

الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري

Disciplinary mechanisms to end the functional relationship in Algerian legislation.

السعيد سحارة*

جامعة الشهيد محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

samersamer14362016@gmail.com

سعيدة لعموري

جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، الجزائر،

drsaida16@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2019/05/25 تاريخ القبول: 2019/05/31

تاريخ النشر: 02/06/2019

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، وذلك من خلال التعرف على أنواعها ومعانيها والإجراءات القانونية المتبعة فيها، والآثار المترتبة عنها، وتمثل هذه الآليات التأديبية كما بينها الأمر رقم: 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في: التسريح والعزل بسبب إهمال المنصب، وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الحقوق المدنية أو فقدان الجنسية أو التجريد منها، وبذلك سنقوم بدراستها من خلال استقراء النصوص القانونية الجزائرية المنظمة لها، ومحاولة معرفة المستجدات التشريعية والتنظيمية في علاقة الموظف بالإدارة العمومية، وقد أخذت الدراسة التي حاولنا معالجتها عنوان: الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري.

* المؤلف المرسل.

الكلمات المفتاحية: التسريح، العزل، إهمال المنصب، إنهاء العلاقة الوظيفية، فقدان الجنسية والتجريد منها، الحقوق المدنية.

Abstract: The purpose of this study is to examine the disciplinary mechanisms to end the employment relationship of the public employee in the Algerian legislation by identifying the types, meanings, its legal procedures followed, and their implications. In accordance with Order 06-03 bearing the basic law of the civil service, these disciplinary mechanisms are, in: dismissal and isolation due to the negligence of the work's post, the ending of employment relationship due to the loss of the civil rights, the loss of the nationality or it dispossession. So we will study it through the extrapolation of the Algerian legal texts organizing them, and trying to know the legislative and organizational developments in the relationship of the employee to the public administration. The study that we tried to address is: Disciplinary mechanisms to end the functional relationship in Algerian legislation.

key words: dismissal ,isolation, work's post, the ending of employment relationship, the loss of the nationality and the dispossession from it, the civils rights.

مقدمة:

يكتسي موضوع الموظف العمومي أهمية بالغة وسط مواضيع القانون الإداري، ذلك أن الموظف العمومي هو القلب المحرك لأي إدارة أو مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية، خصوصاً إذا ما اعتبرنا أن هذه الأخيرة هي المحور الذي يدور حوله وجود وتطبيق القانون الإداري، والعلة في ذلك أن المؤسسات العمومية ذات الطبيعة الإدارية ما هي في النهاية إلا شخص معنوي، وبالتالي فهي تحتاج إلى من يعبر عن إرادتها، ويباشر نشاطاتها سواء كانت سلبية أم إيجابية، فلا يمكن إذاً تصور مرافق عمومية من غير موظفين عموميين، ولا موظفين عموميين دون وجود مرافق عمومية، فهما متلازمان هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى، ورغم أن تقلد المهام والوظائف في الدولة حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين، فلا يعني ذلك عدم تدخل المشرع لتنظيم كيفية الالتحاق بالوظيفة العمومية، وتحديد الشروط الواجب توافرها في طالب الوظيفة.

وتعتبر العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية، ما دام في ظل وظيفة عمومية، وتبنى على أساسها الحقوق والواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، لكن هذه العلاقة ليست أبدية، فقد تظهر أسباب خارجة عن إرادة الموظف (وقائع مادية) في حياته الوظيفية تؤدي إلى إنهاؤها، وقد تكون أسباباً إدارية تتخذها الإدارة لفض العلاقة التي تربطها به.

وقد حدد الأمر رقم: 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الموافق عليه بالقانون رقم: 06 - 12 المؤرخ في: 14 نوفمبر 2006م⁽¹⁾، في المادة 216 منه،

والتي تنص على مايلي: "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. ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين"⁽²⁾.

وتنقسم آليات إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي إلى قسمين: القسم الأول هو الآليات غير التأديبية: كالاستقالة المقبولة بصفة قانونية والإحالة على التقاعد والوفاة، والقسم الثاني هو الآليات التأديبية: كالتسريح والعزل وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، أو بسبب فقدان الحقوق المدنية، وهذا القسم الأخير هو الذي سنتناوله في دراستنا هذه.

أهداف البحث: تهدف هذه الدراسة إلى البحث في الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي في التشريع الجزائري وإنهاء خدمته من الإدارة العمومية، بسبب أخطاء أو تصرفات مادية يرتكبها هذا الأخير، تؤدي إلى فقدانه للوظيفة بصورة نهائية على حسب حسامة تلك الأخطاء، أو بسبب فقد أحد الشروط اللازمة في طالب الوظيفة كالجندية الجزائرية، أو فقد الحقوق المدنية... الخ.

كما تهدف أيضاً للتعرف على هذه الآليات التأديبية وأنواعها والإجراءات القانونية المتبعة فيها، والآثار المترتبة عنها، من خلال تحليل النصوص القانونية الجزائرية المنظمة لها، ومحاولة معرفة المستجدات التشريعية

والتنظيمية في علاقة الموظف بالإدارة العمومية، وقد أخذت الدراسة التي حاولنا معالجتها عنوان: "الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري".

