامة الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.

أما نص المادة 217 فلقد بينت أن الاستقالة حق معترف به للموظف شرط أن تمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي.¹ فمن خلال ما تطرقنا إليه سابقا، فالاستقالة إذن عملية إرادية إدارية يتقدم بها الموظف إلى الجهة المختصة بطلب إنهاء الخدمة أو قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه به قبل بلوغ سن التقاعد.

الفرع الثاني:

شروط الاستقالة

لقد نصت المادة 217 من القانون الأساسي للوظيفة العامة 06-03 الصادر في 15 جويلية 2006 أن " الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"، وبالعودة الي نص المادة 218 من القانون السالف الذكر² نستخلص شروط الاستقالة المتمثلة في طلب الاستقالة وشرط قبول الاستقالة.

أولاً: طلب الاستقالة لا يمكن القيام بإجراءات الاستقالة للموظف إلا بعد أن يباشرها هو بنفسه حيث يتم فيه إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع الرابطة التي تربط بينه وبين الإدارة بصفة نهائية.

ويكون طلب الاستقالة بطلب مكتوب يرسله إلى السلطة التي تملك صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، والحكمة من اشتراط الكتابة أن طلب الموظف للاستقالة³ قد تم بعد تفكير

¹ - أنظر المادة 217 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.مرجع سابق.

²-انظر المادة 218 من المر 06-03 من نفس المرجع "لا يمكن ان تتم الاستقالة الا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه ارادته الصريحة في قطع في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية"

³ - أنظر المادة 218 من القانون 06-03.المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق. (لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

وتعقل وتدبر في الأمر ضف إلى ذلك أنها وسيلة لإثبات ولهذا يجب مراعاتها لكون أنه يصعب اثبات الاستقالة الشفهية.

يجب على السلطة المخولة للتعيين أن تأخذ قرار بشأنه في أجل أقصاه شهرين من تاريخ إيداع الطلب ويمكن للإدارة تأجيل على الموافقة على الطلب لمدة شهرين آخرين وذلك لضرورة مصلحة المرفق وبعد انقضاء هذه المدة تصبح الاستقالة فعلية. ويترتب على ضرورة الاستقالة مكتوبة، أن الاستقالة الشفهية لا يعتد بها ولا يمكن للإدارة أن ترتبها بمجرد أقوال صدرت عن الموظف في لحظة غضب أو انفعال، نتائج قانونية تؤدي إلى إنهاء الخدمة. فالمشرع الجزائري لم يشترط شكلاً معيناً لتقديم الاستقالة وإنما يمكن الاستدلال عليها بأي عبارة ترد في طلب الاستقالة المكتوبة تدل على رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية، وبذلك فالكتابة ليست وسيلة لإثبات الاستقالة وإنما هي شرط لا بد من مراعاته حتى تنتج الاستقالة آثارها القانونية. ويجب أن يكون طلب الاستقالة صادر عن إرادة صحيحة وحرّة وأن يكون قبول قرار الاستقالة قائماً على سبب صحيح خالي من كل ضغط وإكراه وأن لا يكون مشوب بعيب من عيوب الرضا.¹

ففي حالة قبول الاستقالة وتبين فيها عيب من عيوب الإدارة كالإكراه أو الغلط أو الاستغلال فإن طلب الاستقالة غير سليم، ويكون قرار قبول الاستقالة من طرف الإدارة غير سليم وبالتالي تكون الاستقالة باطلة.

ثانياً: قبول الاستقالة.

لا يمكن اعتبار علاقة الموظف منتهية أو منقطعة مع الإدارة لمجرد أن يطلبها الموظف، حيث يمنع عليه ترك وظيفته إلا بعد قبولها، أي أن الموظف يكون ملزماً عليه في الاستمرار بتقديم خدماته والقيام بواجباته إلى حين صدور قرار من الجهة الإدارية بقبول أو رفض الاستقالة² وهذا ما أكدته المادة 219 من الأمر الرئاسي 06-03.

يعتبر قبول الاستقالة شرطاً لإتمامها، وهو إجراء متطلب بالنسبة لكافة فئات الموظفين، غير أن تعليق إتمام الاستقالة على قبولها، قد يدفع جهة الإدارة إلى التعنت والإضرار بالموظف عن

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق. ص 216.

² - هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 302.

طريق عدم البث فيها مدة طويلة، لذلك عمل المشرع الجزائري على حماية الموظف الراغب بالاستقالة بأن أوجب على جهة الإدارة أن تبث في طلب الاستقالة خلال شهرين من تاريخ إيداع الطلب، إلا أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للمصلحة العامة، وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون وهذا ما نصت عليه المادة 220 من القانون 03-06.¹

يتضح من خلال ما ذكرناه أن قبول الإدارة لاستقالة الموظف قد تكون صريحة عن طريق إصدار قرار إداري بقبولها وقد تكون ضمنية بأن جعل المشرع الجزائري مرور شهرين من تاريخ انقضاء المدة القانونية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة 03-06 والتي تتمثل في مدة شهرين.

حيث أنه في حالة قبول الإدارة استقالة الموظف فلا يجوز ذلك إعادة النظر في القرار الصادر بقبولها، طالما أنه قرار سليم يخلو من عيب من العيوب كمخالفة الشروط القانونية، ولا يمكن للإدارة أن ترفض قبول الاستقالة لكونها حق معترف به للموظف حيث أنه في حالة استوفاء الاستقالة شروطها القانونية التي تطلبها المشرع الجزائري يتعين على الإدارة قبولها باعتبارها حق للموظف.²

¹ - أنظر المادة 220 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي الوظيفة العامة. مرجع سابق.

² - أنظر المادة 217 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي الوظيفة العامة. مرجع سابق. "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

الفرع الثالث:

أنواع الاستقالة

لقد اختلفت الآراء حول تقسيم الاستقالة، حيث نجد أن هناك من يقسمها إلى استقالة صريحة وضمنية، وهناك من يقسمها إلى استقالة فردية وجماعية.

أولاً: الاستقالة الصريحة والضمنية:

1. **الاستقالة الضمنية:** لم يورد المشرع الجزائري الاستقالة الضمنية ضمن أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة حيث يمكن تعريف الاستقالة الضمنية على أنها توجيه إرادة الموظف إلى الاعتزال وترك وظيفته من خلال اتيانه بواقعة يعدها ويعتبرها قرينة أو سبب لاستقالته إذ رأت جهة الإدارة ذلك شرط إبداء الموظف لأعذار حتى ولو كانت غير صحيحة.¹ بل ذهب إلى ابعده من ذلك، حيث اعتبر أن كل موظف ينقطع عن عمله دون سبب أو إذن يعد مرتكباً لمخالفة تأديبية عقوبتها العزل، وهذا ما تؤكدته نص المادة 136 من المرسوم رقم 85-59 الذي جاء فيه كما يلي: "كل توقف عن الخدمة يخالف المواد 132 إلى 135 يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به".²

وبالتالي نستخلص أن المشرع الجزائري قد فصل في الموضوع صراحة على اعتبار أن الموظف الذي يتوقف عن العمل وبدون إذن أو عذر مسبق يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب أو التخلي عن المنصب. ويتضح من خلال ذلك أن المشرع الجزائري لا يعتد بالإستقالة الضمنية إذ يعتبر التغيب الغير المبرر مخالفة تأديبية تستوجب العقوبة.³

2. **الاستقالة الصريحة:** سبق إن قلنا واهرنا أن المشرع الجزائري لم يشترط صفة معينة لتقديم الاستقالة، فكل ما يتطلبه أن تكون الاستقالة مكتوبة وتكون بعبارات وألفاظ صريحة تدل على قطع

¹ - عبد اللطيف السيد أرسلان، مرجع سابق، ص 46، 47.

² - أنظر المادة 136 من المرسوم 85-59. المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية. مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 184 من قانون 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي، مرجع سابق.

العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة وهذا ما أكدته المادة 218 من قانون 06-03¹ فأمام خلو التشريع من تعريف الاستقالة فلقد تصدى الفقه والقضاء لهذه المهمة فعرف الاستقالة الصريحة على أنها " إعلان من الموظف للجهة الإدارية التابع لها يخطر فيها بأنه قد اعتزم ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن القانونية للإحالة للمعاش"². فتعتبر الاستقالة الصريحة الصورة المألوفة من صور الاستقالة وتعني تقديم العامل بطلب صريح إلى جهة الإدارة يعبر من خلالها على إرادته الخالصة لترك الخدمة³، ثم تقوم الإدارة بذاتها بالرد على طلب في مدة معينة ما لم يوجد ما يعرقل حسن سير العمل في المرفق العام ولا يتأتى إلا بطلب مكتوب يتقدم به الموظف للإدارة معلنا فيه إرادته الواضحة والصريحة ولا لبس فيها في ترك الخدمة. حيث أن المشرع الجزائري اوجب على الموظف إن يقوم بإرسال طلب الاستقالة إلى السلطة المختصة بالتعيين عن طريق السلك الإداري على أن يتم الاستمرار بالقيام بمهامه إلى غاية صدور قرار بقبول الاستقالة من طرف الجهة المختصة، ولقد خصص شروط لقبول الاستقالة والتي حددت من خلال المواد 217 إلى 220 من قانون 06-03 المتمثلة في: أن تكون الاستقالة مكتوبة إثبات في حالة إنكار الموظف تقديمه للاستقالة. استمرار الموظف في عمله وذلك حفاظا لاستمرارية وديمومة المرافق العامة قبل صدور قرار قبول الاستقالة ومن ثم لا يجوز للعامل الانقطاع عن العمل بمجرد تقدم الاستقالة وإلا تعرضت للمسالة التأديبية. أن لا يكون الموظف طالبا الاستقالة محال على مجلس تأديبي بمعنى أن الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية لا يجوز للإدارة قبول الاستقالة سواء كانت الإحالة إلى المحاكمة سابقة أو لاحقة لتقديم الاستقالة

ثانيا. الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية:

1. الاستقالة الفردية: هي التي تقدم باسم الموظف وتخصه لوحده فقط وهي تعتبر حق معترف به للموظف ويمارسه الموظف وفق شروط منصوص عليها في القانون وهذا ما أكدته المادة 217 من القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

2. الاستقالة الجماعية: وهي توافق إرادة بعض الموظفين على تقديم استقالتهم من وظائفهم في ان واحد بهدف الضغط على الإدارة لتحقيق مطالبهم أو الاحتجاج على مواقف معينة⁴، وتعتبر

¹ - أنظر المادة 218 من القانون 06 - 03 المتضمن القانون الاساسي من الوظيف العمومي، مرجع سابق. " لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

² - عبد الله طلبة، مرجع سابق.ص 209.

³ - زاكي محمد النحار، أسباب انتهاء خدمة العاملين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 115.

⁴ - احمد خالد جمال ، نظام الموظفين العموميين في لبنان، منشورات الحلبي ، الطبعة الثانية، بيروت، 2004، ص 140.

هذه الاستقالة من اخطر الاستقالات لكونها تهدد استمرارية المرافق العامة مما جعل المشرع الجزائري يضع لها عقوبة تتراوح من 6 أشهر إلى 3 سنوات فهي جريمة يعاقب عليها القانون وهذا ما نصت عليه المادة 115 من قانون العقوبات الجزائري التي تنص " والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقدم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيم القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات".

المطلب الثاني:

بطلان الاستقالة وأثرها.

لقد عمل الفقهاء على إعطاء مفهوم لبطلان الاستقالة إلا أنهم وجدوا صعوبة في تحديده، حيث عرفه احد الفقهاء " انه جزء يوجه ضد عمل قانوني غير مشروع، بمعنى انه لم يستوفي شروط الاستقالة فلقد اعتبر عنصر بطلان الاستقالة عنصر ذو أهمية بالغة حيث لا يمكن الاستغناء عنه في الحديث عن الاستقالة. سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى العيوب المفسدة للاستقالة سواء كانت من طرف الموظف أو الإدارة المستخدمة، وكذا الآثار المترتبة عن الاستقالة.

الفرع الأول:

العيوب المفسدة لإرادة الموظف.

إن المغزى من وراء إقرار المشرع الجزائري للموظف إن الاستقالة حق معترف به هو تحقيق إرادة الموظف في ترك الخدمة بعمل إرادي، هو الاستقالة، لذا استلزم أن تكون الاستقالة صادرة من إرادة صحيحة خالية من العيوب، حيث يعتبر شرطاً من شروط طلب الاستقالة، وتتمثل هذه العيوب في كل من عيب الإكراه والغلط والتي سنتناولها بالتفصيل في هذا الفرع والمتمثلة في:

أولاً: عيب الإكراه: يعتبر هذا العيب من أهم عيوب بطلان الاستقالة التي تلحق إرادة الموظف، فيجب أن تكون قائمة على إرادة الموظف دون ضغوط ممارسة عليه ولقد نصت أحكام الاستقالة إن تكون نابعة عن إرادة الموظف في الاستقالة.¹

ونجد أن المشرع الجزائري قد تعرض للإكراه على انه عيب من عيوب الرضا وذلك من خلال المادتين 88 و89 من القانون المدني الجزائري² والتي يفهم من خلالهما إن الإكراه هو الضغط المادي أو المعنوي الذي يوجه إلى شخص بغية حمله التعاقد أي إن الضغط الذي يقصد به الوصول إلى غرض مشروع يتعرض له العاقد فنولد في نفسه رهبة تدفعه إلى التعاقد، ومن هنا يتبين أن المشرع الجزائري قد أخذ بالمعيار الذاتي في تقرير جسامه الخطر ويخضع في ذلك للمركز الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والنفسي لكل متعاقد.³ ويتحقق الخطر الجسيم حتى ولو

¹ - السيد محمد إبراهيم، مرجع سابق. ص 636.

² - أنظر المادة 88-89، من الامر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري ج ر عدد 78 المؤرخ في 30 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم.

³ - علي فيلالي، دروس في الالتزامات لطلبة السنة الثانية حقوق، السنة الجامعية 1994، 1995، مطبوعات معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، ص 84..

لم تكن التهديدات حقيقية، بل يكفي أن تكون وهمية طالما قد تأثر بها المكروه مما يتولد معه رهبة تدفع الشخص لإبرام العقد.¹

حيث أنه في الواقع العملي يمكن أن يحصل أن يقدم الموظف استقالته نتيجة الضغط والإكراه الممارس عليه من طرف الإدارة، وبالتالي فإن الهيئة المستخدمة التي لا ترغب في موظف ما ولا تريد تقديم تعويضات له عن الفصل يحاول جاهدا أن تحمل الموظف على الاستقالة عن طريق افتعال مجموعة من الحوادث، كالتهديد المستمر هذا ما يدفع الموظف إلى الإستقالة. فالإكراه إذن ليست طريقة مادية لإرغام الموظف العام على ترك وظيفته بل هي الرهبة التي تقع على نفسية الموظف.²

ثانيا: عيب الغلط.

من المسلم به إن وقوع أي من طرفي الاستقالة تحت تأثير الغلط يتحقق به إثباته إرادته بعبء من شأنه ان يفسد إرادته، فالغلط هي حالة تقوم بالنفس تحمل على التوهم غير الواقع، وهذا الأخير يمكن أن يكون واقعة غير صحيحة يتوهم عدم صحتها، أو واقعة صحيحة يتوهم عدم صحتها.³ والمشرع الجزائري قد عالج عيب الغلط من خلال المواد 81 إلى 89 من القانون المدني. والتي نفهم من خلالها أنه أخذ بالمعيار الذاتي وهذا ما نستخلصه من المادتين 81 و82 من القانون المدني الجزائري، فالغلط إذا إنه ذلك الوهم الذي يقوم في ذهن الشخص معتقدا أنه أمر ليس على حقيقته في حالة تعرض المتعاقد إلى غلط جوهري يجوز له طلب إبطال العقد.

¹ - خليل أحمد حسن قادرة، الوجيز في شرح القانون المدني، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1996، ص 38.

² - عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 398.

³ - عبد الرزاق أحمد السهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دار النهضة العربية، مصر، 1981، ص 287.

الفرع الثاني:

العيوب التي تنتسب إلى الإدارة.

إن تعيين الموظف العام في وظيفة عامة يكون بقرار إداري، بنفس الحالة بالنسبة لإنهاء الخدمة، حيث يكون بقرار إداري ولقد استلزم إن لا يكون مشيب بأي عيب يجعل القرار الإداري غير مشروع، كان يصدر من السلطة غير مختصة، أو يكون مخالفا للقانون، وبالتالي يكون القرار ملغي، فنتطرق في هذا الفرع إلى العيوب التي تسبب الاستقالة من جانب الإدارة سواء كانت عيوب مخالفة للشكل والإجراءات أو المتعلقة بمخالفة القانون.

أولا: عيب مخالفة الشكلية أو الإجراءات.

يتعين على الموظف إتباع مجموعة من القواعد والإجراءات الشكلية إلى حين صدور القرار الإداري، ففي حالة مخالفة له اعتبر تصرف مشيب بعيب في الشكل والإجراء مما يعرضه للإلغاء.¹ وكما شرط كذلك القانون في بعض الأحيان على جهة الإدارة إتباع إجراءات قبل إصدار قرارها، ويترتب على إغفال هذه الإجراءات بطلان قرارها ومن أمثلة كمخالفة الإدارة للإجراءات الواجب إتباعها في قراراتها عدم احترام المدة القانونية للرد على طلب الاستقالة. ويقصد باحترام الإدارة للإجراءات، هي تلك العمليات المختلفة التي يمر بها القرار الإداري للاستقالة منذ التحضير له إلى ما قبل صياغته في قالب الذي يظهر فيه.²

أما الشكل فهو ذلك الإطار نفسه الذي يصدر فيه عند صياغته النهائية وكثيرا ما يؤخذ مفهوم الشكل معنى واسع يشمل الإجراءات أيضا. وكما تهدف قواعد الشكل إلى ضمان حسن سير المرافق العامة وحماية مصالح الأفراد من ناحية وتحمل الإدارة على دراسة وجهات النظر المختلفة بما يضمن إصدار قرارات سليمة توفر الحماية للموظفين ضد تعسف السلطة.³

ثانيا: مخالفة القانون: يشمل هذا العيب على جميع العيوب التي تصب في القرارات الإدارية وتجعلها باطلة لان مخالفة الاختصاص المحدد بالقانون أو الخروج عن الأشكال المقررة تعني في

¹ - أحمية هنية، عيوب القرار الإداري، مجلة منتدى القانون، مجلة دورية تصدر عن قسم الكفاءة المهنية المحامات، العدد 05، الجزائر، 2008، ص 51.

² - أحمية هنية، مرجع سابق، ص 51.

³ - أحمية هنية، نفس مرجع سابق، ص 53.

جميع الأحوال مخالفة القانون لكون القانون هو الذي يحدد كافة أركان القرار، ونجد أن مخالفته له ثلاث صور.¹

1. المخالفة المباشرة القانون: تتحقق هذه الصورة عندما تقوم الإدارة بتجاهل قاعدة قانونية سواء كان ذلك كلياً أو جزئياً بمحتواها في كأن يأتي بعمل يعاقب عليه القانون أو أن تمتنع عن القيام بعمل ما وتوجيهه. بمخالفة القانون يمكن أن تكون له آثار إيجابية في حالة ما إذا خرجت الإدارة بطريقة عمديه عن حكم قاعدة قانونية اسمي من القرار الإداري وكما يمكن أن تكون مخالفة القانون آثار سلبية ويكون في حالة امتناع ورفض الإدارة تطبيق قاعدة قانونية، ويترتب على تجاهل أو اتخاذ إجراء سلبي فيما يخص هذه الحالة، فإن القانون يجعل القرار معيباً وقابلًا للإبطال.²

ومن أمثلة ذلك عدم إخطار الإدارة لأحد موظفيها ترخيص بالاستقالة عندما يستوفي جميع الشروط المنصوص عليها قانوناً وذلك أن القانون لا يعطي للإدارة في هذه الحالة أي سلطة تقديرية في منحها أو منعها.

2. عيب في تغيير القانون:

يمكن للإدارة أن تقوم بتغيير قاعدة قانونية ما على غير حقيقتها بطريقة الخاصة، مما يعطيها تفسيراً خاطئاً لها، مما ينتج عنها إعطاء معنى آخر لهذه القاعدة على غير ما أراده المشرع من وضعها، ويمكن أن يكون هذا الخطأ على دراسة من الإدارة بطريقة عمديه أو عن غير قصد.³

1. الخطأ في تطبيق القانون: ويقصد بذلك تطبيق الإدارة للقانون تطبيقاً غير صحيح، ويتعلق الخطأ في تطبيق القانون على واقع السبب، الذي يدفع الإدارة إلى التدخل في حالة تثبت خطأ في الحالة الواقعة، كأن يقوم القرار الإداري على واقعة مادية لا وجود لها أو يكون السبب غير مشروع ويأخذ ذلك صورتين: صورة عدم صحة الوقائع، وتتحقق هذه الصورة عند صدور القرار غير قائم على الواقع المادي

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 17/01/1987 عن الغرفة الإدارية، ملف رقم 05-417، المجلة القضائية، العدد الثالث، سنة 1990، ص 169، وما بعدها.

² - احمد هنية، مرجع سابق، ص 54.

³ - شوقي محمد العابد، إثر الاستقالة على المرافق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي، 2012/2013، ص 58.

