

## المحور السادس: النظام التأديبي للموظف العام

يخضع الموظف العام أثناء ممارسة وظائفه إلى نظام تأديبي يطبق عليه في حالة إخلاله بالتزاماته المهنية والقانونية والذي من شأنها تعرضه لعقوبات إدارية يطلق عليها مصطلح العقوبة التأديبية.

وهو نظام يخول سلطة التعيين صلاحية وإمكانية تأديب الموظف المخل بالتزاماته المهنية من جهة ومن جهة أخرى فإنه يخول للموظفين ضمانات قانونية في مواجهة كل تعسف إداري في تسليط تلك العقوبة، وذلك بتكريس عدد من الضمانات الجوهرية للموظف العام وهو في ذلك يقترب أكثر فأكثر من النظام المكرس في قانون العقوبات بما يتضمنه من ضمانات .

### المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي وتقديره.

#### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي .

تعددت تسميات الخطأ الصادر من الموظف العام، حيث تستعمل المصطلحات التالية: الذنب الإداري، الجريمة التأديبية، الخطأ المهني، المخالفة التأديبية، وبالنسبة لتعريف الخطأ التأديبي نجده أنه يعرف زوايا متعددة، لكن سنعرفه وفق الأمر 03-06، "يقصد بالخطأ المهني وفقا للمادة 160 من الأمر 03-06 "... كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".<sup>1</sup>

نلاحظ من هذا التعريف أن المشرع أعطى مفهوما واسعا للخطأ المهني، وذلك لتعدد الأخطاء المهنية وتنوعها، حيث وضع المشرع معيارا عاما مقتضاه عدم مخالفة أو الإخلال بالواجبات المهنية، مع ملاحظة أن ما ورد من هذه الأخطاء في قانون الوظيفة العامة جاء على سبيل المثال لا الحصر.

<sup>1</sup> - المادة 160 من الأمر 03-06، مرجع سابق .

كما يلاحظ أيضا أن هذا التعريف ربط بين الخطأ المرتكب من طرف الموظف والوظيفة التي يشغلها فاشتراط في الخطأ الموجب للتأديب أن يرتكب الخطأ أثناء أو بمناسبة تأدية المهام، حتى يتسنى متابعة الموظف تأديبيا.

### الفرع الثاني: تقدير الخطأ التأديبي.

يعود اختصاص تقدير الخطأ التأديبي ومدى خطورته بحسب المادة 165 من الأمر 06 - 03 للسلطة التي لها حق التعيين أولا وهي السلطة التأديبية ، غير أن حرية تقدير وجوب الخطأ التأديبي ومدى جسامته من طرف السلطة التأديبية ليست مطلقة، بل إنها مقيدة بتدخل اللجنة المتساوية الأعضاء والتي تتعقد كمجلس تأديب خاصة في العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة فإن انعقادها يكون الزامي، وأن دورها هو دور استشاري هذا من جهة، ومن جهة أخرى الرقابة القضائية التي يمارسها القاضي الإداري على مدى مشروعية الإجراءات التأديبية، ونظامية العقوبة و التحقق من وجود الوقائع المسندة للموظف و تكييفها كخطأ تأديبي.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: أركان الخطأ التأديبي.

اختلفوا فقهاء القانون الإداري على أركان الخطأ التأديبي ففريق منهم يعترف بوجود ركنين فقط هما الركن المادي والركن المعنوي ويستبعد وجود الركن القانوني وفريق آخر لا يقر أصلا بوجود أركان للخطأ التأديبي إلا في حالات محددة، بعكس فقهاء القانون الجزائري الذين اتفقوا على وجود أركان الجريمة الجزائية، حيث أجمعوا على أن للجريمة الجزائية ثلاثة أركان وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن القانوني.

#### أولاً-الفريق الأول.

إن هذا الفريق من الفقهاء يعترف بوجود ركنين فقط هما الركن المادي والركن المعنوي ويستبعد وجود الركن القانوني.

<sup>1</sup> - المادة 165 فقرة الأولى من الأمر 06-03، " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ."

## 1-الركن المادي :

حسب هذا الفريق الركن المادي يتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف مخالفاً بذلك الواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق الوظيفة المكلف بشغلها.

## 2-الركن المعنوي :

حسب أصحاب هذا الفريق الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل الإيجابي أو السلبي، فإذا تعدد الموظف كان الركن المعنوي هو القصد، وإذا انصرفت الإرادة للنشاط دون النتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ غير العمدى،<sup>1</sup> فإرادة النشاط عنصر لازم في الركن المعنوي للجريمة التأديبية "الخطأ التأديبي" سواء كانت عمدية أو غير عمدية فهي تقوم كالجريمة الجنائية على الخطأ.

فإذا لم يتوافر الركن المعنوي فلا جريمة، فالموظف لا يسأل إذا أصدر الفعل عن غير قصد فتتنفي عنه المسؤولية في حالة الضرورة، وفي حالة الإكراه، والقوة القاهرة، وفي حالة الحادث المفاجئ، وفي حالة فقد الإدراك والتمييز .

## ثانياً-الفريق الثاني .

إن أصحاب هذا الفريق من الفقهاء لا يعترف بوجود أركان للخطأ التأديبي، أي أنهم يرفضون بناء الخطأ التأديبي على نفس البناء الذي تقوم عليه الجريمة الجنائية، ويرى أصحاب هذا الفريق أن محور الخطأ التأديبي يكمن في عنصرين هما الموظف المراد تأديبه "العنصر الأول" والذنب الإداري الذي اقترفه "العنصر الثاني" .