أسباب اختيار الموضوع: من أهم الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع هو محاولة فهم جزاء إخلال الموظف العمومي بواجباته، والعقوبات المسلطة عليه عند ارتكابه أفعالا تتنافى مع واجباته المهنية أو أخطاء جسيمة أو فقدته أحد شروط التوظيف القانونية، وكذا محاولة فهم مدى إمكانية رجوعه لمنصبه الذي سرح أو عزل منه أو تقلده لمنصب جديد في الوظيفة العمومية كأثر لإنهاء علاقته بالإدارة العمومية.

إشكالية البحث: انطلاقا من الأهمية التي يتمتع بها الموضوع، فقد تعرضت الدراسة لمختلف الآليات التأديبية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في الإدارة العمومية حسب ما تقتضيه النصوص القانونية الجزائرية، ومن خلال ما سبق يمكننا طرح الإشكالية الآتية: ما هي الآليات التأديبية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في الإدارة العمومية في ظل أحكام التشريع الجزائري؟ وما هي الإجراءات المتبعة فيها والآثار المترتبة عليها؟.

منهج البحث: لأجل الإجابة على الإشكالية السابقة، اعتمدنا المنهج الوصفي عن طريق جمع المعلومات ووصفها ثم تصنيفها، وهذا ما يتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة كأساس في عرض المعلومات، مع الاستعانة بالمنهج التحليلي الاستنتاجي في تحليل النصوص القانونية واستخلاص النتائج منها، والمقارن في بعض الأحيان عند التعرض لبعض القوانين المقارنة كالقانون الأردني والمصري وغيرهما.

تقسيم الدراسة: ولإجابة على الإشكالية التي يطرحها الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاثة مباحث كما يلي:

المبحث الأول: التسريح.

المبحث الثاني: العزل بسبب إهمال المنصب.

المبحث الثالث: إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الحقوق المدنية أو فقدان الجنسية أو التجريد منها.

المبحث الأول: التسريح

التسريح من أشد العقوبات جسامة، إذ يؤدي بالموظف إلى الحرمان من الوظيفة بصورة نهائية، مع ما يترتب من آثار وأضرار مادية على الموظف وأسرته⁽³⁾، ولهذا أحاط المشرع الجزائري هذه العقوبات بقدر ممكن من الضمانات، كإمكانية الإطلاع على الملف واستشارة مجلس التأديب والإجراءات الأخرى الواجب إتخاذها قبل النطق وتوقيع العقوبة. وقد أعطى المشرع الأردني تعريفاً للتسريح بأنه: "إنهاء خدمة الموظف نتيجة لإلغاء وظيفته، وتعذر نقله إلى وظيفة أخرى بقرار من المرجع المختص بذلك"⁽⁴⁾.

وسنقوم من خلال هذا المبحث بالتعرض إلى حالات تسريح الموظف العمومي (المطلب الأول)، والإجراءات القانونية المتبعة في تسريح الموظف العمومي والآثار المترتبة عنه (المطلب الثاني)، وذلك فيما يلي:

المطلب الأول: حالات تسريح الموظف العمومي.

لتسريح الموظف حالات مختلفة ستعرض لها في هذا المطلب كما يلي:

تسريح الموظف قبل ترسيمه، وبعد انتهاء فترة التربص دون إشعار مسبق أو تعويض (الفرع الأول)، وتسريحه لعدم كفاءته المهنية للقيام بالمهام المسندة إليه

(الفرع الثاني)، وتسريحه بسبب إرتكابه لأخطاء مهنية من الدرجة الرابعة
(الفرع الثالث)، التسريح التقديري (الفرع الرابع).

الفرع الأول: تسريح الموظف قبل ترسيمه، وبعد انتهاء فترة التربص

دون إشعار مسبق أو تعويض.

يخضع الموظف قبل تعيينه رسمياً لفترة تربص محددة قانوناً، وذلك
حسب نص المادة 84 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام
للووظيفة العمومية الجزائري، والتي مفادها: "يجب على المتربص، حسب
طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن لبعض الأسلاك
أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته"⁽⁵⁾.

فترة التربص تمنح للسلطة المختصة الوقت الكافي للتأكد من صلاحية
الموظف لأداء مهام الوظيفة التي ستوكل إليه، والتي تعتبر أمانة لا بد له أن
يؤديها على أكمل وجه. وبعد انتهاء فترة التربص، فإنه يتم: إما ترسيم
المتربص في رتبته، وإما إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة
فقط، وإما تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض⁽⁶⁾. بمعنى أنه إذا اجتاز
الموظف الفترة الممنوحة بنجاح، يصبح مؤهلاً إلى الترسيم في الوظيفة الدائمة
وذلك بتوفر شرطين هما: 1/ اقتراح ترسيمه من السلطة السلمية المؤهلة
بكفاءته وصلاحيته لأداء مهامه، 2/ والتسجيل في قائمة تأهيل تقدم إلى
اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة⁽⁷⁾.

أما الحالات الأخرى التي ترى السلطة المختصة عدم ذلك فيمكن لها:
أن تخضع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة، ولمدة واحدة فقط، وإما
تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض، ففي هذه الحالة الأخيرة،

نلاحظ أن الموظف سُرح لأسباب تتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة التي لاحظت بأن الموظف خلال مدة التربص: لم يكن على علاقة بالمهام التي وكلت له، أو كان غير صالح للقيام بأعباء الوظيفة التي ستوكل له، أو أنه لم يؤد الواجبات الموكلة إليه، أو لعدم تكيفه مع متطلبات الوظيفة، فكان من الضروري الاستغناء عنه بنهاية التربص بقرار غير تأديبي الذي يسمى بالتسريح⁽⁸⁾.