ففي هذه الحالة ينظر القاضي إلى الواقع الذي استندت إليه الإدارة في إصدار القرار الذي تم الطعن فيه، ففي حالة تأكد القاضي بأن الواقع المادي مخالف للقانون فيقوم بإبطال القرار.¹

أما الصورة الثانية فتتمثل في عيب تقدير الوقائع، فعلى الإدارة أن تستوفي جميع شروطها القانونية لإصدار قرارات سليمة تجعلها مبررة، حيث انه إذا اتضح للقاضي إن الأسباب التي اعتمدت عليها الإدارة لإصدار قرارها لا ترقى الى مرتبة الخطأ الإداري الذي يوجب المساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء على صاحب الشأن فانه بحكم إلغاء القرار الإداري التأديبي. أما في حالة إثبات أن الوقائع تبرر اتخاذ هذا الإجراء فان القاضي يقف عند هذا الحد ولا يتدخل.²

الفرع الثالث:

عيب الانحراف بالسلطة:

يتصل هذا العيب بركن الغاية في القرار الإداري والمتمثل في المصلحة العامة فضلا عن الهدف المختص إن وجد، في حين ذهب راي من الفقه على اعتبار أن عيب انحراف السلطة هو استعمال رجل الإدارة سلطته التقديرية لتحقيق غرضه غير المعترف له به.³ بمعنى إن مجال إعمال عيب الانحراف بالسلطة يقوم عندما تكون للإدارة سلطة التقديرية ، أي في حالة ما أعطى المشرع الحرية للإدارة في التدخل في بعض المسائل، أما من الناحية العملية، فان رقابة هذا العيب ومهمة القاضي صعبة. إن رقابة القاضي لا تنحصر فقط في فحص المشروعية الخارجية إلى البحث عن الغرض الحقيقي الذي اتخذته الإدارة قرارها وعيب الانحراف له صورة المصلحة العامة، التي تحقق عندما يسعى رجل الإدارة إلى تحقيق أغراض شخصية عوض تحقيق المصلحة العامة ، كالانتقام. أما الصورة الثانية فتتمثل في مخالفة تخصيص الأهداف، فتتحقق هذه الصورة عندما يخرج الهدف الذي سعى إليه رجل الإدارة عما حدده القانون حتى وان كان ايجابيا يحقق مصلحة عامة.⁴

ونستخلص مما سبق إن الانحراف بالسلطة يؤدي إلى بطلان القرار قبول الاستقالة وذلك إذا ما انحرفت جهة الإدارة إلى استخدام سلطاتها المخولة لها قانونا.

1 - احمد هنية، نفس مرجع سابق ، ص 55.

2 - احمد هنية ، مرجع سابق ، ص 56.

3 - عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق ، ص 436.

4 - احمد هنية، نفس مرجع سابق ، ص 59-60.

الفرع الرابع:

أثار الاستقالة:

يترتب على إنهاء علاقة الموظف بالإدارة عن طريق الاستقالة عدة أثار منها ما هي قانونية، إدارية ، مالية. فبالرغم من أنها تشرك مع غيرها من الأسباب التي تنهي علاقة الموظف بالإدارة إلا أن لها أثار خاصة بها والتي سنتطرق إليها في هذا الفرع، والمتمثلة في:

أولاً: الآثار القانونية: توجد عدة أثار قانونية تنتج من وراء إنهاء العلاقة الوظيفية عن طريق الاستقالة ،حيث نجد إن هناك أثار بالنسبة للتفويض وأثار بالنسبة لانقضاء الدعوة التأديبية.

1. أثار الاستقالة بالنسبة للتفويض: التفويض الإداري هي تخلي السلطة الإدارية عن بعض اختصاصاتها منها المستنبطة من القوانين إلى جهة إدارية أخرى شرط الاحتفاظ بالاختصاص بصفتها السلطة الأصلية. ونجد نوعين من التفويض: تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع، فبالنسبة لتفويض الاختصاص لا يوجد اثر الاستقالة في التفويض عن اختصاصها، لكون التفويض في الاختصاص لا يقوم على طابع التخفي، حيث تنتقل فيه الاختصاصات بين المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه بصفته الوظيفية¹. أما تفويض التوقيع: يتمثل اثر الاستقالة بالتفويض في التوقيع لكون أنها تقوم على الطابع الشخصي لان أساس الثقة بين الطرفين، ولذا فان الاستقالة تسقط بصورة تلقائية ويكون نهاية التفويض من تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة².

2. أثار الاستقالة على انقضاء الدعوة التأديبية: يعتبر النظام التأديبي طريقة قانونية تستعملها السلطة المختصة لتأديب الموظف في حالة ارتكابه مخالفات وأخطاء يعاقب عليها القانون والتي تختلف درجة عقوبتها من خطأ إلى آخر حسب جسامة الخطأ³. إلا انه بمجرد استقالة الموظف لا يترتب عليه أي دعوى تأديبية ضده. فطلب الاستقالة لا يتعارض مع انقضاء الدعوة التأديبية وذلك طبقاً للمبدأ العام في التعاقد "العقد شريعة المتعاقدين"⁴

ولقد نصت المادة 96 من القانون الأساسي للوظيفة العامة 133/66 المعدل والمتمم على: "إن قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها ولا يمنع عند العزم من مباشرة الدعوى التأديبية من أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة". وبالتالي فإن المشرع الجزائري قضى قبول الاستقالة لا تعرقل

¹ - عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، مرجع سابق ، ص 468.

² - عبد اللطيف السيد رسلان عودة ،نفس مرجع سابق ، ص 467.

³ - أنظر المواد 178، 179، 180، 181، من القانون 06-03،المتضمن القنون الاساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق.

⁴ - أنظر المادة 106 من القانون المدني الجزائري.مرجع سابق."العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله الا باتفاق الطرفين او لاسباب التي يقرها القانون"

ممارسة الدعوة التأديبية بسبب أفعال إكتشفت بعد قبول الجهة الإدارية للإستقالة ولهذا ما أكدته المادة 219 من القانون الوظيف العمومي حيث نصت " ... إن قبول الإستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها".

ثانيا: الآثار الإدارية: تنتهي علاقة الموظف بالإدارة بعد قبول الاستقالة نهائيا،¹ بحيث لا يمكن إلغاء القرار الإداري الصادر من الإدارة بعد قبول الاستقالة مهما كانت الأسباب، وفي هذا الصدد سنتناول الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة بالنسبة للموظف والإدارة.

1. الآثار الإدارية المترتبة على الموظف: يرى الفقه الفرنسي انه في حالة تقديم

الموظف استقالته الإدارية وتم قبولها من طرف الإدارة فانه لا رجعة له في ذلك، ففي حالة استمراره في وظيفته فانه لا يتحصل على راتبه لكونه فقد صفة الموظف العام، وفي حالة مزاولته لأي عمل من أعمال الوظيفة التي يشغلها اعتبر ذلك باطلا، فانتهاه خدمة الموظف عن طريق الاستقالة يترتب عنه الموظف المستقل ، ففي حالة مزاولته لوظيفته يعتبر تعديا للوظيفة الإداري

2. الآثار الإدارية المترتبة على الإدارة: إن الإدارة قد تتعنت في استعمال سلطتها اتجاه

الموظف في صدور قبول الاستقالة، حيث يمكن فيها للموظف ضمانه للذي يرغب في طلب الاستقالة وهذا ما أكدته المادة 220 من الأمر 06-03 في فقرتها الأولى التي تنص على " لا يترتب عن الاستقالة أي اثر إلا بعد قبول صريح من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين التي يعيب عليها اتخاذ بشأنها في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب"، وألزم المشرع احترام هذه المدة في طلب الاستقالة، غير أن المشرع وضع استثناءات تتمثل في تأجيل الموافقة على الاستقالة وذلك للمصلحة العامة وهذا ما يفهم من خلال الفقرة الثانية من نفس المادة، وفي حالة انتهاء المدة الثانية تكون الاستقالة فعلية.²

¹ - عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، مرجع سابق ، ص 449.

² - أنظر المادة 220 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة .مرجع سابق.

1. **ثالثا: الآثار المالية:** تترتب على قبول الاستقالة آثار تؤثر على ما الموظف من حقوق

مالية ويتطرق إلى أهم هذه الحقوق:

2. **انقطاع الراتب:** يتقاضى الموظف راتبه العمومي أو الشهري إلى غاية انتهاء علاقته

بالإدارة بصفة نهائية¹ ونجد أن هناك حالتين لتحديد حرمانه من الراتب هما:

ا. **حالة ارتباط بتاريخ حرمان الموظف من راتبه مع السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة:** ويقع الإنهاء لقوة القانون دون تدخل الإدارة ومن أمثلة هذه الحالة نجد إنهاء الخدمة بسبب حكم قضائي على الموظف.²

ب. **حالة ارتباط تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة من تاريخ السبب المؤدي إلى ذلك:** مثلا حالة إنهاء الخدمة بسبب العجز الكلي للموظف، أو بلوغ الموظف السن القانونية للإحالة على التقاعد.

2. **استحقاق المعاش:** بعد إنهاء العلاقة الوظيفية يحصل الموظف على معاش أو مرتب تقاعدي إذا توفرت فيه جملة من الشروط أهمها سبق استقطاع نسبة مئوية من الراتب أثناء الخدمة خلال مدة

معينة، حيث لا ينتهي الحق في المعاش بمجرد وفاة صاحبه وإنما ينقل إلى مستحقيه من ورثته، إما إذا لم يستوف شروط الإحالة للمعاش يمنح للموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة مبلغا من المال كمكافأة تعادل في العادة شهرا أو أكثر عن كل سنة من سنوات الخدمة بصرف النظر عن الاستقطاع المسبق من الراتب الذي يتقاضاه أثناء مدة الخدمة.³

ج. **الحقوق المالية:** لقد اعترف قانون الوظيف العمومي للإدارة حق مطالبة الموظف باستيفاء ديونه اتجاه الإدارة سواء المتعلقة بأداء الوظيفة أو دين ناتج عن صرف مبالغ الموظف بغير وجه حق، ومن ثم لا يجوز إنهاء خدمة الموظف دون المطالبة بها، وكما للموظف حق مطالبة الإدارة بالحقوق المالية، وبالتالي فإن إنهاء خدمة الموظف لا يعتبر بمثابة عائق يمنع الموظف بالمطالبة بديونه المستحقة من الإدارة في أي جهة كانت وكذا مصدرها.⁴

¹ - احمد قبيلات، مرجع سابق، ص 184.

² - أنظر المادة 174، من القانون 06-03، نفس مرجع سابق.

³ - عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 486.

⁴ - أنظر المادة 32 من الأمر 06-03. المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق.

المبحث الثاني:

الإنهاء عن طريق إنهاء التقاعد أو الوفاة:

إن الموظف العام ببلوغه سن معين يصبح غير قادر ذهنيا وجسديا على مباشرة مهام وظيفته بالشكل المطلوب مما يتوجب إنهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة بقوة القانون بمجرد بلوغه السن القانونية وهذا تحقيقا للمصلحة العامة والخاصة معا وترك الفرصة للشباب الذين يكونون قادرين على القيام بهذه الوظيفة لتمتعهم بقدرات ذهنية وجسدية، وكما تنتهي خدمة الموظف العام أيضا بوفاته حيث نص المشرع الجزائري على اعتبار الوفاة سببا من الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام. سنتناول في هذا المبحث حالتين من حالات إنهاء العلاقة الوظيفية المتمثلة في التقاعد في (المطلب الأول) والوفاة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

الإنهاء عن طريق التقاعد.

لقد أكدت مختلف تشريعات العمل الجزائرية على أن التقاعد حالة قانونية لإنهاء علاقة العمل الوظيفية بمعنى نهاية الحياة المهنية للموظف ، ويظهر ذلك جاليا من خلال نص المادة 32 من الأمر 31-75 وكذا المادة 92 من القانون 12\78 وكذا المادة 216 من القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، فكل هذه القوانين اتفقت على أن يكون التقاعد حالة قانونية لإنهاء علاقة العمل، إلا أن هذه القوانين لم تحدد الطرق الخاصة بتنفيذه مما يستوجب علينا اللجوء إلى القوانين الخاصة منها القانون رقم 83-12 المؤرخ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، وكذا المرسوم التشريعي 10\94 الخاص بالتقاعد المسبق.

الفرع الأول:

تعريف التقاعد.

لغة مصدر الفعل "قعد" والفعل معناه كان واقعا فجلس، وتقاعد الرجل عن الأمر أي انه لم يهتم به، وجاء في المعجم الوسيط تقاعد الموظف عن العمل " أي أحيل على المعاش، ويلقب هذا المصطلح باللغة اللاتينية Retraite إما باللغة الفرنسية Retraite تعني فعل الانسحاب. فالتقاعد إذن هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التامين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع احتياط للتامين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين.

فحسب القانون الجزائري المتضمن قانون الوظيفة العمومي فان التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي الى النهاية العادية لعلاقة العمل بين الموظف والإدارة بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد.¹

وكما نجد أن هناك عدة تعاريف قدمت للتقاعد، حيث بالرغم من أنها متعددة ومختلفة إلا أنها تصب في قالب واحد، حيث يعرفها الأستاذ "أحمية سليمان": "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل".²

أما الأستاذ "عطا الله بوحميده" يعرفه بأنه: "قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة كاستفتاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته وبالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد".³ ويعرف أيضا جمال كامل التقاعد بقوله: "يقصد بالتقاعد انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزاميا متى بلغ السن التي يقررها نظام عمله".⁴

¹ - حسين جعيج، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، بن عكنون، 2002-2003، ص 25.

² - انظر المادة 216 من قانون 06 - 03. المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق. " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن... الإحالة على التقاعد."

³ - سليمان أحمية، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، 1998، ص 340.

⁴ - عطا الله بوحميده، الفصل الغير التاديب في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة (رسالة لنيل شهادة الماجستير، الجزائر، 1989، 1990، ص 83.

وفي نفس السياق يعرفه بأنه " كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروفه الصحية". ومن خلال التعريفات المقدمة سابقا فان تعريف التقاعد على انه الشخص الذي بلغ سن الستين أثناء أداء مهامه الوظيفية.¹ ويعرف الفقه الفرنسي التقاعد على انه: "التقاعد هي حالة خارج المجال إلا أنها راحة مستحقة بعد حياة من الخدمة".² التقاعد هو عنصر من عناصر قانون الوظيف العمومي حيث نصت المادة 33 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيف العمومي على أن للموظف الحق بالتقاعد، حيث نصت على أن للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

وهكذا أصبح مفهوم التقاعد من المفاهيم التي أخذت بها جميع الدول في العالم، فبالرغم من تعدد الآراء والمفاهيم في تحديد مفهوم واحد للتقاعد إلا أنهم يتفقون على أن التقاعد هي إحدى المراحل الأساسية والحتمية التي يمر بها الموظف إذا أمد الله سبحانه وتعالى في عمره ونقصد هنا مرحلة الشيخوخة أو الكبر.³

والتقاعد مرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، وحيث إن المتقاعد يترك وظيفته بعد بلوغه السن القانونية، لكونه لا يمكن القيام أو أداء وظيفته طول عمره، لان الوظيفة تتطلب تمتع الموظف بقدرات مهنية وعقلية وجسمية، حيث إن هذه القدرة على تتوفر لدى الأطفال ولا يمكن أن تدوم عند الأشخاص المسنين، فهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى تحديد سن الدخول في الوظيفة بهدف دون استخدام الأحداث، ضف إلى ذلك تحديد السن التي تنتهي فيها الخدمة سواء بالنسبة للرجل هو 60 سنة لما بالنسبة للمرأة هو 55 سنة،⁴ وبالتالي التوقف عن العمل الذي ينتج عنه الانقطاع عن دفع الأجر.

فحرصا من الدولة لقيام الموظف بوظيفته على أكمل وجه أثناء حياته قررت إن تكافئ الموظف أو العامل بصفة عامة في ضعفه وعجزه، لذا أخذت الحكومة بنظام التقاعد حتى تضمن للموظف حياة كريمة له ولعِياله، ففي حالة توفر الموظف الشروط القانونية للإحالة على التقاعد لا يترتب عليه بالضرورة، الإنهاء التلقائي لعلاقة العمل، وكما لا يوجد اي نص قانوني يلزم العامل

¹ - رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، القاهرة، دار الألفي لتوزيع الكتب القانونية بالمنار، الطبعة، 1999، ص 161.

² - عبد العزيز علي غوت، المتقاعدون ووقت الفراغ، المجلة العربية، العدد 14، المملكة العربية السعودية، 1998، ص 08.

³ - احمية سليمان، مرجع سابق، ص 97.

⁴ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 97.

بتقديم الإحالة على التقاعد أو الاستمرار في الخدمة، ولا يوجد ما يمنع الهيئة المستخدمة من إحالة الموظف على التقاعد غي حالة توفره على الشروط القانونية حتى ولو رفض الموظف.

فلقد اعتبر التقاعد حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة، وهذا ما أكدته المادة الثالثة من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم،¹ وكما يبين هذا القانون إن معاشات التقاعد تحتوي على : معاش مباشر بمنح على أساس نشاط الموظف ذاته، وتضاف إليه زيادة منحة الزوج المكفول. معاش منقول يضمن معاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة، ومعاشا لليتامى أي أبناء المتوفى ومعاشا للأصول.²

ضف إلى ذلك أن مختلف القوانين نصت على أن للموظف الحق في التقاعد من.

الميثاق الوطني العام 1976: حيث جاء في هذا الميثاق " لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور نهمل توفر تقاعد محترم لجميع العمال والتغطية الكاملة ضد حوادث العمل وتقلبات الدهر"،³ وكما نجد أيضا الميثاق الوطني لعام 1986 أشار إلى حق العامل في التقاعد حيث نص هذا الميثاق " تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم يجعلهم وفي مأمن من المشكلات المادية عن تقاعدي محترم ومن خلال الحماية الكاملة من حوادث العمل ونوابب الدهر".⁴ أما الأمر 66/133 المؤرخ في 02-06-1966 أشار هذا الأمر إلى حق الموظفين في التقاعد، حيث تنص المادة 32 من هذا القانون "ينسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي".⁵

ضف إلى ذلك المرسوم 85/59 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لم يتطرق إلى حق التقاعد إلا انه نجد المادة 16 من هذا المرسوم إلى نظام التأمينات الاجتماعية للعمال".⁶

¹ - أنظر المادة 3 من قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم . ج ر العدد 28. الصادر في 5 جويلية 1983.

² - أنظر المادة 5 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد. نفس لمرجع سابق.

³ - الميثاق الوطني لعام 1976، ص 218.

⁴ - الميثاق الوطني لعام 1986، ص 175.

⁵ - أنظر المادة 32 من الأمر 66/133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

⁶ - المرسوم 85/59 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والدراسات العمومية، مرجع سابق.

أما الأمر 03-06 المؤرخ في 15-04-2006 حيث نصت المادة 33 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حق الموظف في التقاعد " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".¹

فمن خلال النصوص القانونية السابقة الذكر نستخلص أن المشرع الجزائري اهتم بحياة الموظف بعد انتهاء حياته المهنية عن طريق إنهاء مشواره المهني، ويظهر ذلك في اعتبار التقاعد حقا من حقوق الموظف المعترف به خاصة بصدر القانون 12/83 المؤرخ في 02-07-1983 المعدل والمتمم والمتعلق بقانون التقاعد الذي يبين إحكام وشروط الاستقادة من هذا النظام.²

الفرع الثاني:

الأشخاص المستفيدين من التقاعد:

أولاً: المستفيدين بصفة مباشرة: بالرجوع إلى المادة 4 من قانون 12-83 والتي تحيلنا إلى

نص المواد 3، 4 و 6 من قانون 11-83 فإن الأشخاص المستفيدين من التقاعد هم:

1. كل العمال الأجراء أو الملحقين بالإجراء، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.
2. الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاط حر صناعي أو تجاري أو حرفي أو فلاحي أو أي نشاط آخر مماثل وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به. كذلك يستفيد من التقاعد الأشخاص الذين يشغلون في التراب الوطني، آيا كانت جنسيتهم.³

ثانياً: المستفيدين من ذوي الحقوق:

- يستفيد ذوي الحقوق من معاش منقول ويكون ذلك اثر وفاة صاحب المعاش، أي احد الأشخاص المذكورين أعلاه، ويعتبر ذوي حقوق الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد

¹ - أنظر المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. مرجع سابق

² - راجع القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

³ - راجع المواد 3، 4، 6، قانون 11-83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم بالمرسوم

التشريعي رقم 94-17، و بالقانون 08-01.

المتوفى، وذلك من اجل حماية أسرته من المخاطر الاقتصادية.¹ ويعتبر ذوي حقوق كما ورد ذكرهم في المادة 67 من قانون 83-12 المعدل والمتمم:

- 1. زوج المؤمن له اجتماعيا، إذا كان لا يمارس أي نشاط مهني مأجور وإذا كان الزوج نفسه أجيرا فيمكنه الاستفادة بصفته ذا حق عندما لا تستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

- 2. الأولاد المكفولين البالغون اقل من 18 سنة، كما اعتبر هذا القانون أولاد مكفولين أيضا:

- ا. الأولاد البالغون اقل من 25 سنة الذين ابرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الاجر الوطني الأدنى المضمون.

- ب. الأولاد البالغون اقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم، وفي حالة ما إذا بدا العلاج الطبي قبل 21 سنة، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

- ج. الأولاد المكفولون، والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل، مهما كان سنهم. د. الأولاد مهما كان سنهم، الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو كمرض مزمن، ويحتقد بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون الشروط المطلوبة فيما يتعلق بالسن الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

- 3. أصول المؤمن له اجتماعيا وأصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.²

¹ - بن رحال (آمال)، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، بريتي للنشر، طبعة 2009، الجزائر، ص 154.

² - راجع المادة 67 من قانون 83-12، المتعلق بالتقاعد. مرجع سابق.

الفرع الثالث:

أنواع التقاعد.

تعتبر مسألة تقاعد الأفراد عند السن الستين وحرمانهم من النشاط، المنتج خسارة اقتصادية، واجتماعية لفئة ما يزال يشعر معظم أفرادها بالقدرة على العطاء والإنتاج لا سيما أنهم يملكون رصيد التجربة والخبرة، لذلك وجدت عدة صور يجعل السن القانونية للتقاعد شرطاً من الشروط المرتبة للتقاعد، كما وضعت عدة أشكال وأنظمة يمكن الاستعانة بها على حل مسألة التقاعد المفاجئ، فنجد أن هناك ثلاثة أنواع من التقاعد والتي سنتناولها كالاتي:

أولاً: التقاعد العادي:

هو حق من الحقوق الأساسية الموظف وهو يأتي كنهاية عادية وطبيعية الحياة المهنية نتيجة بلوغ الموظف السن القانونية للتقاعد، فلقد أكدت ذلك المادة 33 من القانون 06-03 التي تنص " الموظف حق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به، ولقد بين ووضع القانون 83 - 12 الشروط القانونية للاستفادة من هذا النوع من التقاعد، حيث نصت المادة 6 من القانون المتعلق بالتقاعد " يتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استقاء الشرطين التاليين:

- بلوغ سن الستين بالنسبة للرجال و 55 بالنسبة للمرأة.

- قضاء 15 سنة على الأقل من العمل.