ومن ثم يذهب أصحاب هذا الرأي إلى القول بأنه لا مجال للحديث عن إرادة الموظف، إلا في مجال المخالفات التأديبية التي تشكل في نفس الوقت جرماً يعاقب عليه المشرع الجزائي، كما هو الحال في إفشاء أسرار الدولة وسرقة المال العام والتزوير وغير ذلك من أعمال.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، القاهرة، 1967، صفحة 80، 81.

<sup>2</sup> - سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1979، صفحة 50.

## المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية .

تتميز الإجراءات التأديبية بطابعها الإداري فهي تتم أمام الإدارة فتمارسها على وجه التحديد السلطة المخولة حق التعيين /، أما القاضي الإداري فإن تدخله يكون في إطار الرقابة القضائية على الأعمال الإدارية.

فالدعوى التأديبية في الغالب تحرك من الرئيس السلمي للموظف الذي ارتكب خطأ تأديبيا أو الأعوان المكلفين بمهمة المراقبة أو التفتيش، يقوم كل هؤلاء بتقديم عرض حال في أقرب الآجال عن طريق التسلسل الإداري إلى سلطة التعيين عن الخطأ المرتكب من قبل الموظف المعني بذلك الخطأ حتى تقوم هي باتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة، هذا من جه ومن جهة أخرى يمكن أيضا أن تحرك الدعوى التأديبية من قبل أشخاص لا يتبعون الإدارة، فأي جهة ترى أن الموظف قام بعمل يبدو له أنه خطأ تأديبي يمكن أن يعرض صاحبه الى عقوبة تأديبية عليه أن يخطر سلطة التعيين بذلك لتقوم هي باتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة.<sup>1</sup>

### الفرع الاول: توقيف الموظف عن العمل .

نص الأمر 06-03 في المادة 173 و 174 سلطة التأديب إيقاف الموظف عند ممارسته مهامه إذا ارتكب خطأ جسيما يمكن أن يؤدي به إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو يؤدي به إلى متابعته متابعة جزائية، ففي هذين الحالتين لا يسمح للموظف بالبقاء في منصب عمله، سواء كان هذا الخطأ يتعلق بتقصير في التزاماته المهنية أو مخالفته القانون العام.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، صفحة 441-442.

<sup>2</sup> - المادة 173 الفقرة الأولى من الأمر 03-06 " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً ."  
-المادة 174 من الأمر 03-06 " يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية. وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا

فالإيقاف يعتبر إجراء مؤقت وليس عقوبة تأديبية، ولا يجوز للسلطة التأديبية تقريره إلا في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم. ولما كان الإيقاف إجراء ذا طابع تأديبي وليس عقوبة تأديبية فلا يمكن للموظف الموقوف الطعن فيه أمام القضاء المختص. ويترتب أيضا على صدور قرار الإيقاف توقف الموظف عن ممارسة مهامه الوظيفية كاملة، كما يمكن أن يحرم هذا الموظف جزءا من راتبه لا يتجاوز النصف باستثناء المنح والتعويضات العائلية.

إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه بحسب المادة 173 من الأمر 03-06.

أما إذا كان التوقيف بسبب المتابعة الجزائية، فلا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا بحسب المادة 174 من الأمر 03-06.

#### الفرع الثاني: إطلاع الموظف على ملفه الشخصي .

يعتبر هذا الإجراء أحد الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام قبل إنزال العقوبة التأديبية عليه، وتكتسي قاعدة الاطلاع على الملف الشخصي للموظف المحال على التأديب وكذلك قاعدة تبليغه بالخطأ المنسوبة إليه قيمة قانونية مكرسة في المادة 167 من الأمر 03-06 والتي تنص "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ."

كما أن مجلس الدولة الفرنسي وتطبيقا للمادة 65 من قانون 22 أبريل 1905 الفرنسي أكد في حكمه في قضية السيدة " Pelletier " بولوتيه " بتاريخ 27 جانفي 1982، بأحقية الموظفين المدنيين والعسكريين وكافة المستخدمين والعمال المهنيين لكافة الإدارات العمومية، في تبليغهم شخصيا وسريا بكافة المذكرات والوثائق الأخرى المكونة للملف التأديبي، سواء

قبل التعرض للإجراء التأديبي أو الى النقل الالزامي لضرورة المصلحة، أو للتأخير في الترقية على أساس الأقدمية.<sup>1</sup>

وعليه فإن رفض اطلاع الموظف على ملفه من قبل السلطة التأديبية تجعل العقوبة التأديبية غير مشروعة، وتجدر الإشارة الى أن رفض الموظف للاطلاع على ملفه الشخصي لا يمكن أن يكون محلاً للطعن من طرف المعني بالأمر الموظف لأنه لم يمارس ذلك الحق بإرادته الحرة .

ومن الملاحظ أن الاطلاع على الملف الشخصي يكون بناءا على طلب يقدم من طرف الموظف المعني بالأمر في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية أو من يدافع عنه كالمحامي إن وجد، فإن لم يقم بذلك الطلب لا يحق له الدفع بعدم نظامية الإجراءات " لا مشروعيتها " .

يسمح الاطلاع على الملف الشخصي للموظف من معرفة الخطأ التأديبي المتابع به أي الاطلاع على الوثائق التي تشكل أساس المتابعة أو المرتبطة بها، ليتمكن الموظف من فحص الوثائق التي تشكل أساس متابعته تأديبيا خلال مدة زمنية كافية وتحضير دفاعه بشأنها .