الفرع الثاني: تسريح الموظف لعدم كفاءته المهنية للقيام بالمهام المسندة

إليه.

وهناك حالة أخرى تطرأ بعد ترسيم الموظف، تتمثل في عدم كفاءته المهنية للقيام بالمهام المسندة إليه، وفي هذه الحالة تقرر عدم الكفاءة المهنية للموظف. بموجب مقرر تتخذه السلطة التي لها حق التعيين بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وبعد مراعاة الكيفيات المقررة. بموجب الإجراءات التأديبية⁽⁹⁾. على أن الموظف الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية تسوى وضعيته بأحدى الطرق الآتية:

إما بإحالته على التقاعد الجبري إذا توفرت لديه شروط الأقدمية، حسب المادة 02 من المرسوم 66 - 148، التي تنص على أنه: "يقبل إثبات حقوق الموظف في التقاعد، إذا أقرت عدم كفاءته المهنية، شريطة أن تتوفر فيه شروط الأقدمية المقررة. بموجب التشريع المتعلق بالمعاش".

وإما ترتبيه في سلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه، حسب المادة 03 من ذات المرسوم، والتي تنص على أنه: "إن لم تتوفر في المعني بالأمر

شروط الأقدمية المطلوبة لقبول تقاعده، يمكن حينئذ الشطب عليه من سلوكه الأصلي وتوظيفه مباشرة في سلك أدنى، بقطع النظر عن جميع الأحكام المخالفة للقانون الخاص بالسلك الجديد، ويوضع في درجة تتضمن رقماً استدلالياً يساوي الذي كان حائزاً عليه في سلوكه الأصلي أو أقل منه مباشرة".
أو بتسريحه إذا تعذر اعتماد أحد الحالتين السابقتين حسب المادة 04 من المرسوم نفسه⁽¹⁰⁾، والتي تنص على أنه: "إذا تأكدت استحالة إعادة توظيف الموظف في سلك أسفل، فإن المعني يسرح بمقرر من السلطة التي لها حق التعيين".

الفرع الثالث: تسريح الموظف بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية من

الدرجة الرابعة.

يعتبر التسريح من أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف العمومي، والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف بالإدارة، ونصت عليه المادة 163 من الأمر 06 - 03⁽¹¹⁾.

فقد يقع الموظف في أخطاء مهنية صنفها المشرع الجزائري إلى 04 أربعة أخطاء حسب نص المادة 177 التي تنص على أنه: "تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص. تصنيف الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائري كما يأتي: أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة، أخطاء من الدرجة الرابعة"⁽¹²⁾.

وحسب نص المادة 163 من الأمر: 06 - 03 التي تنص على أنه:
"تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4)

درجات: 1/ الدرجة الأولى، 2/ الدرجة الثانية، 3/ الدرجة الثالثة، 4/ الدرجة الرابعة وفيها: الترتيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح⁽¹³⁾.
يفهم من هذا أن الموظف إذا ارتكب أخطاءً مهنيةً من الدرجة الرابعة، فإنه يترتب عليها إمكانية تسريحه، وقد حددها المشرع على سبيل الحصر في المادة 181 من الأمر: 06 - 03، وهي:

- 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 وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر⁽¹⁴⁾.

الفرع الرابع: التسريح التقديري.

يتعلق التسريح التقديري بالسلطة التي يمارسها حسب الحالة، رئيس الجمهورية أو الوزير الأول لإنهاء مهام الموظفين المعيّنين في الوظائف العليا أو مناصب عليا حسب المواد من 10 إلى 18 من الأمر 06 - 03 المذكور⁽¹⁵⁾.

حيث ضبط المرسوم 90 - 226 المؤرخ في 25 يوليو 1990م الشروط الواجب توافرها للتعين في الوظائف العليا وكذا الآثار المترتبة على قرار الإعفاء من هذه الوظائف لاسيما المواد من 27 إلى 34 منه⁽¹⁶⁾. وبالتالي فالقانون رسم إطاراً دقيقاً لتسوية الوضعيات الناتجة عن قرار الإعفاء من المهام، لأن الممارس لوظيفة عليا في حال إنهاء مهامه أو حذف منصبه أو عندما يدعى في صُلب قرار التسريح إلى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين فيها بعد مضي سنة كاملة، يحال إلى وضعية إجازة خاصة تقدر مدتها بناءً على شهرين مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون أن تتجاوز إثني عشر شهراً مدفوعة المرتب⁽¹⁷⁾. وإثر هذه الإجازة يحال إلى التقاعد إذا توفرت فيه شروط التقاعد، أو يعاد إلى رتبته الأصلية إذا كان يملك صفة موظف، وإلا فيتم تسريحه⁽¹⁸⁾.

المطلب الثاني: الإجراءات القانونية المتبعة في تسريح الموظف العمومي

والآثار الناتجة عنه.

سنقوم في هذا المطلب بالتطرق إلى بيان الإجراءات القانونية المتبعة في تسريح الموظف العمومي وفق القانون الجزائري (في الفرع الأول)، وبيان الآثار الناجمة عن عقوبة التسريح (في الفرع الثاني)، كما يلي:

الفرع الأول: الإجراءات القانونية المتبعة في تسريح الموظف العمومي.

وفي هذه الحالة تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة (في تسريح الموظف) بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، الجمعية كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة

وأربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها⁽¹⁹⁾. ويجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً، ابتداءً من تاريخ معاناة الخطأ. ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل⁽²⁰⁾. ويحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية⁽²¹⁾.