ومن الشروط التي تسمح الموظف طلب الإحالة على التقاعد العادي ضف إلى ذلك أنه يمنع من الهيئة المستخدمة أن تحيل عاملاً على التقاعد حتى لو استوى سن الستين إذا لم يكن قد استوفى الشرط الثاني أي لم يعمل 15 سنة على الأقل، وهو ما جاء من نص المادة 10 من القانون المتعلق بالتقاعد وكما نجد أيضاً من نفس المادة من الفقرة الثانية من القانون المتعلق بالتقاعد " لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده إحالة عامل على التقاعد ما لم يبلغ العامل السن التي تحول له الحق في معاش التقاعد مزيد خمس 5 سنوات إذا كان عمل مدة تقل عن 15 سنة.¹

فهذا الشرطان متلازمان لا يجوز تجاوزهما إلا في حالة معينة ومبررة قانونياً مثل التسريح لأسباب اقتصادية أين يجوز الهيئة المستخدمة إحالة العمال إلى التقاعد المسبق وهي الحالات

¹ - أنظر المادة 10 من قانون 83 - 12 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

التي تقدر صحتها من طرف القاضي، فإذا أثبت العكس فيعتبر ذلك حكما تعسفي ممكن مطالبة بتعويض.

ثانيا: التقاعد النسبي:

يعتبر مثل هذا النوع من التقاعد من الأساليب التي استعملتها المؤسسات الجزائرية لتقليص من العمالة وهذا طبقا للأمر رقم 97/13 المؤرخ في 21 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

ففي هذا النوع من التقاعد يمكن أن يحال الموظف على طلب التقاعد يطلب منه بدون شروط السن وكماله الاستتفاع بمبلغ المعاش مباشرة بشرط أن تصفى معاش التقاعد على أساس سنوات الخدمة الفعلية التي تم من خلاله دفع الاشتراكات إلى الصندوق الوطني للتقاعد وهذا طبقا للمادة 06 مكرر فقرة الرابعة من الأمر 97 - 13.¹

حيث كان هذا النظام يطلق قبل سنة 1984 في الجزائر في ظل قانون المعاشات العام للتقاعد، حيث كان يمنح للموظفين الرسميين الحق في معاش التقاعدي جزئي أو نسبي مع الانتفاع المباشر بمبلغ المعاش، ويكون في الحالات التالية:

1- دون شرط: الفترة الممتدة من النشاط للموظفين البالغين 60 سنة دون تحصيل مبلغ المعاش التقاعد كاملا.

2- أما الحالة الثانية تتمثل في النساء المتزوجات أو الأمهات اللواتي مارست العمل لمدة 15 سنة كفاءة نشاط مهني.²

أما بعد 1984 فقد وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط القانونية التي يتوجب على الموظف للاستفادة من هذا النوع من التقاعد والمتمثلة في:

- بلوغ الموظف سن الخمسين 50 سنة.

- أن يكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات للضمان الاجتماعي وتتراوح هذه المدة ب 20 سنة على الأقل وتتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء ب 5 سنوات، ضف إلى ذلك أن يكون العامل مؤهل للاستفادة من التقاعد العادي.¹

¹ - أنظر المادة 6 مكرر 4 من الأمر 97/13 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 31-05-1997، المعدل والمتمم بالقانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983، ج ر، عدد 38، صادر بتاريخ 4 يونيو 1997.

² - زاكية بوسعد، إثر برامج تقليص العمال من الكفاءات في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسير، تخصص تنظيم موارد بشريه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية، 2007، 2008، ص 89.

- أن لا يكون العامل قد قدم طلبا خطيا قبل نهاية السنة التي تم فيها المصادقة على اتفاق التقليل، يبدي فيه رغبته في الاستفادة من التقاعد النسبي. وتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلب الموظف دون سواه، غير أنه في حالة انفراد الإدارة في اتخاذ قرار إحالة موظف ما على التقاعد يعتبر ذلك باطلا وعديم الأثر.²

ويرسل الطلب إلى الصندوق الوطني للتقاعد النسبي الموضوع في أجل شهر من تاريخ إيداع الطلب ويتزوج الملف بكل الوثائق اللازمة، ففي حالة الموافقة يتحصل المعني على مستحقاته بعد صدور قرار الإحالة على التقاعد.³

ثالثا: التقاعد المسبق:

هو نظام حديث النشأة ويوجد بالقطاع الاقتصادي، اتخذ لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10 / 94،⁴ وتطبق أحكامه على جميع الأفراد في القطاع الذين يعملون فيه ويفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية بسبب اقتصادي، ويقصد بالتقاعد المسبق، إحالة عامل على التقاعد بصفة مسبقة، أي خلال فترة قد تصل إلى عشر سنوات قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد وذلك في إطار التسريح لأسباب اقتصادية، سواء لتقليل عدد العمال، أو بسبب فقدان المؤسسة المستخدمة قانونيا أو نهائيا عن النشاط،⁵ وهي نظام يسمح نوعا ما بتعويض العمال الذين فقدوا بصورة لا إرادية مناصب عملهم.⁶

ويعتبر هذا النوع من التقاعد الأكثر سريانا بحيث تعمل به معظم الدول حاليا على فوارق تشريعية بسيطة تختلف حسب الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتبعة، وبموجب يصح لأي موظف الحق في الذهاب إلى التقاعد قبل السن القانونية للتقاعد العادي لكن تحت شروط معينة ومحددة، كالأقدمية، دفع الاشتراكات، مع حد أدنى من سنوات النشاط الفعلي وبالتالي سيستفيد الموظف من معاش تقاعدي مسبق وذلك نظرا لما يتسمه هذا النوع من التقاعد بالمرونة

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، دمج، 1998، الجزائر، ص 137.

² - أنظر المادة 6 مكرر ف4 من الأمر 13 / 97، المتعلق بالتقاعد مرجع سابق.

³ - زاكية بوسعد، نفس المرجع السابق، ص نفسها.

⁴ - أنظر المرسوم التشريعي 10 / 94 المتعلق بالتقاعد المسبق المؤرخ في 26 يونيو 1994، ج ر العدد 34 الصادر بتاريخ 1 يونيو 1994.

⁵ - أنظر المادتين 1 و 2 من المرسوم رقم 10 / 94، نفس مرجع سابق.

⁶ - بن رحال (آمال)، مرجع سابق، ص 117.

وسهولة التطبيق في شروط اكتساب الحق في معاش التقاعد. وتتحدد مجال تطبيق أحكام التقاعد المسبق للمستخدم والموظف كما يلي:

فبالنسبة للمستخدم: يسري التقاعد المسبق في كل القطاعات النشاط (العام والخاص) بما في ذلك قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والاقتصادية مع التزام المستخدم بتطبيق أحكامه وشروطه.

أما بالنسبة للموظف: يغطي نظام التقاعد المسبق كل العمال الأجراء الذين تربطهم علاقة عمل دائمة مع الهيئة المستخدمة باستثناء الفئات التالية التي استثناها المرسوم التشريعي 10 /94¹ المتمثلة في:

- فئة العمال الأجراء الذين يرتبطون بأعمال ذات طابع خاص وهم العمال الموسمين او المتعاقدين او العمال في البيوت أو العمال في وظائف متعددة أو العاملون لحسابهم الخاص.
- فئة العمال الأجراء المسرحين من العمل بسبب بطالة تقنية او البطالين بسبب فراغ، في العمل أو الفصل التأديبي أو عن طريق الاستقالة، وكما سبق أيضا العمال الذين بلغوا سن التقاعد العادي.² فلاستفادة من التقاعد المسبق يستوجب توفر الشروط المتمثلة في شروط عامة وشروط خاصة:

فالشروط العامة تتمثل في:

- يجب أن يكون الموظف قد بلغ 50 سنة إذا كان رجلا و45 سنة على الأقل إذا كانت امرأة.
- أن تجمع عدد سنوات العمل في التقاعد تساوي 20 سنة على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة عامة.
- أن يكون للعامل المعنى بالتقاعد المسبق دخل من أي نشاط مهني آخر وأن يكون ضمن العمال المسرحين في إطار التقليل لعدد العمال في المؤسسة، والتأكد من تقليصه من القائمة التي التصديق عليها قانونا أنه تحمل الانتماء موضوع التقليل الجماعي.³

¹ - أنظر المرسوم التشريعي 94-10، نفس مرجع سابق.

² - المادة 03 و 04 من المرسوم التشريعي 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق. مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 07 من المرسوم 10/94، نفس مرجع سابق.

متى تتوفر هذه الشروط في العامل فإنه سيستفيد من خدمات التقاعد المسبق ولا يجوز المنحة تسريحه وذلك وفقا للمادة 5 من المرسوم التشريعي 10 / 94 والتي تنص بمنع تسريح أجير يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي.¹

أما الشروط الخاصة، فهي تتمثل في الشروط بالعمال الذين نفذ حقهم في التأمين على البطالة ولم يجدوا في الحياة العملية وهم الأجراء المذكورين في المادة 10 من المرسوم 10 / 94² والمتمثلة في:

- قضاء 20 سنة على الأقل في العمل.

- الاشتراك في الضمان الاجتماعي 10 سنوات على الأقل.

- بلوغ عمر 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة.

في حالة استوفاء هذه الشروط في العمال الذين نفذ حقهم في التأمين على البطالة ولم يدمجوا في الحياة العملية يتوجب على الهيئة المكلفة بالتأمين دفع مساهمة لتحويل الحقوق لاستفادة هؤلاء العمال من الاداءات المنصوص عليها في التقاعد.

فيستفيد الموظف من معاش التقاعد المسبق يدفع له شهريا بكامله... الحق في زيادة شهرية عن الزوج المطلوب يقدر ب 12.5 بالمئة من الأجر الوطني الأدنى المضمون شهريا وتمنح لكل موظف مستفيد من المعاش زيادة واحدة فقط على الزوج المكفول³ وتحسب النسب ومعاشات التقاعد المسبق بنفس الطريقة المعمول بها كان معاش التقاعد حسب ما أكدته المادة 14 من المرسوم 10 / 94، كما يخضع مبلغ معاش التقاعد حسب ما أكدته المادة 14 من المرسوم 10 / 94.

فما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري قد تخلى على التقاعد المسبق بداية من الفاتح جانفي من العام القادم، وتم اقتراح هذا المشروع من قبل وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالاجتماع مع مجلس الحكومة الذي يعدل ويتم القانون 83 - 12 الخاص بالتقاعد ويسري هذا القانون بداية من سنة 2017 وبالتالي يلغى الأمر 97 - 13 الذي يؤسس للإحالة على التقاعد بدون شرط السن والذي تم اتخاذه في ظروف استثنائية كانت فيها الشركات العمومية تعيش حالة إفلاس.

¹ - بن رحال(آمال)، مرجع سابق ، ص 120.

² - أنظر المادة 10 من المرسوم 94-10، نفس المرجع السابق.

³ - أنظر المادة 18، من المرسوم 94-10، المتعلق بالتقاعد المسبق. المرجع السابق.

الفرع الرابع:

أثار التقاعد.

إن مما لا شك فيه أن إحالة الموظف العمومي إلى التقاعد تنتج آثار عديدة على الوظيفة التي يشغلها، سواء المنصب الذي يشغله في الإدارة أو على الموظف نفسه، وذلك بقطع العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف مع الإدارة التي ينتج عنها التوقف عن الراتب لكون هذا الأخير يكون مقابل العمل وينتج عنها حق آخر وهو يتمثل في معاش التقاعد. فمجرد إحالة الموظف العمومي على التقاعد بقوة القانون ينتج عنه إنهاء العلاقة الوظيفية بسن الموظف والإدارة، وذلك بعد صدور قرار الإحالة على التقاعد من قبل السلطة المختصة بالتعيين، ومن هنا ينتهي المشوار المهني للموظف، وبالتالي يحصل الموظف المتقاعد على معاش والذي يتم تحديد مبلغه وفق معيارين¹، يعتمد عليها الصندوق الوطني للتقاعد ويدفع مبلغ المعاش بصفة منتظمة في كل شهر ويتمثل هذا في: الراتب الذي قضاه الموظف في الخمس سنوات الأخيرة عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، بحيث لا يقل مبلغ المعاش 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون وان لا يتعدى 80% من الأجر الخاضع للاشتراك والذي يقتطع من اشتراكات الضريبة والضمان الاجتماعي².

ضف إلى ذلك إن إحالة موظف عمومي إلى التقاعد، يترك فراغا بالنسبة للوظيفة التي كان يشغلها، ويعتبر ذلك خسارة كبيرة للإدارة نظرا ودون إنكار لنوعية الخدمات المقدمة في منصبه للمرفق العمومي الذي يشغل فيه لكونه يتمتع بخبرة وكفاءة عالية مقارنة بشخص آخر لم يعد بتلك الخدمة من قبل. بالنسبة للموظف العمومي يفقد الموظف تلك الصفة³ وما يتبعها من حقوق وواجبات تنهي العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة، حيث انه لا يمكن اعتماد أكثر من 32 سنة لحساب المعاش حتى وان امتهن الموظف أكثر من ذلك لان معاش التقاعد له حد أقصى لا يمكن تجاوزه والمقدر ب 80%⁴. الإحالة على التقاعد قد يكون بإرادة الإدارة وطلب الموظف في حالة بلوغه سن التقاعد، وفي هذه الحالة يصبح، حيث انه بمجرد إنهاء العلاقة فانه يشطب الموظف من قائمة مستخدمي الإدارة⁵.

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 32.

² - مولود ديدان ، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس، الدار البيضاء، دون سنة النشر، ص 32.

³ - أنظر المادة 216 من قانون 06-03، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق.

⁴ - أنظر المادة 17 من قانون 83-12، المتعلق بالتقاعد. مرجع سابق.

⁵ - Essid taib, droit de le fonction publique, éditions distributeur houma, alger 2003, page 193.

المطلب الثاني:

إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب الوفاة.

تنتهي الحياة المهنية للموظف بوفاة بحيث يجب أن تثبت بدليل رسمي وذلك نظرا للآثار القانونية المترتبة عنها، بحيث يجب على الطبيب أن يصدر وثيقة تثبت وفاته حيث لا يمكن اعتبار الموظف ميتا بمجرد سماع الخبر من الأشخاص أو الجرائد.

إن المشرع الجزائري قد اعتبر الوفاة هي سبب من أسباب إنهاء خدمة الموظف والتي يقصد بها مفارقة الروح الجسد، ونجد أن هناك الوفاة الطبيعية التي تتمثل في الظروف الطبيعية العادية وهي توقف القلب والأجهزة الجسمية التابعة له عن النشاط أو الحركة الطبيعية في جسم الإنسان، أما الوفاة الحكومية فهي التي تتم بمقتضى حكم قضائي فقد نصت المادة 113 من قانون الأسرة الجزائري رقم 84 / 11 الصادر في 09 جوان 1984 على ما يلي "يجوز الحكم بموت مفقود في الحروب وفي الحالات الأساسية يمضي أربع سنوات".

والهمة محدد إلى أجل معلوم عند الله سبحانه وتعالى وهذا السبب لا ينهي حياة الموظف المهنية فقط بل ينهي حياته كلها،¹ وهو سبب مسلم به في كل القوانين لان الموظف يلزم بأداء العمل بنفسه ولا يجوز له أناقة غيره في العمل.

فلقد اعتبرت المادة 59 من المرسوم 302 / 52 الوفاة حالة من الحالات التي تنتهي بينها علاقة العمل طبقا للأحكام التشريعية المتعلقة للضمان الاجتماعي حيث إن هناك اختلاف في تقدير نسب المعاش وذلك إذا ما كانت الوفاة راجعة إلى الوظيفة أو غير متعلقة بها. ففي حالة ما ارتبطت الوفاة بالوظيفة فإنه في هذه الحالة يحصل الموظف على راتب حتى ولو لم يقضي مدة الخدمة الفعلية وذلك احتراماً للموظف.

أما في حالة ما إذا توفي الموظف وليس له علاقة بالوظيفة ففي هذه الحالة لا يحصل على راتب وإنما يخضع حساب المعاش إلى القوانين التي تقرر التشريع الخاص بالتقاعد. وعلى العموم فإن الوفاة مشبب لإنهاء العلاقة الوظيفية لا تثير أي أشكال فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق فهذه الحالة من الإنهاء يستوجب التطرق إلى نقطتين مهمتين النقطة الأولى الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالوظيفة، أما الثانية فهي الوفاة التي تكون ناتجة عن مرض أو حادث مهني.

¹ - محمد السيد فهمي، رعاية المسنين اجتماعيا، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1984، ص761.

الفرع الأول:

أنواع الوفاة.

نجد أن هناك نوعان من الوفاة، وفاة طبيعية، ووفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني والتي نتناولها كآآتي:

أولاً: الوفاة الطبيعية:

تعتبر الوفاة نهاية مؤكدة الحياة المهنية للموظف وهي النهاية الحتمية للإنسان، وتعتبر الوفاة خطراً من المخاطر التي تهدد حياة أسرة الموظف بعد وفاته وذلك نظراً لفقدان الأسرة للدخول مما يجعلهم يعيشون في فقر وبؤس، لذا عمل المشرع الجزائري على إدراج خطر الوفاة من الأخطار الاجتماعية التي تهدد الإنسان في حياته وذلك لحماية مضمونه عن طريق قوانين التأمينات الاجتماعية.¹

فجدد المشرع الجزائري قد أقر بحق بزوي الحقوق من الاستعادة من معاش منقول كتعويض عن الدخل الذي فقدوا بسبب الوفاة معيلهم، حيث أنه في حالة توفرهم على الشروط المطالبة وهذا ما يفهم من خلال نص المادة 30 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتم التي تنص على " إن وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من زوي الحقوق من معاش منقول وفق للشروط المنصوص عليها في هذا القانون" ويقصد المشرع الجزائري من زوي الحقوق زوج المؤمن عليه، أبناء المؤمن عليه، أصول المؤمن عليه.

ثانياً: الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني: فقد تكون الوفاة في هذه الحالة ناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني، كما هي محددة في القانون 83-13² فهنا تبقى آثار علاقة العمل المتمثلة في منحة الوفاة لفائدة زوي الحقوق حيث يستفيدون من هذه المنحة دون منحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية فلا يمكن الجمع بينهما.

1. بالنسبة لحادث العمل: حسب نص المادة 6 من القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،³ إذ يعتبر حادث عمل كل شخص تعرض لإصابة جسدية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، ولقد طرأ في إطار علاقة العمل، فيكون في

¹ - محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 1996، ص 09.

² - أنظر القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 2 جويلية 1983

ج ر عدد 28.

³ - أنظر المادة 06 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.. مرجع سابق.

إحدى الحالات التالية: قيام الموظف بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو خارج المؤسسة تطبيقاً لتعليمات صاحب العمل. أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها مزاولاً الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل ويعتبر حادث عمل إضافة إلى الحالات الأخرى الحادث الذي وقع أثناء مزاوله النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة القيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك،¹ ويعتبر حادث عمل أيضاً الذي يحدث للموظف أثناء ذهابه إلى عمله أي المسافة التي يقطعها من مكان إقامته إلى مكان عمله وكذا المكان الذي يتردد عليه الموظف لقضاء حاجاته الشخصية كتناول الطعام أو اقتضاء أغراض عائلية، حيث أنه يتوجب على الموظف الذي حدث له وفاة أن يتم التصريح بوفاته للاستفادة من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل وذلك في ظرف 24 ساعة بالنسبة لذوي الحقوق ما عدا في حالة القوة القاهرة، ويقوم صاحب العمل بتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من علمه بشأن الحادث.²

ب. بالنسبة للمرض المهني: تعتبر أمراض مهنية كل أمراض التي تنشأ نتيجة مزاوله عمل ما والتي ترجع مصدره إلى مصدر مهني خاص،³ وهي كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال وتحدد قائمة الأمراض في جدول خاص بذلك، حيث تعمل هيئة الضمان الاجتماعي بالتكفل بالموظف الذي تعرض لمرض مهني شرط أن يكون الموظف قد أدلى بتصريح بالمرض في أجل أقصاه 15 يوم وأقصاه 03 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض ويستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة في حالة ما أدى المرض إلى وفاة الموظف.⁴

¹ - أنظر المادة 08 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.. مرجع سابق.

² - أنظر المادة 15 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.. مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 63 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق.

⁴ - أنظر المادة 71 من القانون 83-12 نفس مرجع سابق.

الفرع الثاني:

الآثار المترتبة على الوفاة:

حرص المشرع الجزائري على تأمين الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه المتوفى وذلك يجعل الوفاة من الأخطار المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية، وقرر له حماية حيث منح القانون لذوي الحقوق أحقية الاستفادة من معاش كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده نتيجة لوفاة معيهم متى توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك. وكذا استحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية ومتى توافرت فيه الشروط القانونية، وعلى العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف. فمن خلال ذلك نستخلص مجموعة من الآثار المترتبة على الوفاة المتمثلة في انقضاء علاقة العمل بين الموظف والإدارة وكذا الالتزامات وهي قاعدة لا تحمل أي استثناء متى كانت شخصية الموظف محل اعتبار. وكما لا يمكن أن تنتقل التزامات الموظف إلى ورثته والإدارة غير ملزمة بدورها بمواصلة تنفيذ علاقة العمل معهم، فلا يمكن لهم المطالبة بإلزام أي إدارة باستخلافهم محل الموظف المتوفى في مكانه. بالنسبة للحقوق والتي اكتسبها الموظف قبل وفاته فيجوز للورثة المطالبة بها على أساس أنها تركة.

الفصل الثاني:

الحالات الغير العادية لإنهاء علاقة العمل

في القطاع العمومي

الفصل الثاني:

الحالات الغير العادية لإنهاء علاقة العمل في القطاع العمومي.

يعتبر الموظف العام شخص معين بقرار المرجع المختص في وظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام، ويعد أداة الإدارة في القيام بواجباتها بشكل دائم ضمنا لتسيير المرفق العام بانتظام واطراد. فعند إتيانه بفعل سلبي وامتناعه عن فعل ايجابي يتعرض إلى عقوبات فقد تصل إلى فصل الموظف العام وقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، فهذه الحالة لا تشمل كل الموظفين حيث اقر لها القانون أحكام خاصة بها تتناسب مع معطياتها وظروفها وذلك لضمان حقوق الموظفين من جهة وحقوق ومصالح الإدارة من جهة أخرى. حيث تنتهي خدمة الموظف العام بقوة القانون بمجرد أن يحقق سبب من الأسباب التي ذكرها المشرع الجزائري على سبيل الحصر من خلال قانون التوظيف العمومي الساري المفعول 06 - 03.¹

والتي يمكن أن نسميها حالات غير عادية تتمثل في التسريح سواء كان تأديبي نظرا لارتكاب الموظف خطأ جسيم من الدرجة الرابعة أو تسريح غير تأديبي يعود إلى عدم تمتع الموظف باللياقة البدنية أو الصحية أو إلغاء الوظيفة من طرف الإدارة والعزل الذي يكون نتيجة تغيب الموظف عن العمل لمدة 15 يوما دون تقديم مبرر وكذا فقدان بعض شروط التوظيف كالجنسية أو الحقوق المدنية فهي حالات كلها تعتبر وقائع مادية ظهرت في حياة الموظف هو الذي حققها دون قصد في ترك الوظيفة وتترتب على هذه الحالات عدة آثار.

فسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى التسريح في (المبحث الأول) والعزل وفقدان بعض شروط التوظيف في (المبحث الثاني).

¹ - أنظر المادة 216 من قانون 06 - 03، مرجع سابق.

المبحث الأول:

التسريح:

لقد عمل المشرع الجزائري على ضمان نوع من الحماية للوظيفة العامة عن كل إخلال بواجباتها ومن كل انحراف عن أعمالها وذلك لتحقيق الغاية التي تضمنها الوظيفة من خلال توقيع عقوبة التسريح التي تعتبر من اشد واخطر العقوبات التأديبية كونها تحرم الموظف من وظيفته بصفة نهائية، وكذا ما يترتب عنها من أضرار مادية تؤثر على الموظف نفسه وأسرته لكونه يفقد راتبه الشهري الذي يتقاضى منه قوت يومه لأسرته.¹ لذا نجد المشرع الجزائري قد أحاطه بضمانات تحمي الموظف العام من خلال تبيان مقتضيات التسريح التأديبي والتسريح الغير التأديبي في صدد إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربطه بالإدارة.

إن المشرع الجزائري خول للإدارة المستخدمة حق إصدار قرار التسريح في مواجهة الموظف العمومي إذا ما ارتكب خطأ جسيماً أو فقد أسباب الصلاحية للاستمرار في العمل على أن تراعي الإدارة الضمانات المقررة للموظف قبل إصدار التسريح وذلك عملاً بمبدأ سيادة القانون حتى يتسم بالمشروعية.

المطلب الأول:

التسريح التأديبي للموظف العمومي:

يعتبر التأديب عملية تنظيمية تهدف إلى تقويم سلوك الموظف للمحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية ومن ثم ضمان حسن سير المرفق وبالتالي فهي ليست عملية قهرية تستعملها الإدارة ضد الموظف، فالإدارة تقوم بتوقيع العقوبة المناسبة بالنسبة للخطأ الذي يرتكبه الموظف في حالة ارتكابه خطأ تأديبي الذي يعد مبرراً للمتابعة التأديبية، حيث أنه في حالة تكيف الخطأ الذي ارتكبه الموظف جسيم تقوم الإدارة بتسريحه وذلك بشرط مراعاة الإدارة الإجراءات التأديبية نظراً لخطورته لكونه يمس مركز الموظف في كيانه. سنتعرض في هذا المطلب إلى مفهوم الخطأ التأديبي كأساس للتسريح التأديبي في (الفرع الأول) وكذا السلطة المختصة بتوقيع العقوبة في (الفرع الثاني). والضمانات تسريح الموظف في (الفرع الثالث).

¹ - محمد أنيس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 43.

الفرع الأول:

تعريف الخطأ التأديبي

إن اختلاف الدول في السياسة التشريعية التي تنتهجها وكذا النظم القانونية التي تعتمد عليها أدى إلى اختلاف كبير في معالجة المخلفات والأخطاء التي يرتكبها الموظف أثناء القيام بمهام وظيفته حيث انه من الملاحظ أن معظم تشريعات الدول لم تعطي تعريفا جامعاً ومانها للمخالفة التأديبية، وإنما اكتفت فقط بذكر الأخطاء المؤدية إلى توقيع الجزاء التأديبي تاركة المجال للفقه والقضاء لإعطاء تعييف الخطأ التأديبي.

ف نجد أن هناك عدة تعاريف للخطأ التأديبي فهي تختلف باختلاف مصادرها، فمنها ما هي تعاريف تشريعية وتعريف قضائية وتعريف فقهية. وسنتعرض في هذا الفرع عبر ثلاث نقاط إلى هذه التعاريف المتمثلة:

أولاً: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي: ان المشرع في غالب الأحيان لا يضع تعريفا دقيقا للمخالفة التأديبية ولا الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر كما هو في الجريمة الجنائية، وإنما يكتفي بذكر الالتزامات المترتبة على الموظف، حيث انه في حالة مخالفتها يجعله مرتكبا لمخالفة تأديبية أو خطأ تأديبي ونجد أساس هذه الفكرة من عدم تطبيق مبدأ " لا جريمة ولا عقوبة" الا بنص في مجال التأديب وهذا راجع لعدم إمكانية حصر جميع الأفعال المشكلة للجريمة التأديبية، وعليه فأى خروج عن هذه الواجبات الوظيفية للموظف تجعله مرتكبا لخطأ تأديبي يستوجب توقيع الجزاء التأديبي¹، في بعض الأحيان يؤدي إلى التسريح الذي يعتبر من أقصى العقوبات التأديبية ومن خلال هذه العقوبة يفقد الموظف صفة الموظف ولا يبقى له أي مكان في الوظيفة التي يستغلها. فنجد أن المشرع الفرنسي قد حدد المقصود بالمخالفة التأديبية من خلال المادة 29 من قانون 634/183 المؤرخ في 13/07/1983 المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين.

حيث جاء فيها: " إن أي خطأ يصدر عن الموظف أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله يعرضه لعقوبات تأديبية دون تحيز أو محاباة، وإذا استدعى الأمر يكون عرضة للعقوبات الواردة في قانون العقوبات.²

¹ - بن علي عبد الحميد، طرق القضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون

العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2010/2011، ص 7.

² - La LOI 183/ 634 du 13/ 07/ 1983, pourtant droit et obligations des fonctionnaires, gazattepalais, année2003,2004.p 656.

أما المشرع المصري فقد حدد المقصود بالمخالفة التأديبية في المادة 78 / 01 من القانون رقم 47 سنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أن " كل عامل يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا".¹

أما المشرع الجزائري فقد أورد عدة تعاريف من بينها ما أورده في نص المادة 20 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية² التي تنص " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري- إذا تقتضى الأمر - إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المدنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة" وكما ينص الأمر 06-03 المؤرخ في 5 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، تقريبا نفس التعريف السابق من خلال نص المادة 160 منه والتي تنص "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

فنستخلص من هذا النص أن المشرع الجزائري قد خصص شريعة معينة في المجتمع لتوقيع الجزاء عليهم في حالة ارتكاب خطأ مهني والمتمثلة في فئة الموظفين وذلك باعتبار أن الموظف مناط التأديب،، ضف إلى ذلك استعمال مصطلح المخالفة التأديبية للتعبير عن الخطأ التأديبي بدلا من مصطلح الجريمة التأديبية.

فمن خلال التعاريف التشريعية المقدمة سابقا سواء كانت التشريعات المقارنة أو التشريع الجزائري نخلص انه لم يضع تعريفا دقيقا وواضحا شاملا وجامعا للخطأ التأديبي، بل اكتفى فقط بذكر صور وأمثلة الخطأ ولم يوردها على سبيل الحصر ما أدى إلى ترك مهمة تعريف الخطأ التأديبي على عاتق الفقه والقضاء.

¹ - القانون رقم 47 لسنة 1978، شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، ج ر العدد 29 الصادر في 20 / 07 / 1978.

² - أنظر المادة 20 من المرسوم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق.

ثانيا: **التعريف القضائي للخطأ التأديبي:** عمل القضاء الإداري على ملا الفراغ التشريعي فيما يتعلق في إعطاء تعريف جامع وشامل للمخالفة التأديبية، حيث استعمل عدة مصطلحات للتعبير عن الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف ويؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية ومن بين هذه المصطلحات نجد: الجريمة التأديبية، الذنب الإداري، المخالفة التأديبية الذي يعتبر المصطلح الأكثر شيوعا في الجزائر.¹

فلقد تعرض القضاء المقارن إلى تعريف الخطأ التأديبي الذي لعب دورا عظيما في تحديده، حيث قضى مجلس الدولة الفرنسي على أن " الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالإلزام الوظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق الوظيفة مادام انه يمس سمعتها وكرامتها".² ومن أمثلة اعتبار مجلس الدولة الفرنسي أخطاء وظيفية إقامة الأستاذ علاقة غير مشروعة مع إحدى تلميذاته، فيعتبر تأديبيا يستوجب جزاء، ضف إلى ذلك أن المجلس قد قضى بان السلوك الذي من شأنه أن يحدث فوضى ولبلة في إدارة سير المرافق العامة يعتبر خطأ يستوجب الجزاء التأديبي.³

وبالرجوع إلى القضاء الإداري المصري نجده قد تناول في العديد من أحكامه تعريف المخالفة التأديبية وبيان ضوابطها فهو تعريف يدور أساسا حول معنى واحد، حيث قضت محكمة القضاء الإداري المصري " أن سبب القرار الصادر بتوقيع جزاء هو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية وإتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه أو مخالفة ما تقضي به القوانين والقواعد التنظيمية أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفية التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطا به وان يؤديها بكل دقة وأمانة، إنما يرتكب ذنبا إداريا يصوغ تأديبه، فتتجه إرادة الإدارة لتوقيع الجزاء عليه بحسب الإشكال والأوضاع المقررة قانونا وفي حدود النصاب المقررة".⁴ أما المحكمة العليا في الجزائر فقد قضت في قرارها المؤرخ في 17/12/1985 على انه " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة".⁵

¹ - بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 9.

² - علي جليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، دار واسط، لندن، 1985، ص 18.

³ - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 70.

⁴ - جامد الجميل، الموظف العام فقهاء وقضايا، الجزء الأول، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص 69، 70.

⁵ - المجلة القضائية تصدر من المحكمة العليا، الجزائر، العدد الأول، 1990، ص 215.

فلقد استقر القضاء الإداري الجزائري إن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجباته الوظيفية ايجابيا أو سلبيا بل تقوم هذه المخالفة أيضا في حالة قيام الموظف بسلوك يخل بكرامة الوظيفة وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 2004/04/09" وهكذا وارتباطا بالظروف الحالية جاء المرسوم رقم 54/93 المؤرخ في 16/02/1993 ليذكر ببعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين بواجب التحفظ حتى خارج المصلحة والامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارض مع وظائفهم" وجاء فيه أيضا " إذا كان الخطأ يمكن تكيفه بالخطأ الشخصي أثناء القيام بنشاطات خاصة وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد وبالتحفظ".¹

ومن ثم يتبين أن هناك تأثيرا متبادلا بين الحياة العامة الوظيفية والحياة الخاصة خارج الوظيفة، ما يلزم الموظف بعدم القيام بمس كرامة المرفق الذي يعمل فيه، فمن خلال ما تقدم من أحكام قضائية تبين بإيراد تعريف شامل وعام للمخالفة الجنائية، كما في ذلك القضاء الإداري الجزائري وإنما يخص فقط الواقعة محل النزاع، إلا أنه لا يعني أن القرارات التي تتخذها الإدارة لا تخضع للرقابة القضائية.

ثالثا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي: لقد حاول الفقهاء التصدي للتعريف في محاولة لإيجاد تعريف جامع مانع وشامل للخطأ التأديبي، حيث أورد عدة تعاريف فقهية للخطأ الوظيفي مستنبطة من الواجبات الملقاة على عاتق الموظف أثناء أو بمناسبة ممارسته للوظيفة، إلا أنه وجدوا صعوبة في تحديد تعريف للخطأ التأديبي. فالفقه الفرنسي يعرف الخطأ التأديبي " بأنه العمل الذي خالف به فعل الموظف الواجبات الخاصة المفروضة عليه بصفته موظفا".² ويعرفه فرانسيس " فيعرفه بأنه الفعل أو الامتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي".³

وبصفة عامة يعرف الفقه الفرنسي المخالفة التأديبية " بأنها كل فعل وامتناع عن فعل يأتيه الموظف بالمخالفة للقوانين أو اللوائح أو الإخلال بالواجبات الوظيفية سواء تم هذا الإخلال في أثناء العمل أو خارجه، وسواء كان الخروج على مقتضيات الواجبات الوظيفية المنصوص عليها

¹ - قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 9 / 4 / 2001 في القضية رقم 1192، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002، ص 67، 68.

² - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 65.

³ - عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف في مصر، الجزء الأول والثاني، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 22.

قانوننا أو لم ينص عليها".¹ ولا شك في هذا التعريف هو ذاته الذي تدور حوله عناصر الفقه في كل من الجزائر ومصر، فقد عرفه الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي الذي يعتبر أن المخالفة التأديبية هي " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يجافي واجبات وظيفته".²

كما اعتبر الدكتور عبد الفتاح حسن إن الخطأ التأديبي في نطاق المخالفة التأديبية هي " كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر فيها بصورة سلبية يمكن أن يحول دون قيام المرفق بنشاطه على أحسن وجه، ويكون ذلك أثناء ارتكاب هذا التصرف عن إرادة تامة"³.

ويعرف الأستاذ "احمد بوضياف" الخطأ التأديبي بأنه "...إخلال بالالتزام القانوني أي يؤخذ بالمعنى الواسع، بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدر تشريع أو لائحة، بل يشمل القواعد الخلقية".⁴

أما عمار عوايدي يعرفه بأنه " ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة".⁵

ويذهب الأستاذ جبار بودالي في تعريف الخطأ التأديبي بأنه " كل إخلال أو خروج عن الحدود الاي يفرضها الوسط الوظيفي والمترتب عن تصرفات الموظف سواء أكانت ايجابية أو سلبية".⁶

ويعرفه محمد حودت الملط بأنه " إخلال بواجبات الوظيفة ايجابيا أو سلبيا ولا يقصد بواجبات الوظيفة الواجبات المنصوص عليها في التشريعات المختلفة إدارية وغير إدارية فقط، بل يقصد بها أيضا الواجبات التي يقتضيها حسن النظام واطراد العمل في المرافق العامة ولو لم ينص عليها".⁷

¹ - Alin plantey, traite pratiquer de la fonction publique, 1963, zeed. T i p. 310.

² - محمد سلمان الطماوي، القضاء الاداري، (قضاء التأديب)، دار الفكر العربي، مصر، 1995، ص 501.

³ - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 52.

⁴ - احمد بوضياف، الحركة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية الكتاب، الجزائر، 1986، ص 332.

⁵ - عمار عوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة، الجزائر، ص 332.

⁶ - جبار بودالي، تطور نظام التأديب في الوظيف العمومي بالجزائر، رسالة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية،

جامعة الجزائر، 1999، ص 56

⁷ - محمد حودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1997، ص 56.

ونجد أن هناك تعريف حديث للخطأ الوظيفي بالقول بأنه " كل فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفة للواجبات إلي تفرضا الوظيفة العامة ويثير الاضطراب في صفوف الجماعة ويخل بأمنها ونظام الحياة فيها".¹

فمن خلال التعاريف المقدمة سابقا للخطأ التأديبي نستخلص أن جميع التعاريف الفقهية التي قدمناها حتى وان اختلفت وتباينت إلا أنها تكون متفقة ومشاركة على عناصر الخطأ في كونه يقع من الموظف يشغل وظيفة عامة ويرتكب إخلالا لا بمقتضيات تلك الوظيفة واستهان لكرامتها. ونستشف من خلال التعاريف المقدمة سابقا أن الفقه اجتمع على تصنيف ارتكاب الخطأ التأديبي والى ثلاثة أركان وهي الركن الشرعي، الركن المادي والركن المعنوي، وسنحاول التطرق إلى هذه الأركان كالتالي:

أ. **الركن الشرعي:** يتعلق الركن الشرعي بخضوع الفعل للجرائم وتعلق صفة عدم المشروعية به، فالأفعال المكونة للخطأ الوظيفي ليست محددة على سبيل الحصر، وإنما مردها الإخلال بالواجبات الوظيفية ومقتضياتها أي عدم خضوعها لمبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" كما هو محدد في القانون الجنائي،² وبالنتيجة لم يعد من الضروري على السلطة الإدارية المختصة أن تصدر لوائح بالجرائم التأديبية لمتابعة الموظف تأديبيا وإنما السلطة التأديبية اختصاص واسع في تقدير ما إذا كان فعل ما مخالفة تأديبية أم لا،³ وهذا ما يخرج عن مفهوم مبدأ المشروعية الجرائم التقليدي المقررة في قانون العقوبات ومن ثم فإن مفهوم الركن الشرعي للجريمة التأديبية لا يقصد به نص التجريم وإنما هو الصفة الغير المشروعة للفعل الذي يأتيه الموظف أو يمتنع عن أدائه مخالفا بذلك واجبات الوظيفة ومقتضياتها سواء أنص عليه صراحة أو لم ينص".⁴

فمبدأ الشرعية يتحقق في النظام التأديبي عن طريق المشرع نفسه إذا تولى مهمة التعريف ببعض الأخطاء التأديبية أو عناصرها وتتحقق هذه الشرعية عن طريق الرقابة القضائية على

¹ - عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، مرجع سابق، ص 24.

² - انظر المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائرية.

³ - مازن بلوراضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 60.

⁴ - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 19.

الجزء التأديبي الذي تصدره جهات التأديب حيث يتوجب على القضاء التأكد قبل توقيع الجزاء، أي التأكد من أن الفعل الذي ارتكبه الموظف يجد وصفه التأديبي سواء أكان بموجب نص أو توجيه عام، هذا ما يجعل الشرعية ركنا أساسيا في هذا النظام التأديبي¹. فبالرغم من إعطاء المشرع الجزائري السلطة التقديرية في اعتبار الغل الفعل الذي يرتكب الموظف، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل تحدّها قيود وضوابط، والهدف منها السعي لتحقيق بعض الضمانات الأساسية للموظف المتمثلة في: أن يكون الفعل الذي ارتكبه الموظف غير مشروع وأن نكيف على أساس المعيار موضوعي بعيدا عن القواعد الشخصية التي يمكن أن تؤثر في العقوبة ويستلزم أن يكون الخطأ الذي ارتكبه الموظف دون مبرر شرعي فهذه كلها تعتبر ضمانات تحمي الموظف من تعسف الإدارة واستعمال السلطة².

ب. **الركن المادي:** هو المظهر الخارجي للخطأ التأديبي الذي يتمثل في القيام أو الامتناع بفعل، سواء أكان ايجابيا أو سلبيا يرتكبه الموظف للخلال بواجباته الوظيفية³، والذي يشكل الواقعة المادية التي يستند عليها القرار الإداري، فالقرار التأديبي غير المسبب يكون معيبا بعيب السبب وهي تعتبر من أسباب إلغاء القرار التأديبي، هذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا الجزائرية حيث جاءت به في إحدى قراراتها حيث انه اتضح من خلال التحقيق بان الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية، الأمر الذي جعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي⁴.

ج. **الركن المعنوي:** يعد ركنا أساسيا في الأخطاء التأديبية وهو يتمثل في تصرف إرادة الموظف الذي يترتب عليه مساءلة الموظف جراء تحقق واقعة إجرامية سواء أكان ذلك صادر من إرادة آثمة أو حسن النية نتيجة لغفلة منه أو إهمال⁵، فإن متى توفرت الإرادة الآثمة في نشاط الموظف أو سلوكه المكون لركن المخالفة التأديبية والمادي حقت مساءلته عنها وللركن المعنوي

¹ - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 93.

² - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتورا في العلوم تخصص القانون .جامعة مولود معمري كلية الحقوق والعلوم السياسية .2016، ص 66.

³ - محمد الأخضر بن عمران ، مرجع سابق ، ص 16.

⁴ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 29.

⁵ - احمد بوضياف، مرجع سابق، ص 39.

صورتان، أولهما العمد أو القصد، والثانية تتمثل في الخطأ والإهمال.¹ فنجد أن المشرع الجزائري قد أكد على ضرورة توفر الركن المعنوي قبل الدعوى التأديبية، حيث جمع بين عنصري الإدارة والدوافع والتي أدت إلى ارتكاب الجريمة التأديبية لكون أن المشرع فرض على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار نية الموظف والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الخطأ الوظيفي وهذا يعتبر ضماناً أكثر فاعلية عندما تقوم الإدارة بتحريك الدعوى التأديبية.²

الفرع الثاني:

السلطة المختصة بالتسريح التأديبي والأخطاء المؤدية إليه.

سنقوم في هذا الفرع إلى التطرق إلى السلطة التي تقوم بتسريح الموظف في حالة ارتكابه خطأ جسيم. (أولاً) وكذا الأخطاء المؤدية إلى هذا النوع من التسريح (ثانياً).

أولاً: السلطة المختصة بالتسريح التأديبي: يتم إنهاء مهام الموظف عن طريق التسريح التأديبي من طرف السلطة المختصة بالتعيين في حالة ارتكاب الموظف خطأ مهنيًا، حيث أن المشرع قد أعطى للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أو ممثلها المرخص له حق تسليط العقوبة التأديبية على الموظف المرتكب لخطأ جسيم، إلا أنه لم يعطي ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية بالانفراد وحدها وإنما جعل هيئة ثانية تشاركها في ممارستها، وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف. وتظهر أهمية ذلك أن المشرع أراد توفير الحماية للمرفق العام من جهة وكذا حماية الموظف من جهة ثانية، فالمشرع الجزائري خول للسلطة الرئاسية سلطة تسليط عقوبة التأديب في حالة ما إذا ارتكب الموظف خطأ من الدرجة الأولى أو الثانية، بحيث يشترط ضرورة تبرير السلطة المختصة لقرارها ويظهر ذلك من خلال المادة 165 من القانون 06-03، والتي تنص على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني". ويصرف مصطلح السلطة المختصة بتوقيع عقوبة التسريح من الوظيفة إلى الهيئة أو الفرد الذي يختص بتوقيع عقوبة التسريح على الموظف قانوناً والتي لا يلجأ إليها إلا في حالة ما إذا كان الخطأ المرتكب من الموظف جسيم ويعتبر تأديب الموظف أحد مظاهر السلطة الرئاسية وتوقع عقوبات على الموظفين

¹ - محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دط، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص

² - بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 18.