#### الفرع الثالث: مثول الموظف أمام مجلس التأديب.

من المعلوم أنه يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، ويسقط الخطأ التأديبي المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل في حالة لم تقم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإخطار المجلس في ذلك الأجل.<sup>2</sup>

وأن المجلس التأديبي لا ينعقد إلا في الحالات المنصوص عليها في قانونا، فالعقوبات البسيطة من الدرجة الأولى كالتنبيه والانذار الكتابي والتوبيخ ومن الدرجة الثانية كالتوقيف

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، صفحة 457.

<sup>2</sup> - المادة 166 فقرة الأولى من الأمر 06-03، " يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ " .

عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام والشطب من قائمة التأهيل، المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06-03 يمكن تسليطها دون أخذ رأي مجلس التأديب، أي لا حاجة لاتعداد المجلس في حالة اتخاذ مثل هذه العقوبات بقرار مبرر من سلطة التعيين بحق الموظف ويكتفي سلطة التعيين قبل تسليط العقوبة بأخذ إيضاحات كتابية من المعني بالأمر .

أما في حالة اتخاذ السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فيجب أن يكون قرار العقوبة مبرر، وأنه لا يمكن أن تتخذ مثل هذه العقوبات إلا بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، والتي تجتمع كمجلس تأديب، والتي يجب أن تبت بالقضية المطروحة أمامها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها، بعد أن تستمع إلى الموظف المعني من خلال مثوله أمامها وإلى الشهود أو الى من يمثل الموظف المعني كالمحامي مثلا أو أحد زملائه بالوظيفة.<sup>1</sup>

#### أولاً-تشكيلة المجلس التأديبي.

إن مجلس التأديب في الأساس هو اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تجتمع كمجلس تأديب، تختلف تشكيلة المجلس التأديبي باختلاف المصالح الإدارية غير أنه ينظم بشكل عام تطبيقا لمبدأ التساوي، أي بشكل يتساوى فيها عدد رؤساء المصالح الإدارية الممثلين للإدارة بالمجلس مع ممثلين الموظفين بالمجلس المنتخبين من قبل الموظفين، شريطة أن يكون أعضاء المجلس برتب تساوي على الأقل رتبة الموظف المتابع تأديبيا.

كما يستبعد من تشكيلة مجلس التأديب الأشخاص المشكوك في حيادهم وموضوعيتهم وأولئك الذين كانوا سببا في المتابعة التأديبية والذين أعلنوا أمام المليء تحيزهم في القضية، وذلك عن طريق إجراء الرد المعروف في قانون الإجراءات المدنية والذي يمكن أن يقوم به الموظف المعني بالتأديب.

---

<sup>1</sup>- المادة 165 من الأمر 06-03 "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني .

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عليها في المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

## ثانياً- الإجراءات أمام مجلس التأديب .

إن الإجراءات التأديبية أمام مجلس التأديب تجد خصائصها الجوهرية في الإجراءات القضائية، كسماع الموظف المعني من قبل أعضاء مجلس التأديب، وإمكانية تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية من قبل المعني إلى مجلس التأديب، وأيضاً سماع الشهود من قبل المجلس، الذين يتقدمون بإرادتهم أو بطلب من المعني أو من قبل الإدارة، والاستعانة بمدافع أو محامي يختاره الموظف المعني.<sup>1</sup>

غير أن بعض الإجراءات أمام المجلس التأديبي تختلف عن بعض الإجراءات القضائية كجلسات مجلس التأديب تكون سرية لا يحضرها الجمهور، كما يمكن للمجلس التأديبي أن ينظر في أخطاء أخرى غير تلك التي تشكل أساس المتابعة التأديبية، ويجب أن يصدر رأي المجلس التأديبي في أجل تحدده النصوص وهو (45) يوماً من تاريخ أخطارها.<sup>2</sup>

## ثالثاً- القوة الإلزامية لقرار مجلس التأديب .

تختلف القوة الإلزامية لقرار مجلس التأديب بحسب درجة العقوبة وتناولها المشرع في المادة 165 من الأمر 03-06 وهي كما يلي:

1- فبالنسبة لعقوبات من الدرجة الأولى والثاني يمكن لسلطة التعيين أن تسلط العقوبة بدون أخذ رأي مجلس التأديب بل تكفي بحصولها على توضيحات مكتوبة من الموظف المعني بالعقوبة. أي بعد تمكينه من الدفاع بواسطة تلك التوضيحات، والزم المشرع أن يكون قرار العقوبة مبرراً. وإذا ارتأت سلطة التعيين أن تستأنس برأي المجلس بتلك العقوبتين فلا يكون لذلك الرأي أي قوة إلزامية بل يكون عبارة عن رأي استشاري لا غير.

2- أما بالنسبة لعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فلا يمكن لسلطة التعيين أن تسلط العقوبة بدون أخذ رأي مجلس التأديب، وأن رأي مجلس التأديب يكون هنا إلزامي بالنسبة

<sup>1</sup> - المادة 169 من الأمر 03-06، " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحم شهود. ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه."

<sup>2</sup> - المادة 165 من الأمر 03-06، مرجع سابق.



لسلطة التعيين ولا يمكن لها أن تتجاوزها. كما يجب أن يكون قرار العقوبة المتخذ من قبل سلطة التعيين مبررا.

### المطلب الثالث: العقوبات التأديبية والأخطاء المهنية.

حدد المشرع الجزائري في الأمر 03-06 العقوبات التأديبية بأربع درجات من العقوبات على سبيل الحصر، على عكس الأخطاء المهنية التي لم يحصرها وصنفها إلى أربع درجات من الأخطاء .