كما يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي المثل شخصياً، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، ويمكن لهذا الأخير في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله فإنها تستمر المتابعة التأديبية⁽²²⁾. ويمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً، كما يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه⁽²³⁾. تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، ويجب أن تكون قراراتها مبررة⁽²⁴⁾، ويمكنها فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة⁽²⁵⁾.

يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري⁽²⁶⁾. وفي حالة ارتكاب هذا الأخير خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة (التزليل أو التسريح)، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه فوراً عن مهامه⁽²⁷⁾. ويمكنه في هذه الحالة أن يقدم تظلاً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار⁽²⁸⁾.

الفرع الثاني: الآثار الناتجة عن تسريح الموظف العمومي.

هناك نوعين من الآثار المترتبة عن تسريح الموظف العمومي قانونية ومادية سنتناولها فيما يأتي:

أولاً- الآثار القانونية الناتجة على تسريح الموظف العمومي: إذا انتهت الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة لتوافر سبب من أسباب انتهائها، فإن هناك مجموعة من الآثار القانونية تترتب عليها، تتمثل في مدى إمكانية إعادة تعيين الموظف العمومي في وظيفة بعد تسريحه، ومدى إمكانية مساءلته تأديبياً.

1- هل يمكن إعادة تعيين الموظف العمومي في وظيفة بعد تسريحه؟:

تعتبر حالة التسريح من أخطر العقوبات المسلطة على الموظف العمومي المرتكب لخطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 06 - 03 بقولها: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، أي أن الموظف العمومي الذي تم عزله أو تسريحه لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب وإنما من الوظيفة العمومية ككل. إذن في حالة تثبيت العقوبة على الموظف،

تتقدم السلطة المختصة بإصدار قرار التسريح التأديبي، ولا يمكن لهذا الموظف أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية⁽²⁹⁾.

2- هل يمكن مساءلة الموظف الذي تم تسريحه من وظيفته تأديبياً؟

الأصل أن انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب كان كالاستقالة والعزل أو التسريح يؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف، فالتأديب مرتبط بالوظيفة بحيث إذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد للتأديب مجال. إذ تنحصر عن الموظف صفة الوظيفة التي هي مناط التأديب، وبالتالي لا يمكن مساءلته تأديبياً عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ما لم ينص المشرع على خلاف ذلك، ولهذا فإن المشرع يتدخل بنصوص خاصة لتحديد العقوبات التي يمكن توقيعها على الذين تركوا الخدمة.

فهناك التزامات يرتبط بها الموظف حتى بعد انتهاء خدمته، وهناك نصوص خاصة تنظم مساءلة الموظف تأديبياً بالنسبة للمشرع المصري، إذا مارس الموظف أعمالاً بأنشطة لا تتناسب مع حمل اللقب، فالمادة 88 من قانون العاملين المدنيين رقم 47 من سنة 1987 تقضي أنه: "لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب كان عدى الوفاة من الاستمرار في محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدأ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته"⁽³⁰⁾.

والفائدة التي تتجلى من هذه الأحكام هي أنها تسد ثغرة مؤكدة في النظام الوظيفي⁽³¹⁾، وذلك:

أ- لأن المصلحة العامة تقضي في كثير من الأحيان بتحميل بعض الموظفين لواجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة، تحقيقاً للصالح العام ومن أوضحها إلزام العاملين بعدم إفشاء الأمور السرية التي إطلعوا عليها بحكم

عملهم حتى بعد ترك الخدمة، فهذا الالتزام يبدو غير موضوع إذا لم تكن محاكمة الموظف المحال على المعاش تأديبياً.

ب- إذا حركت الإجراءات التأديبية ضد الموظف وإستطالت إلى ما بعد بلوغه سن التقاعد فإن عدم وجود مثل هذا الحكم المشار إليه يؤدي إلى وقف إجراءات المحاكمة التأديبية، وهو ما يفقد الإجراء التأديبي قيمته.

ج- وأخيراً فإن ثمة احتمالات بأن لا تكتشف الإجراءات التأديبية ولا سيما ذات الطبيعة المالية منها إلا بعد مرور وقت طويل، وحينئذ قد يكون بعض المسؤولين عنها قد تركوا الخدمة لسبب أو لآخر، وليس من المصلحة تركهم بلا جزاء في حين أن زملائهم قد يحاكمون ويعاقبون على ذات الأعمال.

ثانياً- الآثار المادية الناتجة على تسريح الموظف العمومي: وتتمثل هذه الآثار في: تحديد تاريخ انقطاع المرتب، وصرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف أثناء خدمته، والحق في مكافأة نهاية الخدمة أو في المعاش التقاعدي.

1- تحديد تاريخ انقطاع المرتب: يستحق الموظف مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي منه خدمته لأحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة وعليه فإن الحرمان من المرتب لا يبدأ إلا مع تاريخ إنهاء الخدمة⁽³²⁾، وهناك حالتان لتحديد تاريخ حرمان الموظف من راتبه⁽³³⁾:

الحالة الأولى: يرتبط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل من الإدارة، حيث أن سلطتها هنا مقيدة وما قرارها الصادر لإنهاء الخدمة إلا مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على نص قانوني ومن قبيل هذه

الحالة: حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية الجزائرية، وحالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف

الحالة الثانية: التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك، ومن قبيل هذه الحالة: حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد اللياقة الصحية، وحالة إنهاء الخدمة بسبب الإحالة على التقاعد، وحالة إنهاء الخدمة بسبب بلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش⁽³⁴⁾.