نتيجة إخلال الموظف العام بواجباته، ومعنى ذلك أن السلطة التأديبية هي احد فروع السلطة الرئاسية لكونه السلاح الذي يكون بحوزة الإدارة والذي يساهم في التوجيه والإشراف على الموظفين التابعين لها وتوجيههم ومباشرة تأديبهم، وذلك تطبيقاً للمبدأ القائل سلطة التأديب هي امتداد لفكرة السلطة¹، إذا وقع خطأ تأديبي وهذا لا يتحقق إلا بوضع القواعد التي تكفل ضمان السير الحسن للعمل الوظيفي واستقرار النظام داخل المرافق العمومية للدولة.²

وما تجدر بنا أن ننوه به أن نظام التأديب في فرنسا والجزائر يجمع بين النظام الرئاسي وشبه القضائي، أما الاختصاص التأديبي فيتوزع بين السلطة الرئاسية ومجالس التأديب والسلطة المختصة بالتعيين، وبذلك يظهر أن كل من المشرع الفرنسي الجزائري قد منح الاختصاص في توقيع العقوبات التأديبية إلى جهتين والتي نستخلص منها حالتين: حالة عقوبات من الدرجة الأولى والثانية وكذا حالة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث انه في الحالة الأولى تتخذ السلطة إلى التي لها قرار صلاحيات التعيين قرار مبرر للعقوبات التأديبية في الدرجة الأولى والثانية وذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.³

أما الحالة الثانية فتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي.⁴

فمن هنا نستخلص أن النظام الجزائري قد حذا حذو نظيره الفرنسي فمفاد هذا النظام أن السلطة الرئاسية الإدارية هي المختصة في توقيع العقاب فهي السلطة التي تملك حق التعيين وهذا ما نصت عليه المادة 123 من المرسوم 85/59 على ما يلي: "تختص السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية عندما يتعلق الأمر بالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مقرر يبين الأسباب، وكما تنص المادة 125 من نفس المرسوم تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين للأسباب دون استشارة لجنة الموظفين...".

1 - عوابدي عمار، مرجع سابق، ص 382.

2 - زياد عادل، مرجع سابق، ص 32.

3 - أنظر المادة 165 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق.

4 - نفس المادة السابقة، نفس المرجع السابق.

أما إذا تعلق الأمر في اتخاذ عقوبة الدرجة الثالثة والرابعة فيستلزم اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تتعقد في شكل مجلس تأديبي وهذا ما نصت عليه المادة 127 من المرسوم السابق 59/85 " تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين".¹

وكما أقر قانون الوظيفة العمومية الحالي الساري المفعول 06-03 على أن " تتخذ السلطة التي لها التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني كما تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي".²

فتأسيسا على ذلك فإن الهيئة المستخدمة لا يجوز لها التنازل عن اختصاصها في التأديب بغير نص يتيح لها التنازل ، وفي حالة ما إذا وقعت السلطة الرئاسية عقوبة تأديبية فإنه يتمتع عليها إحالة المخالفة إلى سلطة تأديبية أعلى بهدف توقيع عقوبة آخر. وبالتالي فإن قرار إصدار تسريح الموظف العمومي يعود إلى سلطة التعيين التي تقترح عقوبة التسريح وتشرف على تحريك المساءلة في مواجهة الموظف العمومي في كل من التشريع الفرنسي والجزائري.³

أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقد جعلها المشرع من اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة في شكل مجلس تأديبي، ويطلق الفقه عليه تسمية المجالس التأديبية " بالنظام شبه القضائي"،⁴ وذلك ما قد يترتب من ضرر يمس المشوار المهني وللموظف خاصة وإنما يمكن أن تصل إلى تسريح الموظف، وبالتالي نخلص إلى أن المشرع منح للجنة المتساوية الأعضاء السلطة الوحيدة المختصة في إبداء الرأي حول العقوبة المقترحة من قبل السلطة الرئاسية ودون أن تحدد العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب من قبل الموظف، ثم ما على السلطة الرئاسية إلا إصدار قرار مماثل لرأي اللجنة المتساوية الأعضاء. وتتكون هذه اللجان من ممثلي متساوي الأعضاء من الإدارة والموظفين، وهذا على مستوى الإدارة المركزية والولايات المؤسسات العمومية، ويتم تعيين ممثلي الإدارة المركزية بقرار من الوزير المختص، وكما تم تعيين الأعضاء الذين

¹ - أنظر كل المواد 123، 125، 126، من المرسوم 85-59، المتضمن القانون الأساسي لضمان المؤسسات والإدارات العمومية. مرجع سابق.

² - أنظر المادة 165 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق.

³ - زياد عادل ، مرجع سابق، ص 32.

⁴ - معراوي محمد شاهين، المساءلة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة، 1974، ص 324، 325.

يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية بنفس الشروط وذلك بقرار من الوالي المختص أو المدير المختص وقد نص على ذلك في المادة 63 من قانون 03-06¹ تنشأ اللجان الدارسة المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين من الإدارة وممثلين منتخبين من الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء ويمنع من الترشح في الانتخاب لكل موظف يوجد في الحالات التالية:

- الإجازة المرضية طويلة المدة.
- الإحالة على حالة التربص.
- حالة من حكم عليه بعقوبة توقيف.

ولهذه اللجان جهة استشارية في المسائل الفردية للموظفين أي تخص الحياة المهنية².

وتعقد اللجان المتساوية الأعضاء اجتماعات بصفة مجلس تأديبي بصورة سرية ويتأسس هذه الاجتماعات الوزير المختص على مستوى الوزارات والوالي أو مدير الهيئة وتعقد الاجتماعات إما بطلب من الرئيس أو الإدارة أو بطلب من نصف ممثلي العمال على الأقل أو بطلب من المعنيين أنفسهم³، ويصدر المجلس راية بالأغلبية، وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي اقترحتها الإدارة⁴، ويتعين على المجلس التأديبي أن يفصل في القضية المعروضة عليه خلال مدة معينة، بعدما كانت شهرين في ظل القانون 85 / 59 وتقلص إلى 45 يوم في ظل التعديل الأخير في ظل القانون 03-06، حيث حق للموظف أن يطالب إجراء تحقيق إضافي إداري بان المصلحة العامة تعسفت في ذلك وعلى رئيس المجلس تحديد ساعة ويوم اجتماع اللجان المتساوية الأعضاء وإخطار الموظف المتهم بهذه التهمة للمثول قبل خمس عشرة (15) يوما عد انعقاده وان كون عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، ويجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتمثلة كمجلس تأديبي المثول شخصيا، إلا في حالة القوة القاهرة، حيث إن الموظف المتعين للمثول أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثله من قبل مدافعه، أما في حالة عدم

¹ - أنظر المادة 63 من قانون 06-03. نفس مرجع سابق.

² - أنظر المادة 64 من قانون 06-03. المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق.

³ - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 335.

⁴ - يحي قاسم علي سهل، نفس مرجع سابق، ص 336.

حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية أو حالة رفض التبشير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية وهذا ما نصت عليه المادة 168¹ من قانون 06-03 الساري المفعول.

وفي الأخير نستخلص أن النظام التأديبي للموظف العام يتميز بالطبيعة الأمر لقواعده التي هي من النظام العام مثلها في ذلك مثل القواعد الجنائية التي تستهدف حماية مصالح الجماعة مستهدفا تحقيق حسن المرافق العامة في الدولة عن طريق العقاب عن فعل أو امتناع عن فعل يمس هذه المصالح العامة²

ثانيا: الأخطاء المؤدية إلى التسريح التأديبي:

حسب نص المادة 163 من قانون 06-03 اعتبر التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة³ تعاقب عليها الموظف في حالة ارتكابه للأخطاء المهنية المنصوص عليها في المادة 181⁴، أثناء تأدية مهامه وهي حالات تؤدي مباشرة إلى التسريح والمتمثلة في:

- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت تقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- الجمع بين وظيفة يشغلها ونشاط آخر مربح.
- تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف كالسرقة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن المصلحة.
- التسبب في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن.

¹ - أنظر المادة 168، من قانون 06 - 03، نفس مرجع سابق.

² - محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 78.

³ - راجع المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق.

⁴ - راجع المادة 183 من الأمر 06-03. نفس مرجع سابق.

الفرع الثالث:

ضمانات تسريح الموظف العمومي:

لعل من أهم وأخطر مكونات النظام التأديبي عقوبة التسريح لكونها تؤثر سلبا على المركز القانوني للموظف لذا أحاط المشرع بسياج من الضمانات الدفاع عن نفسه سواء اقبل توقيع العقوبة أو بعدها.

أولا: الضمانات السابقة لقرار تسريح الموظف العمومي:

أ - إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات: تعتبر إعلام المتهم بالتهمة المسندة إليه من الضمانات العامة للموظف في مجال المساءلة التأديبية، وذلك لأن هذا الإعلام يسمح للموظف المتهم بتقدير خطورة موقفه والعمل على إعداد دفاعه فيما يتعلق بموضوع الاتهام الموجه إليه وهذا من أجل محاكمة عادلة، لذا استلزم المشرع الجزائري الإدارة المستخدمة أنه لا يمكن تسليط عقوبة التسريح إلا بعد سماع الموظف المعني إلا إذا رفض المثول،¹

أما السلطة التأديبية المختصة يجب إثبات ذلك ومعاينته بالوسائل القانونية عندها يمكن تسليط العقوبة عليه. ويعتبر الرئيس الإداري المشرف المباشر الذي يمثل السلطة الرئاسية الذي يقوم بإخطار الموظف بالتهمة الموجهة إليه مع تقديم كل أشكال الأدلة التي تثبت ارتكاب أفعال منافية لها أو تتنافى مع استمراره في الوظيفة العمومية. ويتم ذلك عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام.²

فبعد إخطار الموظف بمثابة ضمان جوهرى للموظف في مجال المساءلة التأديبية حتى يهيأ نفسه للدفاع ومحاولة إبعاد التهم المنسوبة إليه خلال المدة التي تفصل بين الإخطار المثول أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.³

وتظهر أهمية إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه عدم مباغتته واستعداده لمواجهة الإدارة التهم المنسوبة إليه مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المساءلة بطريقة تراعى فيها مصالح الإدارة والموظف العمومي في نفس الوقت.

¹ - بن عمران محمد الأخضر ، مرجع سابق، ص 85.

² - أنظر المادة 168، من قانون 06 - 03، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق.

³ - سعيد بوشعير، مرجع سابق، ص 126، 127.

ويظهر اهتمام المشرع الجزائري بهذه الضمانة من خلال النص عليها في قانون الوظيف العمومي الساري المفعول 03-06 من خلال المادة 167 التي تنص على " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ الأخطاء المنسوبة عليه". ويكون قرار التأديب مافيا في حالة مخالفة الإدارة المستخدمة لهذه الضمانة، وبالتالي إلغاء القرار الصادر منها، وهذا ما اتجه إليه مجلس الدولة الجزائري " يجب إثبات الاستدعاء القانوني والرسمي وصل استلام موقع عليه من طرف الموظف بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف وتقدم من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كاف لإثبات استدعائه بصفة قانونية، كما يعتبر استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للممثل أمام لجنة التأديب إجراء جوهري، لذا يجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية.¹

وفي الأخير نستخلص أن إجراء الإخطار لا ينتج آثاره إلا من وقت إعلام الموظف وبالتالي فإن التزامات وحقوق الطرفين تبقى على عاتقهم بمخالفة إجراء الإخطار يعتبر خروج الإدارة عن القانون في إصدار قرار التسريح.

ب- حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي:

يمثل حق الاطلاع على الملف التأديبي وما يحتوي عليه من أوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم، حيث لا يكفي إعلام الموظف بالخطأ المنسوب إليه لتمكينها من إعداد دفاعه، بل لا بد من إتاحتها فرصة الاطلاع على الملف التأديبي، وما يحتوي من أوراق وأدلة المتعلقة بالتهم الموجهة إليه. حيث يتم الإطلاع على الملف التأديبي بصفة شخصية وسرية مع منح الآجال الكافية لذلك، قبل أن تتخذ الإدارة أي إجراء إداري أو عقوبة تأديبية باستثناء ما إذا كان الموظف في وضعية التخلي على المنصب.²

وتأسيسا على ذلك فالإدارة ملزمة دائما على إعلام الموظف على إمكانية الاطلاع على الملف التأديبي وذلك حتى تتحقق فعالية المتأدب حتى لا يكون هناك أي تحجج بعد مشروعية الإجراءات باستثناء المحكوم عليه جزائيا أو الذي تخلى على المنصب ولم يطلب الاطلاع على ملفه.³

¹ - زياد عادل، مرجع سابق، ص.187.

² - زياد عادل، نفس المرجع السابق، ص 189

³ - زياد عادل، نفس المرجع السابق ص 191،192

ونجد أن المشرع الجزائري قد تبني هذا المبدأ من خلال عدة نصوص فنجد من بينها نص المادة 57 من الأمر 66 - 133¹ بقولها " ان الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المناوبة الأعضاء أنها بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به إلى جانب الملف التأديبي".

وكذا التعديل الجديد (الأمر 06-03) الساري المفعول الذي أقر هذا المبدأ من خلال نفس المادة 167² التي نصت على "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"، وبالتالي فإن المشرع أعطى للموظف حق الاطلاع على الملف التأديبي دون الشخص ضف إلى ذلك استعماله لمصطلح بحق والذي يدل على أن الاطلاع يبقى أمرا جوابا وليس إجباريا³، وهذا ما يؤدي إلى فسح المجال للإدارة في الانحراف في استعمال سلطتها خاصة وأنه لم يحدد ما إذا كان الموظف هو الذي يطلب الإطلاع على الملف أو الإدارة نفسها.

ج- حق الموظف بالاستعانة بمحامي أو بمدافع: إن حق الدفاع هو حق طبيعي والأساسي مخول لكل موظف منهم وهو يعتبر من المبادئ العليا التي يقوم عليها العدل وهو حق مقدس لا يحوز أساس بها لكونها من المبادئ التي تحكم الإجراءات المدنية والجنائية وللإدارة التأديبية فهي تعتبر كوسيلة ضرورية يمكن المتهم من إثبات براءته.

فقد قضت جل القوانين بعدم جواز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله، وتحقيق دفاعه لأن الاتهام قد يكون باطلا، كعدم وقوع الجريمة مثلاً أو انتساب الجريمة إلى مواطن وهو لم يرتكبها أو تكون لدى الموظف أسباب تعفيه من المسؤولية⁴.

ولقد اختلف فقهاء القانون في تعريفهم لحق الدفاع بالرغم من اختلافهم، إلا أن تعريفهم يدور حول فكرة واحدة، حيث يعرفه أنه حق الموظف في الرد على ما هو منسوب إليه من وقائع وأدلة اتهام بالوسائل الممكنة⁵، وتأسيساً على ذلك أقر المشرع الجزائري حماية مزدوجة لحق الدفاع،

¹ - انظر المادة 57 من المرسوم 66-133، المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العامة. مرجع سابق.

² - أنظر المادة 167 من الأمر 06-03. المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العامة. مرجع سابق.

³ - زياد عادل، مرجع سابق، ص 193.

⁴ - الشنطاوي علي خطار، الوجيز في القانون الإداري، ط1، عمان، دار وائل 2003، ص 579.

⁵ - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري مدكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون اداري وادارة عامة. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة الحاج لخضر باتنة

2011/2012، ص 72.

حيث نصت عليه مختلف الدساتير المتعاقبة، فنجد المادة 32 من دستور 1989¹، نصت على " تعتبر حق الدفاع حق دستوريا يجب على كل السلطات العمومية احترامه".

وكما نجد أيضا نص المادة 151 من دستور 1996²، الحق في الدفاع معترف به، الحق في الدفاع في القضايا الجزائرية مضمون وإضافة إلى ذلك نجد التشريعات الوظيفية العمومية نصت على ذلك. كما يسوغ له إن يقدم بيانات خطية أو شفاهية، أو يطلب له حضور الشهود، حيث نصت المادة 169 من الأمر 06-03³ على ما يلي: يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود أو يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، بالاعتماد على هذه المادة فللموظف حق الاختيار للتعبير عن الحق لإثبات براءته، سواء كان عن طريق تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية على أن يتم تسجيلها في محضر الجلسة التأديبية، وكذا حق الموظف بالاستعانة بالشهود سواء كانوا موظفين أو من غيرهم، والسماع لهم خاصة إذا كانت تخدم وجهة نظر الموظف.

وهذا ما نسميها بالحماية القانونية، أما فيما يخص الحماية القضائية نجد أن المجلس الأعلى أكد على هذا الحق في قرار صدر بتاريخ 02/12/1966، أين قضى بإبطال القرار الصادر عن بلدية الأغواط القاضي بفصل السيد بن تومي، وذلك لعدم منحه فرصة تقديم دفاعه عن الخطأ الموجه إليه حيث اعتبر المجلس الأعلى أن ذلك يمس بحقوق الدفاع.⁴

وتطبيقا لحماية هذه الضمانة أكد ذلك مجلس الدولة الجزائرية في إحدى قراراتها الصادرة تحت رقم 103/49 الصادر بتاريخ 30/04/2002، وقف مقرر العزل المتخذ في حق موثقه، استنادا إلى خرق الدفاع المضمون دستوريا، وهكذا لكون أن الإحالة على اللجنة التأديبية للمنظمة الوطنية للموثقين ينص نظامها على وجوب الاستدعاء قبل تاريخ الجلسة ب 12 يوما على الأقل،

¹ - انظر المادة 32 من المرسوم الرئاسي رقم 89/18 المؤرخ في 28-02-1989 المتضمن نشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23-02-1989، ج 9، بتاريخ: 01-03-1989.

² - انظر المادة 151 من المرسوم الرئاسي رقم 96/438 مؤرخ في 17/02/1996، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 26/11/1996، ج ر عدد 76، بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

³ - انظر المادة 169 من قانون 03-06 المتضمن القنون الأساسي للوظيفة العامة. مرجع سابق

⁴ - قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى الصادر بتاريخ 02/12/1966 المشار إليه، عمراوي حياة، ص73

وبالتالي فعدم احترام هذا الأجل الذي هو من النظام العام يعد خرقا لحق الدفاع المضمون دستوريا.¹

فيعتبر حق الاستعانة الموظف بمدافع من أهم الضمانات الممنوحة له في مجال التأديب، وهذا نظرا للمركز الضعيف الذي يحتله مقارنة بالإدارة، وكذا ضعف المستوى الثقافي للموظفين مما يجعله غير دار بالأمر والشؤون القانونية، وبالتالي يصعب فهم ما يتضمنه من أدلة وصعوبة في إثبات براءته وهذا جعل المشرع الجزائري يكرس هذا الحق.

ثانيا: الضمانات اللاحقة لقرار تسريح الموظف العمومي:

تعد الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار المتضمن للعقوبة التأديبية بمثابة الفرصة الأخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة، حيث أنه في حالة ما إذا شعر الموظف بان العقوبة المسلطة عليه عقوبة غير مشروعة، يمكن له أن يقدم تظلمًا ضد هذا القرار، وهذا ما يسمى بالنظام الإداري، أو أن يقدم طعنا أمام الجهات القضائية المختصة وهذا ما تضمنته المادة 175 من قانون 06-03: "يمكن للموظف محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ التظلم الإداري، تبليغ القرار"، ونظرا لأهمية ذلك سوف نحاول الإلمام حول مسألة التظلم الإداري والنظام لدى لجنة خاصة وكذا الطعن القضائي.

أولا- التظلم الإداري:

هي وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تقرره للإدارة ضده من جزاء يعتقد عدم مشروعيتها حيث يحق للموظف أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته بمصلحته أو مس مركزه القانوني، برغم من عدم إلزامية هذا الإجراء الذي يعتبر وسيلة ودية بتسوية النزاع، والذي يكون أما بتعديل أو بسحب القرار، وبالتالي إنهاء الخصومة في أولها، فهو بالتالي يساهم في تخفيف العبء على المحاكم، ويقصد بالتظلم الإداري حسب ما عرفه الفقهاء، هي "الوسيلة التي يستطيع من خلالها المتهم الاعتماد عليها لمواجهة الإدارة بسبب إصدارها قرار غير مشروع،

¹ - قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 49 / 103 الصادر في 30 / 04 / 2002 المشار إليه لدى مجلس الدولة، العدد 02، الجزائر، 2001، ص 226.

سعيًا منه تعديل القرار أو سحبه، لأنه يمس بمركزه القانوني، وهذا الطريق يسلكه الموظف قبل أن يلجأ إلى القضاء".¹

أما مجلس الدولة الجزائري فقد عرفه على أنه: "عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحياناً لاتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاجاً أو التماس للإدارة، يدعى ذلك الإجراء تظلماً مسبقاً أو طعماً إدارياً بطلب الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها²، فالموظف يمكنه إتباع الطريق الإداري إما عن طريق تقديم تظلم ولائي أو رئاسي، أو تظلم لدى لجنة قبل أن يلجأ إلى القضاء، وتظهر هذه التظلمات كما يلي:

ا. **التظلم الولائي:** فهو إجراء يقدمه ذو مصلحة إلى السلطة مصدره القرار بالتشريح يطلب منه مراجعة هذا القرار أو إعادة النظر في القرار وذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله وهذا النوع من التظلم يعتبر من أضعف التظلمات وذلك نظراً لفقدان صفة أكيدة لكون أن مصدر القرار هو الخصم والحكم.³

ب. **التظلم الرئاسي:** هو الطعن الذي يرفعه الموظف العام أمام الرئيس الأعلى للشخص الذي قام بإصدار القرار ليس بموجبه سحب الجزاء أو تعديله في حالة عدم مشروعية قرار التشريح، ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فعالية وحماية بالمقارنة بالتظلم الولائي خاصة في حالة التزام السلطة الرئاسية بالنزاهة في دراسة التظلم المقدم إليها⁴، ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري جعل من التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية 154/66⁵، شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى، إلا أن المشرع الجزائري تراجع على ذلك من خلال صدور قانون الاجراءات المدنية الجديد 09/08 الصادر في 2008، حيث منح للموظف كل الحرية في القيام به أو عدم القيام به، وهذا ما اكدته المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية السالفة الذكر بنصها: "يجوز للشخص المعني بالقرار، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه".

¹ - عمرابي حياة، مرجع سابق، ص.108.

² - عمرابي حياة، المرجع السابق، ص108

³ - عمرابي حياة، مرجع سابق، ص 103.

⁴ - زياد عادل، نفس المرجع السابق، ص 224.