#### الفرع الأول : العقوبات التأديبية .

بعد أن تطرق المشرع الجزائري في الأمر 03 06. في الفصل الثالث من الباب الرابع الأخطاء المهنية وصنفها إلى أربعة درجات وسما هذا التصنيف على وجه الخصوص وليس على وجه التحديد ومن ذلك فإنه لم يحصر تلك الأخطاء وإنما صنفها فقط.<sup>1</sup>

وتماشيا مع هذا التصنيف ومتابعة لها قام بتصنيف العقوبات لمثلها، وبالرجوع الى المادة 163 من الأمر 03-06 نجد أن المشرع صنف العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات وتشمل:

#### أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى وتتمثل في :

1-التنبيه.

2-الإنذار الكتابي.

3 -التوبيخ .

---

<sup>1</sup> - المادة 177 من الأمر 03-06 تعتبر الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص، تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي:

- أخطاء من الدرجة الأولى .
- أخطاء من الدرجة الثانية .
- أخطاء من الدرجة الثالثة .
- أخطاء من الدرجة الرابعة".

ثانياً: عقوبات من الدرجة الثانية وتتمثل في :

1- التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام .

2- الشطب من قائمة التأهيل .

ثالثاً: عقوبات من الدرجة الثالثة وتتمثل في :

1- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .

2- التنزيل من درجة الى درجتين .

3- النقل الإجباري.

رابعاً: عقوبات من الدرجة الرابعة وتتمثل في:

1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

2- التسريح.



عند مقارنة العقوبات التأديبية في مجال الوظيفة العامة مع العقوبات الجزائية نجد أن العقوبات التأديبية يحدد مجال أثرها العام على الوظيفة العامة ولا يمتد الى مجال الحريات وكذلك لا يمتد للمال على شكل غرامات أو على شكل تعويض كالعقوبة الجزائية.

فمثلا العقوبات التأديبية والمعنوية تعتبر أقل درجات العقوبات التأديبية جسامة وتشمل التوبيه والانذار وتنص بعض التشريعات الوظيفية كقانون العاملين بمصر العربية على عدم جواز توقيع عقوبة الإنذار على الموظف إلا مرة واحدة في السنة، وذلك لأن الموظف الذي لا يجدي معه الإنذار ويعود الى الإخلال بواجبات وظيفته خلال هذه المدة يلزم لردعه عقوبة أشد من الإنذار 2 ولم يأخذ قانون الوظيفة العامة في الجزائر بهذا النهج بالرغم من اعتقادنا بوجاهته، إذ لم يحدد عدد الإنذارات التي يمكن للإدارة أن توقعها على الموظف في السنة الواحدة.

ومثال آخر على العقوبات التأديبية العقوبات المالية التي لا تفرض على شكل غرامات مالية أو تعويض بل تتمثل هذه العقوبات :

-في التوقف عن العمل من يوم واحد الى ثلاثة أيام أو الشطب من قائمة التأهيل والمحددة في العقوبة من الدرجة الثانية .

-التوقيف عن العمل من أربعة أيام الى ثمانية أو التنزيل من درجة الى درجتين والمحددة في العقوبة من الدرجة الثالثة.

-التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح والمحدد في العقوبة من الدرجة الرابعة .

إن هذه العقوبات ذات تأثير مالي على الموظف من شأنها إنقاص مقدار ما يتقاضاه من راتبه الشهري، ولهذا الجزاء تأثير كبير على الموظف وعلى أسرته مالياً.

بالرغم من أن بعض الفقه يرى أن العقوبات المالية من هذا النوع تخالف مبدأ شخصية العقوبة، وبخاصة عندما يتعلق الأمر بالموظف المتزوج والمسؤول عن أسرته.

ومن آثار هذه العقوبات التأديبية على الموظف العام :

\*إنها عقوبة لا تمس بالحريات العامة و الشخصية و لا أملاكه الخاصة .

\*إنها لا تطبق على موظف غادر وظيفته لأي سبب كان .

\*أنها ترتبط بوجود خطأ تأديبي حقيقي يستدعي قمعه .

\*تحتفظ هذه العقوبة في الملف الشخصي للموظف العام .

### الفرع الثاني: الأخطاء المهنية .

إن الخاصية الأساسية للأخطاء المهنية أنه لا يوجد تحديد مسبق لها بمعنى تعريف، ويقر الفقه بصعوبة تحديد الأخطاء المهنية على سبيل الحصر وقد ذهب البعض إلى القول أن الخطأ التأديبي هو كل فعل

ينحرف بمقتضاه الموظف عن واجباته الوظيفية.<sup>1</sup>

صنف المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 الأخطاء المهنية حسب جسامتها هي الأخرى إلى أربع درجات من الأخطاء<sup>2</sup> وهي كالاتي:

أولاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى والثانية.

1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى : تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح المادة 178 من الأمر رقم 03-06.

2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية : تعد أخطاء مهنية من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف العام بما يأتي:

أ- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة .

ب- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من الأمر رقم 03-06.<sup>3</sup>

ثانياً: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة .

تعد أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة حسب المادة 180 من الأمر رقم 03-06 الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، صفحة 153.

<sup>2</sup> - تنص المادة 177 فقرة الثانية من الأمر رقم 03-06 على " تصنف الأخطاء المهنية بتكليفها الجزائري كما يلي:

-أخطاء من الدرجة الأولى.

-أخطاء من الدرجة الثانية.

-أخطاء من الدرجة الثالثة.