وقد أقر المشرع الجزائري أن تدفع للموظف حقوقه المالية على غرار تشريعات أخرى كالتشريع الأردني مثلاً إذا أنهيت خدمة الموظف بسبب عدم اللياقة الصحية أو إكمال السن القانونية لإنهاء الخدمة أو في حالة الإحالة على التقاعد أو في حالة التسريح أو في حالة الاستغناء عن الخدمة، أما في حال العزل من الوظيفة أو فقدها أو فقد الجنسية فيحرم الموظف من حقوقه المالية بمجرد تحقيق أي من هذه الحالات⁽³⁵⁾.

2- صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في أثناء

خدمته: تنص المادة 104 من نظام الخدمة المدنية الأردني بأنه: "إذا انتهت خدمة الموظف بغير العزل أو فقد الوظيفة فيدفع له بعد انفكاكه عن العمل بدلاً يعادل مجموع الراتب والعلاوات عن مدة الإجازات السنوية التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته، كما لو كان على رأس عمله، على أن لا يزيد المجموع على 60 يوماً"⁽³⁶⁾.

والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يمنح الموظف العمومي هذا الحق، بل اكتفى بالاستثناء في حالة تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حالة ضرورة المصلحة أو سمحت به، كما جاء في المادة 205 من الأمر 06 - 03 والتي تنص على أنه: "لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب" (37)، كما تنص المادة 206 منه على أنه: "يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى" (38).

والجدير بالذكر أن البدل التقدي الذي أقره المشرع الأردني لا يطبق إلا في مجال الإجازات السنوية الدورية دون غيرها من الإجازات.

3- الحق في مكافأة نهاية الخدمة: بغض النظر عن السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة فإن الموظف يستحق تعويضاً عن المدة التي قضاه في الخدمة في حال ترك هذه الوظيفة، حيث إنه يترتب على إنهاء الخدمة الحرمان من الراتب، فيعوضه القانون بما يشبه ذلك إما في صورة مبلغ يدفع للموظف مرة واحدة، وتسمى "بالمكافأة"، أو في شكل مبلغ شهري يستحقه الموظف مدى الحياة، ويؤول فيما بعد للورثة ويسمى "بالراتب".

فتدفع مكافأة نهاية الخدمة أو يصرف المعاش التقاعدي للموظف ويصدر تأميناً لاستمرار صرف بدل مرتبه في حال انقطاعه سواء بصفة مؤقتة أو مستديمة بسبب خارج عن إرادته (39)، وخدمة للموظف استحق المكافأة أو المعاش، وإن لم يستوفي مدة الاشتراك اللازمة للحصول على المعاش استحق مكافأة نهاية الخدمة مقابل جهده وتعبه الذي بذله طول خدمته في الوظيفة أيا كان سبب إنهاء الخدمة باستثناء حالة الفصل في حالة التجربة (40).

المبحث الثاني: العزل بسبب إهمال المنصب.

بعد إلمامنا بالأحكام الخاصة بالتسريح، سنتناول في هذا المبحث طريقاً آخر من طرق إنهاء العلاقة الوظيفية، وهو العزل أو كما يسميه البعض الاستقالة الضمنية أو الحكيمة أو الافتراضية.

أي اعتبار الموظف العمومي مستقياً وإن لم يقدم طلباً صريحاً بذلك، ولكنه يتخذ موقفاً معيناً يعتبرها القانون قرينة لرغبة الموظف في ترك الوظيفة⁽⁴¹⁾. وفيما يلي سوف نتطرق إلى تعريف وضعية إهمال المنصب وحالات أخرى للعزل (المطلب الأول)، والإجراءات المتبعة في عزل الموظف العمومي والآثار المترتبة عنه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف وضعية إهمال المنصب وحالات أخرى للعزل.

سنتناول في هذا المطلب تعريف وضعية إهمال المنصب وشروطها (الفرع الأول)، وحالات أخرى للعزل ذكرتها بعض القوانين المقارنة كالقانون المصري والبي والكويتي (الفرع الثاني)، فيما يلي:

الفرع الأول: تعريف وضعية إهمال المنصب وشروطها.

سنتعرض فيه إلى بيان التعريف القانوني لوضعية إهمال المنصب والشروط الواجب توافرها:

أولاً- تعريف وضعية إهمال المنصب: عرفت المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17 - 321 وضعية إهمال المنصب بأنه: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول. يقصد بعبرة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانوناً، ويرتبطان على وجه الخصوص،

كما يأتي: الكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله⁽⁴²⁾.

كما نصت المادة 03 منه على أن: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية"⁽⁴³⁾. كما أكدت على ذلك المادة 184 من الأمر 06 - 03 بقولها: "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 الإعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"⁽⁴⁴⁾. ومن خلال نصوص هذه المواد نجد أن المشرع الجزائري قد اعتبر الموظف الذي ينقطع عن عمله لمدة خمسة عشر 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول مهملاً لمنصبه الوظيفي بحكم القانون، متخلياً عنه قاطعاً بذلك العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة.

ويقصد بالانقطاع الذي يؤدي إلى انتهاء الخدمة، الانقطاع الكامل عن العمل، والذي يتمثل في عدم الحضور أصلاً إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية، و بالتالي فإن مجرد انصراف الموظف عن مقر العمل بدون إذن لا يعتبر انقطاعاً في حكم هذه المادة، مما يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف وإن كان ذلك لا يحول دون مساءلته تأديبياً، على اعتبار أن ذلك يعد إخلالاً بالانضباط العام ويصنف على أنه خطأ من الدرجة الأولى⁽⁴⁵⁾ يستحق عقوبة من نفس الدرجة⁽⁴⁶⁾.