⁵ - الأمر 54/154 المؤرخ في 08/06/1966 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية، ج ر، عدد 47، سنة 1966.

ثانيا - الطعن لدى لجنة خاصة:

لقد أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر في شأنه قرار تأديبية غير مشروع له أن يرفع تظلما أمام لجنة خاصة ويعود ذلك بعدم فعالية التظلم الرئاسي واللوائح وهذا نظرا لإقرار الإدارة التمسك بقرارها، لذا عمل المشرع الجزائري على إنشاء هيئة إدارية خاصة تدعى لجان الطعن مهمتها إعادة النظر في هذه القرارات وذلك بموجب المرسوم 10 / 84¹، ثم المرسوم رقم 59 / 85 وكذا الأمر 06 - 03 فنجد أن المشرع الجزائري قد نص على من خلال المرسوم التي ذكرناها حيث نصت المادة 22 من المرسوم 84 / 10 على أنه " تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير او ممثله أو الوالي أو ممثله".

أما المادة 13 من المرسوم 85 / 59² نصت على: " ... تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية لجنة الطعن يرأسها الوزير او الوالي أو ممثل أحدهما تباعا".
أما المادة 65 من القانون 06 - 03: "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية".

تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المستخدمين، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة، وينتهي ممثلون الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلون في لجان الطعن، ويقصد بالطعن الإداري أمام لجان الطعن عبارة عن إجراء يتقدم به الموظف العام صاحب المصلحة لدى لجنة إدارية خاصة ينشئها القانون ينظمها فيتطلع إليها صاحب الشأن طالبا منها مراجعة القرار الإداري التأديبي موضوع الطعن وفحصه أو تعديله أو إلغائه حتى يصبح ملائما مع القواعد القانونية.³

أما فيما يخص ميعاد تقدم الطعون أمان هذه اللجان فبعدما كانت المهلة 15 يوما من تاريخ تبليغ القرار وهذا ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم 84 / 10، بنصها " يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجأ إلى لجان الطعن خلال أجل 15 يوما"، إلا أن المشرع الجزائري بعد صدور الأمر 06 - 03 مدد هذه المدة فأصبحت 30 يوما كحد أقصى ابتداء من تاريخ تبليغ

¹ - أنظر: المادة 169 مكرر من المرسوم 10/84 المؤرخ في 10 جانفي 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر، عدد 3 بتاريخ 17 جانفي 1984.

² - أنظر: المادة 13 من المرسوم رقم 59/85. المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق.

³ - زياد عادل، مرجع سابق، ص 237.

القرار التأديبي إلى المعني وتظهر ذلك من خلال نص المادة 175 من قانون 06-03 " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجان الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"، وبالتالي نستخلص أن المشرع أقر اللجوء إلى هذه اللجنة في حالة عدم مشروعية قرار التسريح سواءً للموظف أو الإدارة، ثم تقوم لجنة الطعن في الفصل في القرار إما بالتعديل أو السحب، وتعتبر قراراتها ملزمة يستوجب تطبيقها سواءً للموظف أو الإدارة، وهذا ما أكده مجلس الدولة في إحدى قراراته، "المستأنف عليه أستاذ مساعد بجامعة الشلف أحيل على المجلس التأديبي لازدواجية الوظيفة وان المستأنف عليه وظف بجامعة الشلف بالموازاة مع جامعة بومرداس، وعلى اثر ذلك اقترح المجلس التأديبي تسريحه بتاريخ 31 /12 /2003، إلا أن المستأنف عليه رفع طعناً أمام لجنة الطعن والتي اجتمعت بتاريخ 06 /03 /2007، وقررت إلغاء رأي المجلس التأديبي بسبب عدم احترام الآجال القانونية المنصوص عليها في المادة 130 من الرسوم 85 /59 المؤرخ في 23 /03 /1985 حيث انه بموجب القرار المؤرخ في 06 /03 /2007 ثم إعادة إدماج المستأنف عليه في منصب عمله".¹

ثالثاً- الضمانة القضائية لتسريح الموظف العمومي:

نعتبر حق التقاضي من الحقوق العامة المعترف بها دولياً و يظهر ذلك من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي نصبت عليه المادة 8 منه "لكل شخص الحق أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن الأعمال...، اعتداء الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون"، ولقد تم تكريسه في مختلف الدساتير في العالم، وخصوصاً المشرع الجزائري، الذي أبنى هذا المبدأ من خلال المادة 143 من دستور 1996²: "ينظر القانون في الطعن في قرار السلطة الإدارية"، ولقد اعتبر القضاء من أهم الضمانات الممنوحة للموظف، وذلك لمواجهة تعسف الإدارة في إصدارها للقرار التأديبي وهذا ما سار إليه الفقه الإداري الذي اعتبره من انجح الضمانات وأكثر فعالية، نظراً لما يتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة وعدم الانحياز وتخصسه القانوني، ويلجأ إليها الموظف بعد استنفاد الضمانات الإدارية، ولا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء، والتي تكون بواسطة وسيلة تعرف "بدعوى الإلغاء" التي تعتبر من أهم الوسائل الرقابة على أعمال الإدارة العامة والهدف الأساسي الذي نستخلصه عند لجوء الموظف إلى

¹ - زياد عادل ، مرجع سابق، ص 245.

² - أنظر المادة 143 من الدستور الجزائري 1996، مرجع سابق.

القضاء هو إلغاء القرار التأديبي وتحمل الإدارة المسؤولية الكاملة عن الأضرار التي لحقت الموظف نتيجة تعسف في استعمال سلطتها وبالتالي المطالبة بالتعويض، يكون دعوى الإلغاء من اختصاص القضاء الإداري.¹ ويتم رفع دعوى الإلغاء بمحامي وجوبي أمام الجهة القضائية باستثناء الأشخاص المعنوية المتمثلة في الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية، وهذا حسب المادة 827 من قانون الإجراءات المدنية.² فمن خلال استقراء المواد 800 و801 و803³، من قانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، وكذا المادة 9 من القانون العضوي 01/98، أن القرارات التي تصدر من الولاية ترفع أمام المحاكم الإدارية الجهوية، وأمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن باقي الهيئات والمؤسسات الإدارية، أما عن القرارات الصادرة عن الهيئات المركزية ترفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة، فيشترط في رافع الدعوى أن يتوفر على مجموعة من الشروط الشكلية وأخرى موضوعية، وهي كالتالي:

أولاً- الشروط الشكلية:

1 - شرط يتعلق بالقرار التأديبي: يجب أن يكون القرار محل الطعن قرار إداري له قوة القرار التنفيذي، وذو طبيعة مسببة تضرر بمعنى يجب أن تنص دعوى إلغاء على قرار إداري

¹ - عمران محمد الأخضر، مرجع سابق، ص 112.

² - أنظر المادة 827 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08 - 09، مرجع سابق.

³ - أنظر المواد 800-801 من قانون 08/09، مرجع سابق.

المادة 800: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو أحد المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية طرفاً فيها" المادة 801: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

1- دعاوي إلغاء القرارات الإدارية والدعاوي التفسيرية ودعاوي تخص المشروعات للقرارات الصادرة عن:

-الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصيغة الإدارية.

2- دعاوي القضاء الكامل.

3- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة".

نهائي الذي يصدر بالإدارة المنفردة للإدارة من أجل المماس بالمركز القانوني للموظف سواء بالتعديل أو الإلغاء.¹

2- شرط الصفة والمصلحة والأهلية: يقصد بالصفة أن يكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق الذي تم الاعتداء عليه، أي أن يكون في وضع قانوني سليم يخول له التوجه إلى القضاء.²

أما المصلحة فتعرف على أنها الحاجة إلى حماية القانون أو هي الفائدة التي تعود على رافع الدعوى³، أما الأهلية فهو يعتبر شرط لصحة الإجراءات، ونجد المشرع الجزائري قد نص على هذا الشرط من خلال المادة 64 و65⁴، من قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث يلزم على الشخص الطبيعي أن يكون حياً ومتمتعاً بالحقوق المدنية، أما الشخص المعنوي فيقتضي توفر الشخصية المعنوية لها لمباشرة دعوى الإلغاء، ونجد المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون يشير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو المدعى عليه، يشير تلقائياً انعدام الإذن إذا ما شرطه القانون".⁵

3- شرط الميعاد: لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء، بشرط أن ترفع الدعوى خلال الآجال المنصوص عليها قانونياً، والتي قد نص عليها قانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية الساري المفعول، وهي 4 أشهر سنوياً ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار، وهي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، وذلك حسب نص المادة 829، وفي حالة ما إذا اختار المعني رفع تظلم مسبق قبل اللجوء إلى القضاء، فإن مدة التظلم هي 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار، وفي حالة عدم رد الإدارة عن التظلم بعد شهرين، يعتبر رفض ضمني، يمكن للمعني بعد ذلك رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء في أجل شهرين من تاريخ انقضاء

¹ - أنظر المادة 09 من القانون العضوي 01/98، المؤرخ في 30 ماي 1989 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ج ر عدد 37 بتاريخ 1 جوان 1998 معدل ومتمم العضوي رقم 13/11 المؤرخ في 26 جويلية 2011 ج ر عدد 43 3 اوت 2011.

² - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 85.

³ - عمار بوضياف، نفس المرجع السابق، ونفس الصفحة.

⁴ - أنظر المادة 65 من قانون 08-09، مرجع سابق.

⁵ - أنظر المادة 13 من قانون 08-09، مرجع سابق.

مدة السكوت، أما إذا بادرت الإدارة المعنية بالرد فإن أجل شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني بالإدارة.¹

ثانياً: أما بالنسبة للشروط الموضوعية تتمثل في:

أ . **عيب انعدام السبب:** ويعني ذلك أن تدعي السلطة الإدارية وقائع مادية أو قانونية، وتبني عليها قرارها خلافاً للوقائع.

ب. **عيب عدم الاختصاص:** يقصد به فقدان إمكانية القيام بعمل قانوني معين، هو في الأصل مكانة منحها المشرع لهيئة أو فرد آخر²، ونجد أن هناك عيب عدم اختصاص بسيط كاعتداء سلطة إدارية مركزية على اختصاص سلطة إدارية أخرى، وعيب عدم الاختصاص الجسيم يتمثل في اعتداء السلطة القضائية أو التشريعية على اختصاصات السلطة الإدارية.³

ج- **عيب الشكل:** ويكون في عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المقررة في القانون، بإصدار القرارات الإدارية، فإذا كان العيب جوهرياً يعرض القرار للإلغاء، كعدم احترام استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء أو عدم ترك الموظف يطلع على ملفه.

د- **عيب الانحراف بالسلطة:**

ويحقق في حالة ما إذا كان الهدف في إصدار قرار التأديب هو تحقيق غرض غير تأديبي كتسريح موظف بقصد إخلاء وظيفة لتعيين آخر، أو إصدار قرار بقصد الانتقام من الموظف.⁴

1 - أنظر المادة 829 من قانون 08-09، المرجع السابق.

2 - سلمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 676.

3 - عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 118.

4 - عوايدي عمار، مرجع سابق، ص 129.

المطلب الثاني:

التسريح غير التأديبي

يعتبر التسريح غير التأديبي إحدى الطرق التي تلجأ إليها الإدارة لإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، وهي وسيلة منحها الشرع للإدارة لفصل موظف دون إتباع إجراءات تأديبية، فنظرًا لأهمية وخطورة سلطة الفصل بالطريق غير التأديبي، يتعين علينا تحديد مفهومه (الفرع الأول) والأسس التي يقوم عليها (الفرع الثاني)، وكذا الحالات المؤدية إلى التسريح غير التأديبي (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

تعريف التسريح الغير التأديبي:

اختلف الفقه الفرنسي في تعريف التسريح الغير التأديبي، حيث أنه بالرغم من تعدد التعاريف المقدمة له واختلافها، إلا أنها يمكن تقسيمها إلى اتجاهين: الاتجاه الأول اعتمد على التعريف الضيق أما الاتجاه الثاني فقد توسع في تعريف التسريح الغير التأديبي، وسنحاول في هذا الفرع استبيان ذلك على النحو التالي:

أولاً: التعريف الضيق التسريح الغير التأديبي:

يرى أنصار هذا الاتجاه أن سلطة الفصل الغير التأديبية، هي: القرار لإنهاء الخدمة لأبعاد الوظيفة أو إلغاء عمل المتصل بهذه الوظيفة¹، وفي تعريف آخر هي سلطة قطع علاقة العامل بالوظيفة العامة الإدارية بانتظام وذلك دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ تأديبياً أو جريمة تأديبية تستوجب العقاب التأديبي.²

ويعتبر أبرز أنصار هذا الاتجاه كل من جيرور رولاند، حيث يعرفه " جير " بأنه القرار باستبعاد الموظف العام نهائياً من الخدمة على أثر إلغاء الوظيفة وعلى ذلك لا يوجد فصل إلا إذا وجد سلفاً إلغاء الوظيفة إلا بعد عزل".³

أما الأستاذ رولاند فيعرفه على أنه: " يقع في حالة إلغاء الوظيفة المسندة لموظف أو في حالة إلغاء العمل المتصل بهذه الوظيفة "¹

¹ - محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق ص 293.

² - محمد الأخضر بن عمران، نفس المرجع السابق، ونفس الصفحة.

³ - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 111.

وعلى ضوء التعاريف التي تم تقديمها، نستخلص أن: التعريف الضيق للتسريح غير التأديبي يقوم على أسباب انتهاء الخدمة في حالتين إذا ما ثبت للإدارة ذلك، وهما: عدم اللياقة البدنية للموظف أو إلغاء الوظيفة، فيفصل من حيال ذلك الموظف دون اتخاذ إجراءات تأديبية.

ثانياً: التعريف الواسع التسريح الغير التأديبي: لقد حاول الفقهاء إعطاء تعريف جامع ومانع

وشامل للفصل بالطريق غير التأديبي، وذلك من خلال جمع معظم صورته في تعريف واحد، وهذا ما أشار إليه الفقه الفرنسي الذي عرف الفصل غير التأديبي بصفة عامة، على أنه "القرار الصادر بإنهاء الخدمة قبل بلوغ السن القانونية أو الأقدمية اللازمة للتمتع بالحق في المعاش، أو القرارات التي لم تراع فيها الإجراءات التأديبية، مثلاً عدم الكفاءة المهنية أو عدم اللباقة الصحية وإلغاء الوظيفة".²

أما " اوباي جان، وجان ماري اوباي" يعرفانه على أنه: "إجراء إداري بوضع حد لوظيفة الموظف لأسباب غير تأديبية، وهو ما يقضي إلى عدم الحصول على التقاعد".³
وعرفه الأستاذ plauty بأنه: " أسلوب من الأساليب قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة بطريقة غير عادية دون مراعاة الإجراءات التأديبية".⁴

فبتحليل هذه التعاريف، وبالرغم من أنها جاءت بمفهوم واسع للتسريح غير التأديبي بذكرها جميع الحالات المؤدية إليه، قبل وضع الأسس القانونية للحصول على المعاش، إلا أن هذه التعاريف أهملت حالة تسريح الموظف لاعتبارات سياسية، وبالتالي تعتبر هذه التعاريف غير ملزمة بالخصائص التي يتميز بها هذا الإجراء.

أما الفقه العربي فيرى أن وضع تعريف للفصل غير التأديبي لا يجب أن يكون مشوب بالغموض والقصور وعدم الدقة، وهذا ما أكده **زكي محمد النجار**: "نحن نذهب مع اتجاه الفقه والقضاء إلى عدم تعريف الفصل بالطريق التأديبي، أي أن أيّ تعريف لا بد أن لا يكون مشوب بالقصور والغموض وعدم الدقة، وخاصة أن المشرع قد حدد حالاته على سبيل الحصر في القانون رقم 10 لسنة 1972 في مادته الأولى".⁵

1 - يحي قاسم علي سهل، نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

2 - محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق ص 294

3 - Auby Jean Marine, Auby Jean , le droit législative, 2 ème édition , dolaz, Paris, 1993,p127

4 - محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص295 .

5 - محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق ، ص294.

وكما نجد الفقه الجزائري قد أسهم في إعطاء تعريف للتسريح الغير التأديبي، حيث يعرفه عمار عوايدي بأنه: "سلطة مقررة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تعذر ونقتنع عدم صلاحية الموظف لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد وبالتالي تسريح الموظف حتى ولو لم يرتكب خطأ تأديبيا".¹

وعرفه الأستاذ عطا الله أبو حميدة "هو إجراء إداري وطريق غير عادي لتسريح الموظف نهائيا بسبب ضعف الكفاءة المهنية أو الصحية والعجز مع عدم توفر الشروط اللازمة للتقاعد دون الإخلال بالواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه".²

على ضوء ما سبق ومع تقديرنا لمعظم التعاريف السابقة والتي لا تتسم بالكمال، فالتسريح غير التأديبي يقوم على أساس انتهاء الخدمة في حالات معينة، يستوجب الإنهاء إذا أثبتت الإدارة عجز الموظف للقيام بالعمل، وبالتالي يسرح دون اتخاذ الإجراءات التأديبية حياله، أما بالعودة إلى التشريعات القانونية فهي لا تقوم بالتعريف، وإنما تكتفي فقط بذكر الحالات التي يجوز فيها إنهاء خدمة الموظف.

الفرع الثاني:

الأسس التي يقوم عليها التسريح بغير الطريق التأديبي:

نظرا لخطورة سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي، الذي يعتبر كاستثناء للمبدأ العام، المتمثل في الفصل التأديبي الذي تختص به السلطة الإدارية، في ممارسة سلطة التسريح غير التأديبي لإنهاء مهام الموظفين العموميين، والذي لا يمكن أن يقرر عفويا أو تلقائيا، وإلا اعتبر تسريحا تعسفيا من قبل الإدارة وإنما يستند إلى أسباب ومقتضيات، تشكل عائق يعرقل السير الحسن للمصالح الإدارية، لذلك حرص الباحثون على إخضاعها إلى أسس منطقية تملئها طبيعة الإنسانية أو أسس مصلحية تنشأ من المصلحة العامة، أو أسس قانونية ودستورية، فهذا ما سوف نحاول استبياناه من خلال هذا الفرع:

أولا: الأسس الدستورية: لقد أكدت مختلف دساتير العالم بما فيها الدستور الجزائري، على أن رئيس الجمهورية هو المسؤول الأول الذي له الحق في تعيين وفصل الموظفين، وهذا ما نصت عليه المادة 74 من الدستور 1989 المعدل والمتمم: "يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، بالسلطات والصلاحيات الآتية: ...

¹ - عمار عوايدي، مرجع سابق، ص 368.

² - عطا الله بوحميده، مرجع سابق، ص 18.

تعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة... ، تعيين سفراء الجمهورية والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج، وينهي مهامهم..."

ونجد أيضا أن الدستور الجزائري قد منح لرئيس الحكومة سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي وهذا ما أكدته المادة 81 من الدستور أعلاه، حيث نص على "يمارس رئيس الحكومة زيادة على السلطات التي يخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، الصلاحيات الآتية: ... تعيين في وظائف الدولة دون المساس بأحكام الفقرتين 7-10 من المادة 74"،¹ وتضيف المادة 77² من دستور 1996 المعدل والمتمم ما يلي: "... يعين رئيس الحكومة وينهي مهامه".

ثانيا: الأساس القانوني: يتمثل الأساس القانوني لسلطة الإدارة في الفصل غير التأديبي بالنص القانوني، المستمد من المبادئ العامة للقانون الإداري، وذلك نظرا للعلاقة التنظيمية الوظيفية بين الموظف والإدارة، والتي تحكمها القوانين واللوائح، إذ يحتل الموظف مركز قانوني هام يمكن تغييره في أي وقت، لأن الوظيفة ليست حقا شخصيا، وإنما تكليف من الإدارة، يستهدف القائم بها تحقيق المصلحة العامة³.

ثالثا: الأساس المنطقي والمصلحة: فهذا الأساس مستمد من مبدأ دوام المرفق العام بانتظام واطراد وكفالة حسن الأداء، وكذا الغاية من إنشائها، والمتمثلة في المصلحة العامة، فالإدارة بصفتها القائمة على سير المرفق العام، فهي تعمل من خلالها البحث على أفضل الموظفين، لضمان حسن أداء عملهم، حيث لها الحرية الكاملة في التخلي عن أي موظف تم اختياره في حالة ما إذا تبين عدم صلاحيته، للنهوض بأعباء الوظيفة، وبالتالي فإن سلطة الفعل الإداري هي إحدى الوسائل التي تحقق المصلحة العامة والغاية من إنشاء المرافق العامة⁴.

1 - أنظر المواد 74 و81 من دستور 1989.

2 - أنظر المادة 77 من الدستور 1996.

3 - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 119.

4 - يحي قاسم علي سهل، نفس المرجع السابق، ص 120-121.

الفرع الثالث:

التمييز بين التسريح التأديبي والتسريحات الغير التأديبي:

إن المبدأ العام لفصل موظف ما هو الطريق التأديبي أما غير التأديبي فهو الاستثناء¹، والذي لا يجوز اللجوء إليه إلا في الأحوال التي حددها القانون، حيث تظهر أهمية التمييز بينهما من نواحي عديدة حيث نجد اختلافات بينهما، وسنحاول تبيانها من خلال النقاط التالية:

- يتحقق الفصل التأديبي نتيجة ارتكاب الموظف خطأ تأديبي، يتوجب عليه أحد العقوبات المهنية المنصوص عليها في قانون 03-06 ولا يتأتى ذلك إلا من خلال مراعاة بعض الإجراءات التأديبية والتي تعتبر ضمانات للموظف للدفاع عن نفسه، لإثبات براءته، وهذا ما أكدته وهذا ما أكدته المادة 129 من المرسوم 59-85²: "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية ويمكن أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن أن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو سيحضر شهودا، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"، في حين أن التسريح غير التأديبي لا يعد من العقوبات الانضباطية، وبالتالي لا يتوجب إتباع الإجراءات التأديبية، حيث يكفي للإدارة أن تتحقق من أن هناك سبب مبرر لوقوع تصرف من الموظف، لا يدخل في المخالفات التأديبية، وبالتالي نستخلص من خلال هذا الفرق أن الموظف في التسريح التأديبي يتمتع بضمانة أكبر، تمنع تعسف الإدارة مقارنة بالفصل غير التأديبي.