-أخطاء من الدرجة الرابعة".

<sup>3</sup> - المادة 179 من الأمر رقم 03-06، "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

1- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة .

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه .

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .
- 2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه .
- 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول .
- 4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- 5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.<sup>1</sup>

### ثالثاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة .

تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة<sup>2</sup>:

- 1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- 3- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .

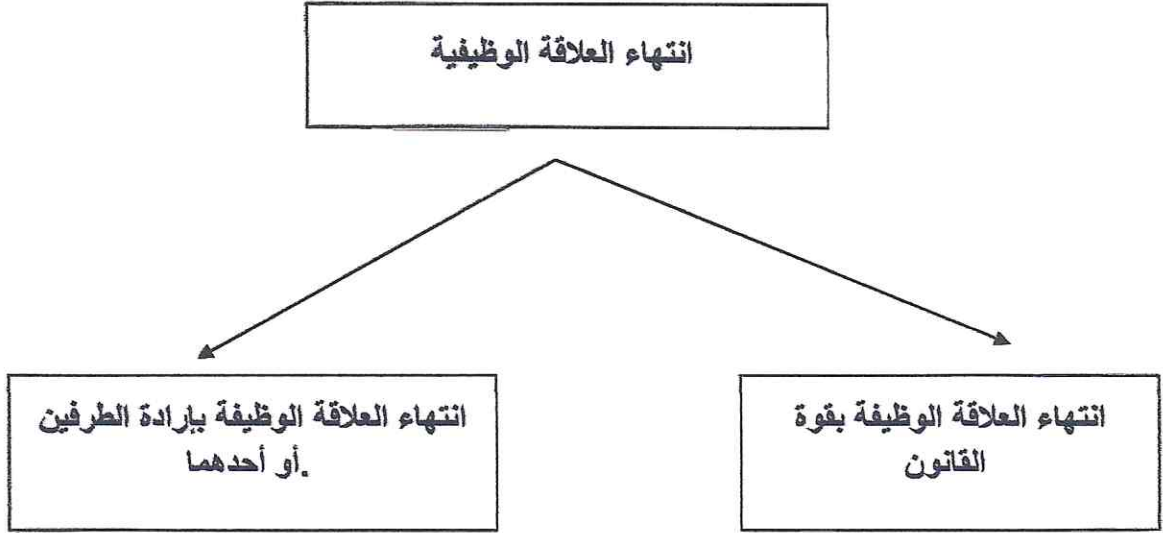
<sup>1</sup> - المادة 180 من الأمر 06-03 " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .
  - 2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه .
  - 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول .
  - 4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية .
  - 5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة .
- <sup>2</sup> - المادة 181 من الأمر 06-03، مرجع سابق .

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في

المادتين 43 و 44 من هذا الأمر .





## المبحث الرابع: انتهاء العلاقة الوظيفية .

كما دخل الموظف العمومي في الخدمة الوظيفية العامة، فإنه سيأتي يوما تنتهي فيه خدمته الوظيفية، حيث أن العلاقة الوظيفية ليست علاقة أبدية، بل تزول وتنتهي عند توفر أسبابها القانونية، ولذلك تحرص كل تشريعات الخدمة المدنية والوظيفة العامة على تحديد وحصر الأسباب والحالات التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة الوظيفية للموظف العام.

وتبعا لذلك سوف تتوقف حقوق والتزامات هذا الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية، وتحدد له حقوق والتزامات من نوع آخر مثل الحق في المعاش التقاعدي وبعض الالتزامات مثل واجب عدم إفشاء الأسرار الوظيفية التي أؤتمن عليها بعد خروجه من الوظيفة العامة.

وحسب الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، نجد المادة 216 منه حددت أسباب وحالات انتهاء خدمة الموظف العام حيث تنص على "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

-فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

-فقدان الحقوق المدنية.

-الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.

-العزل.

-التسريح.

-الإحالة على التقاعد.

-الوفاة.

يقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين ."

المطلب الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون .

يتم انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام بقوة القانون إذا توفرت أحد الحالات التالية :

-فقدان الجنسية أو الحقوق المدنية .

-الوفاة .

-الإحالة على التقاعد .

الفرع الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون بفقدان الجنسية أو الحقوق

المدنية .

تنتهي العلاقة الوظيفية بفقدان الموظف العام للجنسية الجزائرية، أو بفقدانه لحقوقه

المدنية .

أولاً-انتهاء العلاقة الوظيفية بفقدان الموظف العام للجنسية الجزائرية .

اشترط المشرع الجزائري في المادة 75 من الأمر رقم 06-03 الجنسية كشرط للالتحاق بالوظيفة العامة، مما يجعل من أمر فقدان الموظف لها أو تجريده منها مسألة يترتب عنها انتهاء العلاقة الوظيفية معها.

وإذا استوفى المترشح شرط الجنسية أثناء فتح المسابقة وكان تعيينه مشروعاً وقانونياً، ثم فقد الجنسية لسبب من الأسباب المحددة قانوناً تعين التصريح بإقصائه.<sup>1</sup>

ثانياً-انتهاء العلاقة الوظيفية بفقدان الموظف لحقوقه المدنية .

يعد التمتع بالحقوق المدنية شرطاً من شروط الالتحاق بالوظيفة العامة على غرار شرط الجنسية، مما يعني أنه يفقدانه لها تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة بقوة القانون، ويشترط في الحكم الذي يحرم الموظف من الحقوق المدنية عدة شروط هي:

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، صفحة 164.