ثانياً- شروط وضعية إهمال المنصب: ويتضح مما سبق ذكره أنه يشترط لإمكان اعتبار الموظف العمومي مهملاً لمنصبه الوظيفي توفر شرطين أساسيين، وهما ذات الشرطين الذين تشترطهما التشريعات التي تعترف صراحة بالاستقالة الضمنية.

الشرط الأول: هو أن يكون انقطاع الموظف عن العمل لمدة 15 يوما متصلة، وبالتالي فإنه إذا عاد الموظف إلى مباشرة مهام وظيفته قبل انقضاء هذه المدة، ولو ليوم واحد مثلاً، فإن قرينة إهمال المنصب بالنسبة للتشريع الجزائري، وقرينة الاستقالة الضمنية بالنسبة للتشريع المصري والكويتي مثلاً، لا تسري في حقه، إلا إذا عاد وانقطع بعد ذلك مدة خمس عشرة (15) يوما متصلة أخرى⁽⁴⁷⁾.

وتحسب مدة الانقطاع للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر، أو الموجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية كوضعية الانتداب والإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية، ابتداء من اليوم التالي لانتهاؤ الفترة المقررة لعطلته مهما كان نوعها، أو انقضاء مدة ترخيصه بالغياب، أو المدة المقررة لإحالاته على إحدى الوضعيات القانونية الأساسية سواء المدة القصوى أو الدنيا التي يتوجب عليه طلب تجديدها فإن لم يفعل، اعتبر متخلياً عن منصبه. وتجنّز الإشارة إلى أنه إذا صادف اليوم الموالي لانقضاء مدة انقطاعه المبرر عن ممارسة النشاط الوظيفي يوم عطلة رسمية، احتسب الانقطاع من اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة⁽⁴⁸⁾، كون الآجال تحسب كاملة دائماً.

ويدخل ضمن حالات إهمال المنصب: حالة انقطاع الموظف العمومي عن أداء مهامه دون إعلام مسبق للإدارة ولنفس المدة المذكورة سابقاً دون عذر. وحالة الموظف العمومي الذي تم نقله سواء بناء عن طلبه أو إجبارياً لضرورة المصلحة⁽⁴⁹⁾، ولم يلتحق بالوظيفة المنقول إليها في غضون الخمسة عشر (15) يوماً الموالية لتاريخ التحاقه الرسمي بها، فيعتبر ضمناً متخلياً عن المنصب الجديد.

والشرط الثاني: لإمكان اعتبار انقطاع الموظف عن عمله لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية بمثابة استقالة، هو عدم تقديمه لعذر مقبول، أو تقديمه لعذر ولكن جهة الإدارة رفضت قبوله، بحيث تملك هذه الأخيرة سلطة تقديرية في قبول الأعذار المقدمة لها، فتقدر مدى جديتها فتقبلها وتعيد الموظف على إثرها إلى وظيفته، ولها أن ترفضها، مما تعتبر معه علاقة الموظف منتهية من تاريخ انقطاعه⁽⁵⁰⁾. وبالتالي فانقطاع الموظف عن ممارسة نشاطه الوظيفي للمدة المشار إليها دون إذن يجب أن يكون اختيارياً، أما إذا كان انقطاعه نتيجة لأمر خارج عن إرادته فإنه لا ينهض قرينة على الاستقالة الضمنية ولا يفرق بالتالي بين الموظف ووظيفته⁽⁵¹⁾.

الفرع الثاني: حالات أخرى للعزل.

تضيف بعض التشريعات إلى الحالة الأولى كالتشريع المصري والكويتي والليبي، حالات أخرى يعتبر بموجبها الموظف العمومي مستقياً ضمناً (معزولاً)، نذكر منها:

1- حالة انقطاعه عن ممارسة نشاطه الوظيفي بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين (30) يوماً غير متتالية في السنة، وتعتبر خدمته منتهية

في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة⁽⁵²⁾. وحذا لو يدرج المشرع الجزائري هذه الحالة في قانون الوظيفة العمومية، وذلك لحمل الموظف على الانضباط خوفاً من إنهاء مهامه إذا ما بلغت غياباته غير المبررة ثلاثين (30) يوماً غير متتالية في السنة.

2- حالة التحاق الموظف العمومي بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة بلده، ففي هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية⁽⁵³⁾.

3- حالة الموظف الذي لم يتسلم وظيفته المعين فيها، أو المنقول إليها بغير سبب مقبول خلال خمس عشرة (15) يوماً من تاريخ إبلاغه بقرار التعيين أو النقل⁽⁵⁴⁾، فبحلول هذا الأجل يعتبر الموظف مستقياً ضمناً، وهذه الحالة ينفرد بها المشرع الليبي.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فإن العون الذي عين في وظيفة عمومية ولم يلتحق بها، لا يعد أساساً موظفاً عمومياً، لأن من بين الشروط التي يجب أن تتوفر في العون حتى يكتسب صفة الموظف العمومي هو شرط الترسيم، وهو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته⁽⁵⁵⁾، وذلك بعد اجتياز فترة التربص، التي قد تنتهي إما بترسيم المتربص في رتبته، أو بإخضاعه لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط أو بتسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض⁽⁵⁶⁾.