- الفصل التأديبي يخضع لرقابة القضاء، أما الفصل غير التأديبي فحتى وقت قريب كان يعد من أعمال السيادة التي لا تخضع لرقابة القضاء، وهو المعمول به في القانون الجزائري، حيث أنه تخضع قرارات الفصل غير التأديبي لرقابة القضاء كقاعدة عامة، وهذا ما أكدته المادة 143 من الدستور الجزائري 1996: " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطة الإدارية"، ويتمنى من الرقابة القضائية الموظفون الساميون والإطارات العليا في الوظائف المدنية والعسكرية المعينين بمرسوم رئاسي لرقابة القضاء.³

- للإدارة السلطة التقديرية الواسعة في تعيين وفصل الموظف، وغالبًا ما تحكمها اعتبارات سياسية وضرورة وجود الثقة والاطمئنان في التعامل بين الإدارة وهؤلاء الموظفين، الذين تربطهم علاقة

¹ - يحي قاسم علي سهل، نفس المرجع السابق، ص 127.

² - أنظر المادة 129 من المرسوم 59-85 مرجع سابق.

³ - زياد عادل، مرجع سابق 111.

تنظيمية بالإدارة وليست تعاقدية، إذ تشترط في الفصل التأديبي ثبوت وقائع محددة للحكم عليه، على عكس الفصل غير التأديبي، إذ يكفي أن تفقد الإدارة الثقة بالموظف ما يؤدي بالإدارة إلى قطع العلاقة الوظيفية به، وهذا للموظفين الذين يشغلون مناصب ووظائف عليا، حيث أن للإدارة الحرية الكاملة في اختيار طريقة فصل الموظف إما تأديبياً أو غير تأديبياً، حيث لا يمكن الجمع بينهما في حالة اختيار أحدهما لاسيما في حالة تزامن الإجراءات، إلا باستثناء ما إذا ما اتجهت الإدارة إلى التسريح التأديبي، وتم تسليط عقوبة أخرى غير عقوبة التسريح، في هذه الحالة يمكن للإدارة اللجوء إلى التسريح غير التأديبي في حالة عدم صلاحية الموظف، باعتبار أنه إجراء مخول قانونيا للإدارة.¹

- لا يعود الموظف المفصول تأديبياً إلى الوظيفة العامة إلا بعد مضي مدة معينة محددة قانونياً، إلا أنه في الفصل غير التأديبي يمكن للموظف أن يعود إلى الخدمة من جديد دون التقيد بمدة معينة، بشرط أن تتوفر لديه شروط التعيين.²

الفرع الرابع:

الحالات المؤدية إلى التسريح بالطريق الغير التأديبي:

لقد منح المشرع الجزائري للإدارة حق إنهاء الرابطة الوظيفية بإجراء إداري يصدر من السلطة المختصة، لأسباب تتصل بشخص الموظف، وذلك لتحقيق مصلحة المرفق العام، إلا أنها تشكل بحد ذاتها خطأ تأديبياً يستوجب التسريح، وبذلك فإن الفصل غير التأديبي يعتبر طريقة من طرق إنهاء مهام الموظف العمومي، وتتخذها الإدارة المستخدمة إما لأسباب ترجع لعدم الكفاءة المهنية أو عدم اللياقة الصحية أو إلغاء الوظيفة، وسنحاول التطرق إلى هذه الحالات بنوع من التفصيل:

-أولاً: الفصل الإداري بسبب عدم الكفاءة المهنية:

يتطلب على الموظف الذي يشغل وظيفة ما أن يكون صالحاً حتى يضمن بقاءه فيها، ويتجلى عدم تمتع الموظف بالكفاءة المهنية سواءً أثناء فترة التجريب أو بعدها، والتي تؤثر بسير المرفق العام، إما بالإيجاب أو السلب³، لذا تعتبر الكفاءة المهنية من الحالات التي يأخذ فيها تسريح الموظف صفة التدبير الداخلي لمصلحة المرفق، غير أنه في حقيقته ما هو إلا عقوبة

¹ - يحي قاسم علي سهل، مرجع سابق، ص 126.

² - يحي قاسم علي سهل، نفس المرجع، ص 129.

³ - زياد عادل ، مرجع سابق، ص 114.

تأديبية مقنّعة، تهدف إلى تحقيق غاية بعيدة عن مصلحة المرفق، وعليه يقصد بالكفاءة المهنية قدرة الموظف على القيام بالعمل المناط به من خلال توظيف ما يمتلكه من معارف وقدرات، بشكل يتفق مع متطلبات العمل وظروفه، وتحقيق رضا رؤسائه والجمهور الذي يتعامل معه، أما عدم الكفاءة المهنية فهي عدم قدرة الموظف على القيام بذلك وفق مفهوم المخالفة.¹

ولقد اعتبر المشرع الجزائري أن عدم الكفاءة المهنية سبب لفصل الموظف إداريًا، وهذا ما أكدته نص المادة الأولى من المرسوم 66-148²، الصادر في 02 يونيو والمتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية: "تقرر عدم الكفاءة المهنية للموظف بموجب مقرر تتخذه السلطة التي لها حق التعيين بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، بعد مراعاة الإجراءات التأديبية"، وهذا ما أخذ به القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الملغى من خلال نص المادة 68 " أن العقوبة التأديبية يمكن إما أن ينصب في وظيفته أقل درجة، وأما أن يقبل المطالبة بحقوقه في التقاعد أو تسريح، ويأخذ القرار بشأن ذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، ومراعاة المنصوص عليها في الإجراءات المتعلقة بالتأديب، ويجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض ضمن شروط محددة بمرسوم"

يفهم من خلال هذا النص أن عدم الكفاءة المهنية الخارجة عن أي تصرف خاطئ، يمكن أن تكون سببا في إعادة ترتيب الموظف في منصبه أو إحالته إلى المعاش للتقاعد أو الفصل.

أما قانون التوظيف العمومي الساري المفعول، فإنه لم يتضمن حالة عدم الكفاءة المهنية للتسريح غير التأديبي، حيث أنه بالتدقيق في نصوصه نستخلص أنه في حالة عدم صلاحية الموظف العام وعدم كفاءته بعد التمرين والتدريب المقرر، وفوات المدة الزمنية المقررة له وتفتن السلطة الإدارية المختصة من عدم صلاحيته، جاز لها فصله من الوظيفة العامة حتى ولو لم يرتكب خطأ أو مخالفة تأديبية، وهذا ما أكدته المادة 85 من قانون 06-03 التي تنص على "بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

إما ترسم المتربص في رتبته وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط. وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض"، واعتبرها المشرع من شروط الالتحاق بالوظيفة حيث يستلزم التمتع باللياقة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة،

¹ - شهلاء سليمان محمد، مرجع سابق، ص 139.

² - أنظر المادة الأولى من المرسوم 66-148 المؤرخ في 20 جوان 1966 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية ج.ر. عدد 46 بتاريخ 8 جويلية 1966. (ملغي).

وبالتالي فإن الموظف تحت التجربة موظف عام، غير أن وضعيته غير مستقرة إلا بعد تثبيته في وظيفته، فهو لا يتمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام المثبت، لكونه من المحتمل أن يفقد صفة الموظف إذا ما جرى الاستغناء عن خدماته، لعدم إتيانه بمقدرة على اشتغال الوظيفة، والحكمة من وضع الموظف تحت التجربة هي التأكد من كفاءته المهنية، وقدرته على القيام بوظيفته من خلال مراقبة أدائه وسلوكه وأخلاقه الوظيفية، وإلا تم الاستغناء عنه، حيث تتمتع الهيئة المستخدمة بسلطة واسعة في تمديد مدة التجربة بالنسبة للمترصب أو الاستغناء عنه، التي يترتب عنها آثار خطيرة، تتركه دون إشعار مسبق أو تعويض.

ف نظرا لتمتع السلطة الإدارية بسلطة تقديرية في مدى عدم كفاءة الموظف ومدى مسابريته للسير الحسن للمرفق العام، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، حيث يمكن للإدارة الانحراف في استعمالها لأغراض شخصية، ما أدى بالقاضي الإداري إلى فرض رقابة على الإدارة، وهذا ما ذهبت إليه الفرقة الإدارية بالمحكمة العليا عندما رفض الطعن ببطلان مقرر التسريح الصادر من والي ولاية البويرة في حق (ع أ) التي وظفت كأستاذة التعليم الثانوي، في ذلك أن مقرر التسريح اتخذ بناءً على عجز مهني وليس كما تدعي المدعية، ومن ثم فإن قرار الوالي جاء قانونيا وصحيا".¹

ثانيا: عدم اللياقة الصحية:

يعتبر شرط اللياقة الصحية احد الشروط الهامة لتولي الوظيفة العامة حتى يتمكن من القيام بأعباء الوظيفة، وذلك بمراعاة مصلحة الموظف نفسه والمصلحة العامة، حيث لا يعتبر شرط اللياقة الصحية شرطاً للالتحاق بالوظيفة، بل يعتبر أيضا شرطاً للاستمرار فيها، حيث يعتبر فقدان هذه الشروط سبباً مباشراً لتسريح الموظف، حيث عرف الفصل لعدم اللياقة الصحية بأنه "إنهاء خدمة الموظف تلقائياً أي دون صدور قرار إنهاء الخدمة على مبادرة الموظف بسبب عجزه الجسماني".²

ونجد المشرع الجزائري قد أخذ بالفصل الإداري لعدم اللياقة الصحية من خلال نص المادة 25 من الأمر 133-66 الملغى³: "لا يجوز توظيف أي شخص إذا لم يتوفر على شرط اللياقة

¹ - مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري علي القرار التاديبى في مجال الوظيفة العمومية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

القانون .تخصص المنازعات الادرية. كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو. 2012. ص 143

² - محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق ص 349.

³ - أنظر المادة 25 من الأمر 133-66، مرجع سابق.

البدنية" وتطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم 66-148 بتاريخ 02/06/1966¹ الذي جاء في مادته الأولى "لا يعين في وظيفة عمومية من لا يقدم للإدارة شهادة طبية صادرة عن طبيب مختص في الطب العام يثبت خلو المعني بالأمر من أي مرض أو أي عاهة لا تتلاءم مع مهام الوظائف وتثبت علاوة على ذلك بعد الفحص الخارجي الموجه بصورة خاصة اكتشاف أمراض عقلية أو إصابات بالسرطان أو النخاع يكشف أنه أعراض مرضية، شهادة صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تبين خلو المسرح من إصابة بالسل.."، أما قانون التوظيف العمومي الساري المفعول 06-03 لم يتضمن في طياته إجراء التسريح الإداري الناجم عن عدم اللياقة الصحية، بل اكتفى فقط بالنص عليه على أنه شرط من شروط التوظيف، من خلال المادة 75 من القانون 06-03² ، لذلك نجد أن مجلس الدولة الجزائري فرض رقابة على المرض العارض لمواجهة الموظف العمومي، للحد من تعسف الإدارة من عدم اللياقة الصحية، حيث اتجه إلى أن " التغييبات لأسباب صحية هي تغييبات مبررة وأنها لا توقف علاقة العمل قانونا، كما أن علاقة العمل متوقفة بسبب المرض وبصفة قانونية، وأنه لا يمكن للمستأنف إنهاء مهام المستأنف عليه من خلال هذه المدة واعتبار مرض كخطأ مهني، وإنهاء مهامه يعد مخالفا للتشريع المعمول به بعلاقات العمل الفردية، كما نستخلص أن علاقة العمل لازالت قائمة، وأنه لا يوجد أي قرار ينهي علاقة العمل، بالتالي فإن قضاة الدرجة الأولى بقضائهم على والي ولاية تلمسان ومندوب الحرس البلدي لبلدية بني جميل بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله فإنهم قد طبقوا صحيح القانون مما يتعين تأييد القرار المستأنف".³

ثالثا: إلغاء الوظيفة:

أن مهمة الإدارة هو العمل على تحقيق المصلحة العامة، حيث أن لها صلاحيات إلغاء الوظيفة في حالات عدم الاستفادة منها، وبالتالي الاستغناء على بعض الموظفين، وبالرغم من أن هذا الإجراء مقرر لها على سبيل الاستثناء، إلا أنه لا يجوز التعسف في استعماله للتخلص من عدد الموظفين ثم تقوم بتعيين موظفين آخرين بهدف تحقيق أغراض شخصية، ففي حالة قيام

¹ - أنظر المادة 01 من المرسوم رقم 66/148 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج ر، عدد 46 بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى).

² - أنظر المادة 75 من القانون 06-03، مرجع سابق.

³ - زياد عادل، مرجع سابق، ص 120.

الإدارة بذلك يعتبر تسريح تعسفي لكون الإدارة انحرفت في تطبيق القانون، الأمر الذي يؤدي إلى الإلغاء القضائي مع إمكانية الموظف في طلب التعويض عن الضرر الذي ألحق به.¹

¹ - مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص295.

المبحث الثاني:

الإنهاء الغير العادي عن طريق العزل أو فقدان بعض شروط التوظيف

يعتبر العزل إجراء تأديبي غير منصوص عليه في العقوبات التأديبية، التي تعتبر من أشد العقوبات التي يتعرض لها الموظف العام، إما نتيجة إهمال منصب عمله أو الحكم عليه قضائياً أو نتيجة فقدان بعض شروط التوظيف، المتمثلة في فقدان الحقوق المدنية والجنسية، فهي حالات تؤدي مباشرة إلى قطع الرابطة الوظيفية، دون إتباع أي إجراء من الإجراءات التأديبية. فتعتبر كل من حالتي العزل وفقدان الحقوق المدنية والجنسية حالات غير عادية شأنها في ذلك شأن التسريح، فكلاهما تشترك في اثر واحد وهي قطع الرابطة الوظيفية، إلا أن لهذه الحالات آثار عديدة يمكن تصنيفها إلى آثار قانونية وآثار مادية، لذا سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى حالتي العزل وفقدان بعض شروط التوظيف في (المطلب الأول)، وكذا الآثار المترتبة عن الحالات الغير العادية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

حالتي العزل و فقدان بعض شروط التوظيف

سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى العزل الذي يعتبر من أكثر المصطلحات تداولاً في الآونة الأخيرة، إلا أن المقصود به وحالاته تختلف من تشريع إلى آخر، لذا سنتطرق إلى تعريف العزل وحالاته في (الفرع الأول)، وفقدان الحقوق المدنية وفق التشريع الجزائري في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: العزل.

سنعرض في هذا الفرع إلى التعريف اللغوي والاصطلاحي للعزل، والحالات التي تؤدي إلى عزل الموظف، حسب قانون التوظيف العمومي.

لغة: من عزل، عزلاً، أبعدته وتخلّى، ويقال: عزله من منصبه فاعتزل الشيء، والعزل: التنحية ومنه عزلت النائب الوكيل، أي أخرجته عما له من الحكم¹، أما اصطلاحاً فيعني: قطع صلة الموظف العام بالوظيفة سواء أكان ذلك لضرورة إرادية أم غير إرادية²، والعزل في التشريع الجزائري غير منصوص عليه ضمن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من

¹ - عبد العزيز سعد مانع الغزي، مرجع سابق، ص 63.

² - عبد العزيز سعد مانع الغزي، نفس المرجع السابق ونفس الصفحة.

القانون 03-06¹، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وعقوبة العزل لا توقع إلا من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك بعد أعذار الموظف، حيث انه لا يمكن عزل موظف ما إلا بعد مراعاة بعض الشروط المتمثلة في:

- لا يجوز توقيع العزل إلا إذا نص نص تشريعي يجيز ذلك.
- أن يطلع الموظف المخطأ على ملفه قبل توقيع هذه العقوبة.
- لا يجوز النطق بعقوبة العزل قبل استشارة مجلس التأديب.

ثانيا: حالات العزل:

نجد أن هناك حالتين من حالات العزل، متمثلة في:

أولا: حالة العزل بسبب التخلي عن المنصب:

يعتبر التخلي عن المنصب حالة من الحالات التي أقر لها المشرع الجزائري، عقوبة العزل في حالة تغيب الموظف العام عن منصبه لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر، حيث نصت المادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة² على أنه "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الأعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"، فمن خلال هذه المادة يتبين أن العزل بخلاف التسريح ليس عقوبة تأديبية في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، فالعزل إذن إجراء إداري بسبب التخلي عن الوظيفة أو المنصب، لعدم إدراج العزل ضمن العقوبات التأديبية العامة المنصوص عليها في المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العام، إلا أن اللبس الذي نجده هو تركيز العزل في الفصل الثالث من الباب السابع في القانون الأساسي العام تحت عنوان "الأخطاء المهنية"، ولعل سبب ذلك هو الرغبة في التشديد عند العامل مع التخلي عن المنصب على غرار التسريح، "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"³.

ثانيا: العزل بسبب الحكم على الموظف جنائيا: لقد حدد المشرع الجزائري كافة الشروط

الواجب توفرها لكل من يرغب في الالتحاق بوظيفة عامة، ومن بين هذه الشروط نجد: -أن لا يكون محكوماً على المرشح بجناية أو جنحة مخلة بالحياء والأخلاق، وهذا ما نستخلصه من خلال

¹ - أنظر المادة 163 من قانون 03-06، مرجع سابق أنظر المادة 184 من قانون 03-06، مرجع سابق.

² - أنظر المادة 184، من قانون 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي المرجع السابق.

³ - أنظر المادة 185، من قانون 03-06، نفس المرجع السابق.

المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العامة¹، ففي حالة فقدان الموظف للشروط يتعرض إلى العزل بقوة القانون. فالموظف العام يعزل وتنتهي رابطة الوظيفة في حالة ما تعرض لمتابعة جزائية، بحيث لا يسمح له بالبقاء في منصبه، وهذا ما أكدته المادة 174 من القانون الأساسي للوظيفة العامة.²

الفرع الثاني:

العزل بسبب فقدان بعض شروط التوظيف:

تنتهي خدمة الموظف العام بقوة القانون بمجرد فقدان الموظف لحقوقه الوطنية أو المدنية، سواء تم ذلك عن طريق التجريد أو الإسقاط أو ارتكاب جناية أو جنحة تجرده من حقوقه المدنية، وسنحاول في هذا الفرع التطرق إلى تعريف كل من الجنسية والحقوق المدنية (أولاً)، ثم حالات فقدان الجنسية والحقوق المدنية (ثانياً).

-أولاً: تعريف الجنسية والحقوق المدنية: هي تلك القيمة أو الميزة التي تنشأ عن حقيقة انتماء شخص إلى أمة أو دولة³، وهي رابطة سياسية بين الفرد ودولة ما وهي حق وواجب، حيث يترتب عنهما التزامات متبادلة بين الفرد والدولة⁴، وتعتبر الجنسية أساس التمتع بحقوق الدولة التي ينتمي إليها داخليا أو خارجيا فيتمتع بحماية الدولة التي يحمل جنسيتها في مواجهة الدول الأخرى⁵، والمشروع الجزائري من خلال الأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المعدل والمتمم بالأمر الرئاسي 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005⁶، قد بين نوعين من الجنسية، والمتمثلة في الجنسية الأصلية التي يتمتع بها الشخص بمجرد ميلاده، تمنح له حقوقاً لا تمنحها له الجنسية المكتسبة، وتكون إما على أساس رابطة الدم أو الإقليم أما الجنسية المكتسبة تكون إما عن طريق القانون أو التجنس.

¹ - أنظر المادة 75 من الأمر 06-03، نفس مرجع سابق.

² - أنظر المادة 174 من القانون 06-03، نفس مرجع سابق.

³ - جون اماجسون، معجم حقوق الإنسان العالمي، بدون طبعة، دار النشر والتوزيع لبنان، 1999.

⁴ - الطيب زريقي، " الجالية المنسية في قانون الجنسية الجزائرية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزء

39، رقم 02، كلية العلوم القانونية والسياسية، جامعة الجزائر، 2001، ص 35

⁵ - الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان مصادره الوطنية والدولية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية

مصر، 2004.

⁶ - أنظر المرسوم الرئاسي المتعلق بالجنسية، 05-01 ص 154.

أما الحقوق المدنية فهي الحقوق التي تثبت للفرد خارج النطاق السياسي، وبمعنى آخر تثبت الحقوق المدنية لجميع الأفراد بغض النظر عن جنسيتهم، ذلك أنها حقوق لازمة لمباشرة الفرد نشاطه العادي، ولا يستطيع الفرد الاستغناء عن مزاولتها¹، وتتقسم الحقوق المدنية بدورها إلى نوعين: حقوق عامة وهي الحقوق التي تقر لشخص بصفته إنسانا ولذلك يطلق عليها الحقوق الشخصية، أما النوع الثاني من الحقوق وهي الحقوق الخاصة التي تقرها فروع القانون الخاص للشخص، مثل القانون المدني التجاري.²

ثانيا: العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية والجنسية:

- **فقدان الحقوق المدنية:** لقد بينت المادة 75 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية على الشروط الواجب توافرها للالتحاق بوظيفة عمومية ما، ومن بين هذه الشروط التمتع بالحقوق المدنية³ فهي لا تعتبر فقط شرط للالتحاق بالوظيفة وإنما هي أيضا شرط لاستمرارية الموظف في وظيفته، حيث أنه في حالة فقدانها يتعرض الموظف إلى عزله من منصبه سواء ارتكب جنحة أو جناية صدر في حقه عقوبة سلب حريته مما يمنعه من ممارسة حقوقه المدنية والسياسية.

- **فقدان الجنسية:** يفقد كل موظف الجنسية الجزائرية في الحالات التالية:

- اكتساب الجنسية الأجنبية وإذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- عدم الاستجابة للإنذار الذي يوجه له من الحكومة الجزائرية التخلي عن الوظيفة في بلد أجنبي أو عضو في منظمة دولية ليست الجزائر عضوا فيها.
- المرأة الجزائرية التي تكتسب جنسية زوجها الأجنبي وإذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.⁴

- **التجريد من الجنسية:** يفقد الموظف وظيفته متى تم تحذيره من الجنسية الجزائرية ويكون التجريد في الحالات التالية:⁵

- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس المصالح الحيوية للجزائر.
- إذا تهرب عن قصد من أداء واجب الخدمة الوطنية.

¹ - محمد أحمد المعداوي، المدخل للعلوم القانونية "نظرية الحق"، كلية الحقوق، ص 11.

² - محمد أحمد المعداوي، نفس المرجع السابق، ص 17.

³ - أنظر المادة 75 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

⁴ - أنظر المادة 05/01 المؤرخ في 02 نوفمبر 2005 المعدل والمتمم بالأمر رقم 70-886 المؤرخ في 15 ديسمبر 1980 المتضمن قانون الجنسية، ج ر، عدد 15، ص 25.