\* أن يكون الحكم قضائياً، أي صادراً عن جهة قضائية مختصة.

\* أن يكون الحكم صادراً عن جهة قضائية وطنية كأصل عام .

\* أن يكون الحكم القضائي صريحاً في الحرمان الحقوق المدنية.<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بالوفاة .

تعد الوفاة من الأسباب القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية حيث لا دخل فيها لإرادة الموظف ولا للإدارة فيها، حيث يتم إصدار قرار يسمى "قرار الشطب بسبب الوفاة ."

ويستفيد ذوو حقوقه من رأس مال الوفاة ومن ريع حادث العمل إذا كانت الوفاة بسبب حادث أثناء الخدمة، ومن معاش منقول طبقاً لما ينص عليه قانون التقاعد.<sup>2</sup>

يكتسي إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب الوفاة خصوصية في بعض الأسلاك، حيث يتم ترقية الموظف المتوفي أثناء الخدمة إلى الرتبة الأعلى مباشرة، وتتكفل المؤسسة التي ينتمي إليها بتكاليف مراسم الجنازة ونقل جثمانه.<sup>3</sup>

#### الفرع الثالث: انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب الإحالة على التقاعد .

الإحالة على التقاعد أو المعاش عمل من جانب الإدارة تعفى فيه الموظف الذي لا يستطيع مباشرة أعماله عن مسؤولياته، وتقوم به السلطة المختصة بالتعيين بعد أخذ رأي صندوق التقاعد.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - مراد بوطبة، مرجع سابق، صفحة 145.

<sup>2</sup> - مراد بوطبة، المرجع نفسه، صفحة 145.

<sup>3</sup> - تنص المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم 10611 مؤرخ في 6 مارس 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر عدد 15 الصادر بتاريخ 9 مارس 2011 على ما يلي يستفيد الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية المتوفون أثناء الخدمة المأمور بها أو بمناسبة أداء وظائفهم، بعد الوفاة من ترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة أو من زيادة استدلاليين. كما تنص المادة 43 من المرسوم السالف الذكر على تقع تكاليف مراسم الجنازة ونقل جثامين الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية المتوفين أثناء الخدمة المأمور بها أو بمناسبة أداء مهامهم إلى مكان الدفن على عاتق إدارة الحماية المدنية .

<sup>4</sup> - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، صفحة 210.

اشترط المشرع الجزائري في القانون رقم 16-15 شروطاً<sup>1</sup> لإحالة الموظف للتقاعد:

بلوغ السن القانوني للتقاعد الجبري، على الموظف بلوغ ستين 60 سنة على الأقل بالنسبة للعامل، أو بالنسبة للمرأة العاملة يمكنها طلب الإحالة على التقاعد ابتداءً من سن 55 سنة كاملة.

- قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل.

- يتعين على العامل أو العاملة للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7,5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.<sup>2</sup>

استثنى القانون بعض الأعوان من إحالتهم إلى التقاعد بقوة القانون ولو بلغوا السن القصوى بسبب ندرة المستخدمين ذوي التأهيل مقترنة بضرورة إنجاز المشاريع والبرامج ذات الأهمية الاستراتيجية في آجالها أو حتى الأشغال لتلبية مطالب خدمة عمومية تشهد تطوراً كبيراً غالباً فرضت الإبقاء على مستخدمي التأطير ما بعد الستين سنة التي يتطلبها القانون للإحالة على التقاعد.<sup>3</sup>

أوردت مراسلة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي تحمل رقم 4648 الأسلاك التي يشملها الاستثناء ويتعلق الأمر خصوصاً أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي، والأسلاك الخاصة بالشؤون الدينية وشاغلي عهدة انتخابية بصفة دائمة حتى تنتهي عهدتهم الانتخابية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - قانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983

المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 78، صادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

<sup>2</sup> - المادة 06 من القانون رقم 16-15، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - وردت هذه الأحكام في التعليم رقم 16 مؤرخ في 27 جويلية 2013 والتعليم رقم 173 مؤرخة في 15 جويلية

2014 الصادرين عن الوزير الأول تتعلق بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد .

<sup>4</sup> - مراسلة رقم 4648 مؤرخة في 22 جوان 2016 صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية

تتعلق بإحالة المنتخبين على التقاعد.

المطلب الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الطرفين أو أحدهما .

تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة بإرادة أحد الطرفين أو كليهما، يتعلق الأمر بالاستقالة، العزل، أو التسريح.

### الفرع الأول: الاستقالة .

يقصد بالاستقالة إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بموجب طلب كتابي، والذي لا يترتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف<sup>1</sup>، ونظرا لأهمية هذا الموضوع نظمه المشرع الجزائري في المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 06-03 حيث حدد شروطها، كما حدد للإدارة أجل البت فيها، وحدد آثارها في الالتحاق من جديد بالوظيفة العامة .

### أولاً: شروط الاستقالة .

يجب أن يقدم الموظف الذي يرغب في إنهاء علاقته بالإدارة طلباً صريحاً ومكتوباً فلا يعتد بالاستقالة الحكيمة أو الافتراضية أو الضمنية<sup>2</sup>.

يجب أن يكون طلب الاستقالة موجهاً للسلطة المختصة بالتعيين .