المطلب الثاني: الإجراءات المتبعة في عزل الموظف العمومي والآثار

المرتبة عنه.

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى الإجراءات المتبعة في عزل الموظف العمومي من خلال: معاينة الغياب وكيفيات الإعذار (الفرع الأول)، وإجراءات إصدار قرار العزل (الفرع الثاني)، والآثار المترتبة عنه (الفرع الثالث) وذلك فيما يأتي:

الفرع الأول: معاينة الغياب وكيفيات الإعذار.

يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري⁽⁵⁷⁾. وعندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (2) عمل متتاليين، توجه له إعذاراً إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للالتحاق بمنصب عمله فوراً، إذا لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل، ابتداءً من تاريخ الإعذار الأول، أو لم يقدم مبرراً لغيابه، توجه له الإدارة إعذاراً ثانياً⁽⁵⁸⁾.

يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصياً عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، ويجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمله⁽⁵⁹⁾.

كما أنه يعتبر الإعذار قانونياً⁽⁶⁰⁾: **1-** إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار، **2-** إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار، **3-** عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه. وتعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات

المذكورة أعلاه، بمثابة التبليغ. وعندما لا يتم استلام الإعذار من طرف المعني وبعاد الظرف إلى الإدارة حاملاً ملاحظة، مثل "لا يقيم في العنوان المذكور" أو "عنوان غير معروف" أو نحو ذلك، تعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ⁽⁶¹⁾.

وإذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإعذارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصماً من راتبه، بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها، غير أنه، إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب، فإن الإدارة، زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبه تأديبية وفقاً للإجراءات المعمول بها في هذا المجال⁽⁶²⁾. وفي حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الإعذارين، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره⁽⁶³⁾.

الفرع الثاني: إجراءات إصدار قرار عزل الموظف العمومي.

إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً، بقرار معلل يسري ابتداءً من تاريخ أول يوم من غيابه⁽⁶⁴⁾. ويبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام، ابتداءً من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 5 المذكورة سابقاً ويحفظ في ملفه الإداري⁽⁶⁵⁾.

ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2)، ابتداءً من تاريخ تبليغه، ولا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفترة السابقة⁽⁶⁶⁾.

وإذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال الأجل المحدد في المادة 13 المذكورة سابقاً، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليها، وفي هذه الحالة، يعاد إذماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي⁽⁶⁷⁾، كما أنه يعد باطلاً وعدم الأثر، كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم⁽⁶⁸⁾. وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية⁽⁶⁹⁾.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن العزل.

تنص المادة 207⁽⁷⁰⁾ على أنه: "باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها. يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"، وتنص المادة 184⁽⁷¹⁾ على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، ...".

من خلال نص المادة 207 السالفة الذكر يتبين لنا أن أول أثر يمكن تسجيله في هذا الموضوع، هو معاقبة الموظف المتغيب عن العمل دون مبرر بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، والبالغة خمسة عشر (15) يوماً، كونه لا يمكن للموظف، مهما كانت رتبته، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون، والتي تمت الإشارة إليها سالفاً، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية.

ومن خلال نص المادة 184 السالفة الذكر يظهر لنا بأن المشرع الجزائري قد قضى صراحة بعزل الموظف العمومي المنقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، بدون إذن مسبق أو عذر مشروع، يدل على استهتار من جانبه بإهمال وظيفته وعدم تقديره لما قد يترتب على هذا الانقطاع من إخلال بسير العمل في الجهة التي يتبعها، ولذلك لم يجعل مثل هذا الانقطاع سبباً لمساءلته تأديبياً، بل جعله سبباً لفقدان وظيفته، زجراً له وعبرة لغيره. وهي ذات الأحكام التي أخذ بها المشرع الأردني مع اختلاف في المدة، أي في حالة تغيب الموظف العمومي لمدة لا تقل عن عشرة (10) أيام متتالية⁽⁷²⁾. وعلى خلاف ذلك، فقد أعطى المشرع المصري سلطة تقديرية للإدارة، فلها أن تنهي خدمة الموظف المتغيب باعتباره مستقيلاً، أو مساءلته تأديباً، حيث إنه قد جاء بقرينة يعد معها الموظف مستقيلاً، وهذه القرينة مقررّة لمصلحة الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف، فإن شاءت أعملت القرينة و اعتبرته مستقيلاً، وإن شاءت تغاضت عنها رغم توافر شروط

إعمالها، وبالتالي فإن لها أن تهمّل أثرها، فلا تعتبر الموظف مستقيلاً وتمضي في مساءلته تأديباً لانقطاعه بدون إذن خمسة عشر (15) يوماً متتالية⁽⁷³⁾.

وعليه يمكن القول بأن المشرع الجزائري مقارنة بنظيره المصري لم يمنح للإدارة سلطة تقديرية في تقرير ما يجب عليها فعله لمواجهة حالة الغياب المتواصل إذا ما بلغ النصاب القانوني الذي يعتبر بموجبه الموظف مهماً لمنصبه، فحدد لها المسلك الواجب إتباعه باتخاذ إجراء العزل مقابلاً له⁽⁷⁴⁾. ومع ذلك لا يمكن للإدارة اتخاذ إجراء العزل بمجرد توافر شروط إهمال المنصب، بل أوجب عليها المشرع توجيه إعدار قانوني للموظف العمومي المتغيب⁽⁷⁵⁾، من أجل إعطائه فرصة تبرير غيابه وتوضيح الظروف والأسباب التي اضطرت به لذلك، فإن فعل واقتنعت السلطة التي لها صلاحيات التعيين بذلك فلا تثريب عليه، وإن لم يفعل أو لم تقتنع السلطة المخولة بذلك بما لها من سلطة تقديرية في هذا المجال، فإنها تصدر قراراً بعزله⁽⁷⁶⁾.