⁵ - أنظر المادة 22 من الأمر 01/05 المتضمن قانون الجنسية، مرجع سابق

- إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية، والهدف الذي يرمى إليه
المشرع من وراء توفر شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العامة أو الاستمرار فيها هو ضمان ولاء
الموظف لدولته، وحماية لليد العاملة الوطنية، ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل
خمس (5) سنوات، اعتباراً من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال

المطلب الثاني:

الآثار المترتبة عن الحالات الغير العادية:

فبعدما انتهينا من استبيان الحالات الغير العادية لانتهاء خدمة الموظف العام، فان ذلك لا يعني تحلل العلاقة التي تجمع الموظف بالإدارة، والتي ترتبت بمجرد التحاقه بالوظيفة، حيث أنه يترتب عن هذا الإنهاء مجموعة من الآثار، والتي يمكن تصنيفها إلى آثار مادية في (الفرع الأول) وآثار قانونية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

الآثار القانونية لإنهاء غير العادي لعلاقة العمل الوظيفية:

سنحاول في هذا الفرع تبيان مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته (أولاً)، وكذا مدى مساءلة للموظف تأديبياً بعد انتهاء خدمته (ثانياً).

-أولاً: مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته: إن القاعدة التي تحكم إعادة تعيين الموظف العام بعد انتهاء خدمته، هي أن إعادة التعيين تعتبر بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف مستوفياً لجميع شروط الوظيفية الجديدة.¹

ونجد أن المشرع الجزائري فد تطرق إلى هذه الآثار بالنسبة لعقوبتي العزل والتسريح، الذي يترتب عنهما فقدان صفة الموظف العام، وانقطاعه عن الحصول على الراتب الشهري بمجرد صدور قرار توقيع إحدى العقوبتين من قبل الإدارة المجتمعة، حيث نجد أن المشرع الجزائري قد منع من إعادة تعيين الموظف المعزول أو المسرح في وظيفة عامة أخرى أو في إحدى المؤسسات العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".²

-ثانياً: مدى مساءلة الموظف تأديبياً: الأصل أن إنهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب من الأسباب غير العادية تؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي للموظف، فالتأديب مرتبط بالوظيفة، حيث إذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد للتأديب مجال.³

¹ - سعيدي لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة

الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2013 جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص80

² - أنظر المادة 185 من قانون 06-03، مرجع سابق.

³ - زياد عادل، مرجع سابق، ص 93

بمعنى انه لا يمكن مساءلة الموظف تأديبيا عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ما لم ينص القانون على ذلك، إلا أن المشرع المصري نجده من خلال نص المادة 77 البند الثالث من القانون رقم 47 لسنة 1978 التي تنص: "يحضر على العامل أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائما ولو بعد ترك العامل للخدمة"¹، أي أن الموظف حسب التشريع المصري يسأل مدنيا إذا قام بأفعال منوطة على إفشاء الأسرار المهنية التي تسبب أضرار للغير، غير أنه بتتقيب نصوص قانون الوظيف العمومي 06-03، فإنه لا يوجد أي نص صريح يجيز مساءلة الموظف تأديبيا بعد انتهاء خدمته، سواء ارتكب مخالفات أثناء خدمته، أو التي لم يتم اكتشافها بعد تركه الخدمة.

الفرع الثاني:

الآثار المادية المترتبة عن الإنهاء الغير العادي لعلاقة العمل الوظيفية:

إن الموظف العام يستحق راتبه اليومي إلى غاية اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لسبب من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة، وبالتالي حرمانه من الراتب لا يبدأ إلا من تاريخ إنهاء الخدمة، وقانون الوظيف العمومي 06-03 الساري المفعول اكتفى فقط بذكر الحالات الغير العادية لإنهاء خدمة الموظف دون أي وصف للاحتفاظ بالحق في المعاش، ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري قد تقرر إجراء توقيف الموظف من مهامه في حالة ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى التسريح، حيث يتقاضى الموظف خلال فترة التوقيف الذي توقعه السلطة التي لها صلاحيات التعيين، نصف راتبه مع الاحتفاظ بالمنح ذات الطابع العائلي²، ونفس الشيء بالنسبة للموظف الذي يكون محل متابعة جزائية ففي هذه الحالة يستفيد من راتبه لمدة 6 أشهر وكذا احتفاظه بالمنح العائلية، غير أن بداية حساب هذه المدة سيبدأ من تاريخ إجراء التوقيف عن العمل³، وكما لا يمكن للموظف أن يتقاضى راتبه عن فترة لم يعمل فيها مهما كان المنصب الذي

¹ - المادة 77 / 8 من القانون رقم 47 لسنة 1978، المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة، مصر.

² - انظر المادة 173 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة . مرجع سابق.

³ - انظر المادة 174 من الأمر 06-03، نفس المرجع السابق

"يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية، لا تسمح ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد من خلال هذه المدة لا تتجاوز 6 أشهر ابتداءً من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف ..."

شغله، فنجد المشرع أقر له عقوبة عن الغياب الغير المبرر عن العمل، وهي خصم الراتب دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون 03-06".¹

¹ - انظر المادة 207 من الأمر 03-06، نفس المرجع السابق
"باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها، يعاقب على كل غياب غير مبرر بخصم الراتب...".

خاتمة

تناولنا في هذه الدراسة موضوع نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية

في حالاتها العادية والغير العادية.

ومن منظور تحليلنا لهذه الأسباب تم التطرق إلى آثار كل حالة على حد وفق التشريع

المعمول به و اعتمادا في ذلك على مراجع محلية و أخرى خارجية ساعدتنا في الوصول

إلى النتائج التالية:

➤ أن الموظف العام هو الأداة المباشرة للإدارة في ممارسة نشاطها وتحقيق

أهدافها هذا ما يستوجب على المشرع سن قوانين تضمن له حقوقه والعمل على تقوية الرابطة

الوظيفية بين الموظف والإدارة، لضمان السير الحسن لتسيير مرافقها العامة.

➤ إن أسباب نهاية الحياة الوظيفية تنقسم إلى أسباب عادية وأخرى غير عادية

فالعادية تشمل حالات التقاعد والاستقالة والوفاة، أما النهاية غير العادية فتشمل التسريح

والعزل، وفقدان الجنسية والحقوق المدنية، وبالتدقيق في هذه الحالات يتضح أننا أمام

حالات ناتجة عن إرادة أحد الطرفين وحالات لا دخل لها فيها كالوفاة.

➤ إن للموظف الحرية الكاملة في إنهاء العلاقة الوظيفية مع الإدارة إلا أن هذه

الحرية تتوقف عند تقديم الموظف طلب الاستقالة للإدارة التي لها السلطة التقديرية في رفض

أو قبول أو تأجيل الاستقالة و في حالة عدم البث فيها يحق للموظف سحب طلبه ، أما في

حالة قبولها من الإدارة فلا رجعة فيها .

➤ قانون الوظيف العمومي يضمن الديمومة بدليل أن معظم الموظفين تستمر وظيفتهم إلى غاية بلوغ سن التقاعد .

➤ تحديد الأخطاء الجسيمة هو قيد علي الإدارة في التسريح التأديبي وكذا الإجراءات التأديبية التي تعد كحماية للموظف ضد تعسف استعمال الإدارة لسلطتها لتحقيق أغراض شخصية .

➤ للإدارة الحرية في إتباع الطريق التأديبي أو غير التأديبي في توقيع عقوبة التسريح فالتسريح التأديبي يتأسس علي درجة الخطأ التأديبي أما غير التأديبي يتأسس علي عدم تمتع الموظف بالياقة الصحية أو البدنية .

➤ يؤدي الانقطاع عن العمل دون تقديم اي مبرر لذلك لمدة خمسة عشرة يوما يؤدي مباشرة إلى إنهاء النشاط الوظيفي إلى الأبد بإجراء العزل فكل موظف تعرض إلى هذا الإجراء لا يعاد إدراجه في الوظيفة العمومية .

➤ ولأهمية الموضوع و الآثار المترتبة عنه فان المشرع الجزائري يسعي دائما إلى ضمان الاستقرار الاجتماعي و النفسي للموظف.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع .

اولا :المراجع باللغة العربية:

ا. الكتب:

- 1- أحمد بوضياف، الحركة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986
- 2- أحمد خالد جمال ، نظام الموظفين العموميين في لبنان، منشورات الحلبي، الطبعة الثانية، بيروت، 2004.
- 3- أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري دمج،الجزائر 1978 .
- 4- أحمية هنية، عيوب القرار الإداري، مجلة منتدى القانون، مجلة دورية تصدر عن قسم الكفاءة المهنية المحامات، العدد 05، الجزائر، 2008 .
- 5- اعلي جليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتاديب في القانون العراقي، دار واسط، لندن، 1985،
- 6- بركان عمر فؤاد أحمد، السلطة التأديبية، دراسة مقارنة، القاهرة، مكتبة النهضة العربية، 1997.
- 7- بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، بيرتي للنشر والطباعة للجزائر، 2009.
- 8- جامد الجميل، الموظف العام فقهاء وقضايا، الجزء الأول، ط2، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1969
- 9- الجبوري ماهر صالح، الفرار الإداري، دون طبعة، بغداد، 1991
- 10- جوداس جيبسون، معجم حقوق الإنسان، بدون طبعة، دار النشر والتوزيع، ليبيا، 1999.

- 11- حمدي قبيلات، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.
- 12- خليل أحمد حسن قادرة، الوجيز في شرح القانون المدني، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1996
- 13- رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، القاهرة، دار الألفي لتوزيع الكتب القانونية بالمنار، الطبعة، 1999.
- 14- زاكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر القاهرة، 1986.
- 15- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 16- السيد محمد إبراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، 1966
- 17- الشافعي محمد، قانون حقوق الإنسان، مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية، ط2، نشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 18- شريف يوسف حلمي، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006-2007.
- 19- الشنطاوي علي خطار، الوجيز في القانون الإداري، ط1، عمان، دار وائل 2003
- 20- شهلاء سليمان محمد، إنهاء خدمة الموظف العام للكفاءة المهنية، كلية القانون والعلوم الإنسانية، جامعة ديالي 2015،
- 21- عبد الرزاق أحمد السهوري، الوسيط في شرح القانون المدني ، دار النهضة العربية ، مصر ، 1981.
- 22- عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف في مصر، الجزء الأول والثاني، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2000.

- 23- عبد اللطيف رسلان، النظرية العامة للإستقامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004.
- 24- عبد الله طلبية، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة، 1981،
- 25- عمار عوابدي، مبدأ التدرج، فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984.
- 26- الغويزي أحمد عودة، فضاء الإلغاء، الأردن، عمان، الطبعة 1، 1989
- 27- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004
- 28- مازن لبلوراضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005
- 29- محمد أنس قسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 1988.
- 30- محمد حمد الشلmani، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دط، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007
- 31- محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 1996.
- 32- محمد يوسف المعدوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.
- 33- محمود حلمي، قانون العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.
- 34- معراوي محمد شاهين، المساءلة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة، 1974
- 35- مولود ديدان ، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس، الدار البيضاء الجزائر، دون سنة النشر

36-مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2011.

37- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب.

38- هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

2- الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراة:

1- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004-2005.

2- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في العلوم تخصص القانون. جامعة مولود معمري كلية الحقوق والعلوم السياسية. 2016.

3- محمد محمود ندا، انقضاء الدعوي التأديبية (دراسة مقارنة) رسالة دكتوراة. كلية الحقوق. جامعة عين شمس. 1981.

ب- مذكرات الماجستير:

4- محمد زياد عزن، إجراءات الطعن في القرار والأحكام التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2007.

5- زاكية بوسعد، إثر برامج تقليص العمال من الكفاءات في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسير، تخصص تنظيم موارد بشريه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية، 2007، 2008.

6- محمد حودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1997.

7- حلف فاروق، إجراءات التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، الجزائر، 2002-2003.

8- حسين جعيج، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، بن عكنون، 2002-2003، ص 25.

9- جبار بودالي، تطور نظام التأديب في الوظيفة العمومي بالجزائر، رسالة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1999،

10- بن علي عبد الحميد، طرق القضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2010/2011.

9- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار الإداري التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

8- عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانون لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.

7- عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون اداري وادارة عامة. كلية الحقوق والعلوم السياسية .جامعة الحاج لخضر باتنة 2011/2012

ج- مذكرات الماستر

1- محمد شوقي العابد، أثر الاستقالة على سير المرافق العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي، 2012-2013.

2- سعيدي لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2013 جامعة محمد خيضر، بسكرة.

3- النصوص القانونية:

أ- الدستور:

- 1- مرسوم رئاسي رقم 89/18 مؤرخ في 28/02/1989 المتضمن نشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23/02/1989 ج ر عدد 09 بتاريخ 01/03/1989
- 2- مرسوم رئاسي رقم 96/438 مؤرخ في 17/02/1996، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 26/11/1996، ج ر عدد 76، بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

ب- القوانين العضوية

- 1- القانون العضوي 01/98، المؤرخ في 30 ماي 1989 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ج ر عدد 37 بتاريخ 1 جوان 1998 ومتمم العضوي رقم 13/11 المؤرخ في 26 جويلية 2011 ج ر عدد 43 3 اوت 2011

ج- القوانين العادية

- 1- الامر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية. ج ر عدد 46 بتاريخ 8 جوان 1966. (ملغي).
- 2- الأمر 156/66 المؤرخ في 08-07-1966 المتضمن قانون العقوبات ج ر عدد 49 المؤرخ في 11 جوان 1966 المعدل و المتمم.
- 3- الأمر 54/154 المؤرخ في 08/06/1966 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية، ج ر، عدد 47، سنة 1966
- 4- الامر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري ج ر عدد 78 المؤرخ في 30 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم.

- 5- قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1987، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج ر، العدد 32، 1978.
- 6- قانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 28 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-17، و بالقانون 08-01.
- 7- قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، ج ر، عدد 28، صادر بتاريخ 05 جويلية 1983.
- 8- قانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. الأمر رقم 97-13 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 31 ماي 1997، ج ر 38، الصادر بتاريخ 04 جوان 1997.
- 9- الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 02 نوفمبر 2005، المعدل والمتمم بالأمر رقم 70-886 المؤرخ في 15 ديسمبر 1980، والمتضمن قانون الجنسية، الجريدة الرسمية، عدد 15.
- 10- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج ر، رقم 46 الصادرة في 15 جويلية 2006.
- 4-النصوص التنظيمية:**
- 1-المرسوم 66-148 المؤرخ في 20 جوان 1966 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية ج.ر. عدد 46 بتاريخ 8 جويلية 1966. (ملغي).
- 2-المرسوم الرئاسي 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر، عدد 37 بتاريخ 14 سبتمبر 1982 (ملغي).
- 3-المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 25 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي لعمال المؤسسات والادرات العمومية ج ر عدد 13 بتاريخ 24 مارس 1985 (ملغي).

4-المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26 يوليو 1994، ج ر، العدد 34، الصادر بتاريخ 01 يوليو 1994.

5-المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، ج ر، عدد 74، الصادر بتاريخ 05 أكتوبر 1998.

6-الاجتهادات القضائية:

1- قرار المحكمة العليا المؤرخ في 10-03-1971 ملف رقم 81-807 المجلة القضائية، العدد 2، الجزائر، 1983.

قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 17/01/1987 عن الغرفة الإدارية، ملف رقم

05-417، المجلة القضائية، العدد الثالث، سنة 1990، وما بعدها

2- المجلة القضائية تصدر من المحكمة العليا، الجزائر، العدد الأول، 1990.

3- قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 49/103 الصادر في 30/04/2002 المشار إليه لدى مجلس الدولة، العدد 02، الجزائر، 2001.

4- قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 9/4/2001 في القضية رقم 1192، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002.

5-الطيب زريقي، " الجالية المنسية في قانون الجنسية الجزائرية، المجلة الجزائرية للعلوم

القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزء 39، رقم 02، كلية العلوم القانونية والسياسية،

جامعة الجزائر، 2001.

ثانيا: الكتب باللغة الفرنسية

1. الكتب:

- 1-Alin plantey, traite pratiquer de la fonction publique, zeed. Ti. paris 1963.
- 2-Auby Jean Marine, Auby Jean, le droit législative, 2^{ème} édition, dolaz, Paris, 1993,
- 3- Essid taib, droit de le fonction publique, éditions distributeur houma, 2003

فهرس المحتويات.

.كلمة شكر

.الإهداء .

- 4.....مقدمة
- 7.....الفصل الأول: الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل في القطاع العمومي
- 8.....المبحث الأول: الإنهاء الإرادي عن طريق الاستقالة
- 8.....المطلب الأول: مفهوم الاستقالة
- 9.....الفرع الأول: تعريف الاستقالة
- 9.....أولاً: تعريف لغة
- 9.....ثانياً: التعريف الفقهي الغربي
- 9.....ثالثاً: التعريف الفقهي العربي
- 12.....الفرع الثاني: شروط الاستقالة
- 12.....أولاً: طلب الاستقالة
- 13.....ثانياً: قبول الاستقالة
- 15.....الفرع الثالث: أنواع الاستقالة
- 15.....أولاً: الاستقالة الصريحة والضمنية
- 16.....ثانياً. الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية
- 18.....المطلب الثاني: بطلان الاستقالة وأثره
- 18.....العيوب المفسدة لإرادة الموظف
- 18.....أولاً: عيب الإكراه
- 19.....ثانياً: عيب الغلط
- 20.....الثاني: العيوب التي تنتسب إلى الإدارة
- 20.....أولاً: عيب مخالفة الشكلية أو الإجراءات
- 20.....ثانياً: مخالفة القانون
- 22.....الفرع الثالث: عيب الانحراف بالسلطة
- 23.....الفرع الرابع: آثار الاستقالة

- أولاً: الآثار القانونية..... 23
- ثانياً: الآثار الإدارية..... 24
- ثالثاً: الآثار المالية..... 25
- المبحث الثاني: الإنهاء عن طريق التقاعد أو الوفاة..... 26
- المطلب الأول: الإنهاء عن طريق إنهاء المشوار المهني..... 26
- الفرع الأول: تعريف التقاعد..... 27
- الفرع الثاني: الأشخاص المستفيدين من التقاعد..... 30
- أولاً: المستفيدين بصفة مباشرة:..... 30
- ثانياً: المستفيدين من ذوي الحقوق:..... 30
- الفرع الثالث: أنواع التقاعد..... 32
- أولاً: التقاعد العادي:..... 32
- ثانياً: التقاعد النسبي:..... 33
- ثالثاً: التقاعد المسبق..... 34
- الفرع الرابع: آثار التقاعد..... 37
- المطلب الثاني: إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب الوفاة..... 38
- الفرع الأول: أنواع الوفاة..... 39
- أولاً: الوفاة الطبيعية:..... 39
- ثانياً: الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني:..... 39
- الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الوفاة:..... 41
- الفصل الثاني: الحالات الغير العادية لإنهاء علاقة العمل في القطاع العمومي..... 43**
- المبحث الأول: التسريح..... 44
- المطلب الأول: التسريح التأديبي للموظف العمومي..... 44
- الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي..... 45
- أولاً: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي..... 45
- ثانياً: التعريف القضائي للخطأ التأديبي..... 47
- ثالثاً: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي..... 48

- الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتسريح التأديبي والأخطاء المؤدية إليه.....52
- أولاً: السلطة المختصة بالتسريح التأديبي.....52
- ثانياً: الأخطاء المؤدية إلى التسريح التأديبي.....56
- الفرع الثالث: ضمانات تسريح الموظف العمومي.....57
- أولاً: الضمانات السابقة لقرار تسريح الموظف العمومي.....57
- أ - إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات.....57
- ب- حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي.....58
- ج- حق الموظف بالاستعانة بمحامي او بمدافع.....59
- ثالثاً: الضمانات اللاحقة لقرار تسريح الموظف العمومي.....61
- أولاً:التنظيم الإداري.....61
- ثانياً - الطعن لدى لجنة خاصة.....63
- ثالثاً-الضمانة القضائية لتسريح الموظف العمومي.....64
- المطلب الثاني: التسريح غير التأديبي.....68
- الفرع الأول: تعريف التسريح الغير التأديبي.....68
- أولاً: التعريف الضيق للتسريح الغير التأديبي.....68
- ثانياً التعريف الواسع للتسريح الغير التأديبي.....69
- الفرع الثاني: الأسس التي يقوم عليها التسريح بغير الطريق التأديبي.....70
- أولاً: الأسس الدستورية.....70
- ثانياً: الأسس القانوني.....71
- ثالثاً: الأسس المصلي والمنطقي.....71
- الفرع الثالث: التمييز بين التسريح التأديبي والتسريحات الغير التأديبي.....72
- الفرع الرابع: الحالات المؤدية إلى التسريح بالطريق الغير التأديبي.....74
- أولاً: الفصل الإداري بسبب عدم الكفاءة المهنية.....74
- ثانياً: عدم اللياقة الصحية.....75
- ثالثاً: إلغاء الوظيفة.....76
- المبحث الثاني: الإنهاء الغير العادي عن طريق العزل أو فقدان بعض شروط التوظيف..78

78.....	المطلب الأول: العزل أو فقدان بعض شروط التوظيف
78.....	الفرع الأول: العزل
78.....	أولاً: تعريف العزل في اللغة.....
79.....	ثانياً: حالات العزل.....
0	
79.....	أولاً: حالة العزل بسبب التخلي عن المنصب.....
79.....	ثانياً: العزل بسبب الحكم على الموظف جنائياً.....
81.....	الفرع الثاني: العزل بسبب فقدان بعض شروط التوظيف.....
81.....	أولاً: تعريف الجنسية والحقوق المدنية.....
81.....	ثانياً: العزل بسبب فقدان الجنسية والحقوق المدنية.....
81	أ. فقدان الحقوق المدنية.....
81.....	ب- فقدان الجنسية.....
81	ج. التجريد من الجنسية.....
83.....	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الحالات الغير العادية.....
83.....	الفرع الأول: الآثار القانونية للإنتهاء الغير العادي لعلاقة العمل الوظيفية.....
84.....	الفرع الثاني: الآثار المادية المترتبة عن الإنتهاء الغير العادي لعلاقة العمل الوظيفية.....
87.....	خاتمة :.....
90.....	قائمة المراجع
101.....	فهرس المحتويات.....