أن يكون طلب الاستقالة صادراً عن إرادة الموظف الصحيحة والحرّة، ويرى الدكتور "محمد عبد العال التستاري" بأن اختيار الموظف للاستقالة بعد تخييره بينها وبين الإجراءات التأديبية ضده لا يعد إكراها نظراً لاختياره أهون الضررين ما دام أنه مذنب وقد فضل الاستقالة على تعرضه للعقوبة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - مباركة بدري، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، دورية دراسات قانونية، مركز البصيرة للاستشارات و الاستشارات و الخدمات التعليمية، العدد 10، 2008، صفحة 12.

<sup>2</sup> - تنص المادة 218 من الأمر رقم 06-03 "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

<sup>3</sup> - مباركة بدري، مرجع سابق، صفحة 12-14.

## ثانياً: البت في طلب الاستقالة خلال الأجل القانوني .

إن علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة لا تنتهي بمجرد تقديم طلب الاستقالة، وعليه فالاستقالة لا تنتج أثرها القانوني إلا بعد صدور قرار بقبولها من طرف السلطة المختصة بالتعيين، وقد قيد المشرع الجزائري السلطة الإدارية المختصة بضرورة اتخاذ قرار البت في طلب الاستقالة في أجل لا يتجاوز الشهرين (2) ابتداء في تاريخ إيداع الطلب.<sup>1</sup>

عملياً ربطت نصوص التشريع الوظيفي الجزائري الاستقالة بما يعلنه الموظف بصفة صريحة، طبقاً لمبدأ توازي الأشكال، فإذا كان الالتحاق بالوظيفة يقوم على إرادته الصريحة في تقديم ملفه وإعلان ذلك في طلب الدخول صراحة، فإن الخروج منها أيضاً يكون على هذا الشكل، بحيث لا يمكن قبول أي استقالة ضمنية أو حكمية في نظر التشريع الجزائري.<sup>2</sup>

يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة للضرورة القصوى للمصلحة لمدة شهرين (2) من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وبانقضاء هذا الأجل تعتبر الاستقالة مقبولة بقوة القانون.<sup>3</sup>

## ثالثاً: تأثير الاستقالة على الالتحاق من جديد بالوظيفة العامة .

إذا احترم الموظف الشروط القانونية للاستقالة يمكنه الترشح من جديد للوظيفة العامة إذا استوفى الشروط القانونية للتوظيف، حيث تؤكد ذلك البرقية رقم 509 الصادرة عن

---

<sup>1</sup> - المادة 220 فقرة الأولى من الأمر رقم 06-03 " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب ."  
<sup>2</sup> - مهدي بختة، النظام القانوني للاستقالة (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري) مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11 العدد 02 ، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2019، صفحة 46.  
<sup>3</sup> - المادة 220 الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03 "غير أنه، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة ."



المديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>1</sup> التي ألغت فيها شرط المدة الذي كان مشروطاً في المنشور رقم 05 واكتفت باشتراط وجوب توافر الشروط القانونية المطلوبة في المسابقة<sup>2</sup>.  
على عكس الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب أو المسرح تأديبياً الذين لا يمكنهما الالتحاق بقطاع الوظيفة العمومية من جديد .

وهذا يدل على أن نظام الاستقالة يختلف عن النظام التأديبي، وعن نظام العزل، حيث تعتمد الاستقالة على التراضي بين أطراف العلاقة الوظيفية على إنهاء خدمة الموظف وفق إجراءات، وأجال تحددها القواعد التشريعية والتنظيمية. بينما يؤسس النظام التأديبي أحكامه على السلطة التأديبية للإدارة في مواجهة الموظف الذي يرتكب خطأ يستحق عليه العقوبة، ويقوم نظام العزل على اعتبار الموظف المتغيب لمدة 15 يوماً متتالية دون مبرر مقبول بعد إعداره مفصلاً عن وظيفته.

#### الفرع الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بالتسريح .

تنتهي العلاقة الوظيفية بتسريح الموظف العالم<sup>3</sup>، ويؤدي ذلك إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية. لم يورد المشرع الجزائري تعريفاً للتسريح إلا أنه

حصر حالات التسريح فيما يلي :

أولاً: حالات تسريح الموظف العام .

لتسريح الموظف العام حالات مختلفة تتمثل في:

1- تسريح الموظف العام قبل ترسيمه، وبعد انتهاء فترة التربص دون إشعار مسبق أو تعويض: يخضع الموظف قبل تعيينه رسمياً لفترة تربص محددة قانوناً<sup>1</sup> وبانتهائها يكون

<sup>1</sup> - البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 أبريل 2011 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - منح المنشور رقم 05 ك خ المؤرخ في 10 فيفري 2004 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الموظف المستقل بصفة قانونية من المشاركة في مسابقة التوظيف للالتحاق بالوظيفة العامة إلا بعد انقضاء أجل ثلاث(3) سنوات كاملة من التاريخ الفعلي للاستقالة .

<sup>3</sup> - المادة 216 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق .

أمام ثلاث احتمالات، الترسيم أو الخضوع لفترة تربص أخرى بنفس المدة ولمرة واحدة فقط وإما لتسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.<sup>2</sup>

وفي الحالة الأخيرة نلاحظ أن الموظف سُرح لأسباب تتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة التي قدرت أن الموظف خلال فترة التربص لم يقوم بالمهام الموكلة له على أحسن وجه، أو كان غير صالح للقيام بأعباء الوظيفة التي ستوكل له، أو لم يؤد الواجبات الموكلة إليه، فكان من الضروري الاستغناء عنه بنهاية التربص بقرار غير تأديبي يسمى بالتسريح.<sup>3</sup>

2- تسريح الموظف بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية من الدرجة الرابعة: إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة<sup>4</sup> والتي يعاقب عليها بالعقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة<sup>5</sup> الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 03-06 والتي قد تكون بالتسريح.

3- التسريح التقديري : يتعلق التسريح التقديري بالسلطة التي يمارسها رئيس الجمهورية أو الوزير الأول لإنهاء مهام الموظفين المعينين في الوظائف العليا أو المناصب

---

<sup>1</sup> - المادة 84 من الأمر رقم 03-06 " يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، وعلى بعض الأسلاك أن تتضمن تكوينًا تحضيريًا لشغل وظيفته ."  
<sup>2</sup> - المادة 85 من الأمر رقم 03-06 "بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم :  
\_ إما ترسيم المتربص في رتبته .  
و إما اخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة و لمرة واحدة فقط، وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض ."

<sup>3</sup> - سعيد سحارة سعيدة العموري، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 6 العدد 01، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، جوان 2019، صفحة 17.

<sup>4</sup> - المادة 181 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق .

<sup>5</sup> - تنص المادة 163 فقرة الرابعة من الأمر رقم 03-06 على ما يلي " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامتها الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات....

4-الدرجة الرابعة :

\_التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

\_التسريح ."

العليا حسب المواد من 10 إلى 18 من الأمر رقم 06-03 وقد ضبط المرسوم رقم 90-226 شروط التعيين في الوظائف العليا.<sup>1</sup>

وبالتالي فالقانون رسم إطاراً دقيقاً لتسوية الوضعيات الناتجة عن قرار الإعفاء من المهام، لأن الممارس لوظيفة عليا في حال إنهاء مهامه أو حذف منصبه يحال إلى وضعية إجازة خاصة تقدر مدتها بناء على شهرين مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون أن تتجاوز 12 شهر مدفوعة الأجر .

ثانياً: آثار التسريح .

لا يحق للموظف الذي خضع لعقوبة تسريح أن يلتحق مجدداً بالوظائف العامة وذلك طبقاً للمنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

الفرع الثالث: انتهاء العلاقة الوظيفية بالعزل بسبب إهمال المنصب.

تنتهي العلاقة الوظيفية بإهمال الموظف العام لمنصبه، ويرتب على ذلك آثاراً قانونية .

أولاً: تعريف إهمال المنصب .

عرفت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب<sup>3</sup> وضعية إهمال المنصب بأنه " يعتبر إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول".

حيث يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة أو قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتاً قانوناً، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي :

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 90-230 المؤرخ في 25 جويلية 1990، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف

العليا في الإدارة المحلية، الجريدة الرسمية عدد 31، الصادر في 28 جويلية 1990

<sup>2</sup> - المنشور رقم 05 ك ع، مرجع سابق .

<sup>3</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة

الرسمية عدد 66، الصادر في 12 نوفمبر 2017.

-الكوارث الطبيعية .

-العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير .

-المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمل .

كما عرفت المادة 03 من المرسوم العزل بأنه العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسي ."

أجازت المادة 18 من الأمر 06-03 للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد توجيه إعذار للموظف المتغيب أو المتخلي.<sup>1</sup>

يقصد بالانقطاع الذي يؤدي إلى إنهاء الخدمة، الانقطاع الكامل عن العمل والذي يتمثل في عدم الحضور أصلاً إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية.

وقر المشرع للموظف ضمانات الإعذار، فعلى الإدارة إثبات توجيهه للموظف المتخلي عن المنصب. ويبقى أن قرار العزل كأبي قرار إداري من الممكن خضوعه للرقابة القضائية تطبيقاً لمبدأ المشروعية.<sup>2</sup>

جاء المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>3</sup> أنه يترتب عن كل غياب غير مبرر للموظف تجاوز 48 ساعة أن توجه له السلطة المختصة إعذار مع الإشعار بالاستلام إلى عنوان مقر إقامته من أجل الالتحاق بمنصب عمله، وفي حالة عدم استجابته بعد مرور 48 ساعة من الإعذار الأول يوجه له إعذار ثانٍ للالتحاق بمنصب عمله مع الإشعار بالاستلام .

<sup>1</sup> - تنص المادة 184 من الأمر رقم 06/03 "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر، مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كليات تحدد عن طريق التنظيم."

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، صفحة 166.

<sup>3</sup> - المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتضمن إجراء العزل.



إذا لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء 15 يوماً ابتداءً من الإعذار الأول، تباشر السلطة بإجراءات العزل بسبب إهمال المنصب.

### ثانياً: الآثار المترتبة عن العزل .

إن أول أثر يمكن تسجيله في حالة إهمال المنصب، هو معاقبة الموظف المتغيب عن العمل دون مبرر خصم من الراتب، يتناسب مع مدة الغياب كونه، لا يمكنه أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعملها، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون.

من جهة أخرى، لا يمكن للموظف الذي كان محلاً للعزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية،<sup>1</sup> كما أكد المنشور رقم 05 ك خ أنه لا يحق للموظف الذي خضع للعزل بسبب التخلي عن الوظيفة الالتحاق مجدداً بالوظائف العامة، وأورد استثناء مفاده إذا كان سبب التخلي عن الوظيفة قوة قاهرة، يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل الترشح للتوظيف من جديد بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

**المرجع: د. كريمة دوايسية، "الوظيفة العامة"، مطبوعة بيداغوجية، كلية الحقوق  
جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية: 2023-2024**

<sup>1</sup> - المادة 185 من الأمر رقم 03-06، "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية ."

<sup>2</sup> - منشور رقم 05 ك خ، مرجع سابق.