ولم يشترط المشرع الجزائري شكلاً معيناً للإعذار، وإنما تمت الإحالة في ذلك على التنظيم، ومع ذلك وحسبما هو معمول به لا يختلف الأمر عما اشترطته بعض التشريعات، بأنه يجب أن يكون الإعذار كتابياً، واضح العبارات، وأن يتم بعد مضي مدة معينة من الانقطاع، أي لا تنتظر السلطة المختصة إلى آخر يوم ثم تقوم بإرساله، و أن يتم إرسال الإعذار للموظف المعني شخصياً بأي وسيلة تمكن من ذلك، كأن يتم إرساله عن طريق البريد الموصى عليه مثلاً⁽⁷⁷⁾.

و من أخطر الآثار المترتبة عن إجراء العزل، ما نصت عليه المادة 185 من الأمر: 06 - 03، والتي جاء فيها: "لا يمكن للموظف الذي كان محل

عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، أي أن الموظف العمومي الذي تم عزله، لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب، وإنما بالوظيفة العمومية ككل.

ومن خلال نص المادة 185 يتبين لنا بأن العزل يختلف عن التسريح، وإن كانا يشتركان في الأثر، وهو إنهاء خدمة الموظف العمومي وقطع علاقته الوظيفية للأبد، وبالتالي تجريده من تلك الصفة المميزة له عن بقية الأعوان والمستخدمين⁽⁷⁸⁾، فهما يختلفان من حيث الطبيعة القانونية.

فإذا كان التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة⁽⁷⁹⁾، تسلط على الموظف العمومي المرتكب لخطأ جسيم من نفس الدرجة، فإن إجراء العزل ليس كذلك وإن كان يحمل في طياته عقاباً إدارياً ليس بسبب ارتكاب خطأ مهني مهما كانت درجته، وإنما بسبب إهمال المنصب، ما ينتج عنه حرمان الموظف العمومي المعزول من جميع الضمانات المعترف بها للموظف العمومي الذي قد يتعرض لعقوبة التسريح، بحيث يصدر قرار العزل بالإرادة المنفردة للسلطة التي لها صلاحيات التعيين متى توفر سببه، دون إتباع الإجراءات التأديبية المقررة قبل اتخاذ القرار، لا سيما إذا تعلق الأمر بالعقوبات التأديبية ذات الطبيعة الإدارية من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك لخطورتها.

وذلك عكس ما هو سائد في بعض التشريعات التي تعتبر العزل عقوبة تأديبية تسلط على الموظف العمومي متى ثبت ارتكابه لخطأ جسيم، ومن بينها التشريع المصري⁽⁸⁰⁾ والفرنسي⁽⁸¹⁾. وتجدد الإشارة إلى أن حرمان الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في

الطعن ضد قرار العزل إدارياً أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار، أو قضائياً أمام القاضي الإداري ضمن الآجال والإجراءات المحددة بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽⁸²⁾.

المبحث الثالث: إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الحقوق المدنية أو

فقدان الجنسية أو التجريد منها.

ستعرض في هذا المبحث إلى إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي بسبب فقدان الحقوق المدنية (المطلب الأول) أو بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها (المطلب الثاني)، وذلك فيما يلي:

المطلب الأول: إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الحقوق المدنية.

سنتناول خلال هذا المطلب: الحقوق المدنية شرط أساسي للتوظيف في الوظيفة العمومية (الفرع الأول)، والحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية سبب لإنهاء العلاقة الوظيفية (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الحقوق المدنية شرط أساسي للتوظيف في الوظيفة

العمومية.

اعتبرت الفقرة 02 من المادة 31 من المرسوم رقم: 59/85⁽⁸³⁾ المتمتع بالحقوق المدنية شرطاً من شروط التوظيف، وهو ما أكدته أيضاً المادة 75 من الأمر 06 – 03، حيث حددت شروطاً لا يمكن لأي كان أن يوظف في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه، ومن بين هذه الشروط: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، وأن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تنافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها⁽⁸⁴⁾.

ويعتبر فقدان الحقوق المدنية من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية في القانون الجزائري⁽⁸⁵⁾، فإذا فقد الموظف حريته بسبب حكم قضائي أو تدبير إحتياطي (الإيقاف الإحتياطي) أو تم الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه⁽⁸⁶⁾، يؤدي هذا إلى إنهاء علاقته الوظيفية، أما إذا ثبتت برائته بموجب حكم قضائي نهائي، فيمكنه العودة إلى منصب عمله مع تعويضه عن فترة التوقيف الإحتياطي إذا استلزم الأمر. وعليه فإن العزل له آثارا سلبية على الموظف حيث يحرمه من الإلتحاق أو الترشح مجدداً لنيل منصب بالوظيفة العمومية⁽⁸⁷⁾.

الفرع الثاني: الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية والوطنية والعائلية

كسبب لإنهاء العلاقة الوظيفية.

تجدر الإشارة إلى أن المادة 9 من قانون العقوبات قبل التعديل الأخير الذي طرأ عليها كانت تنص على عقوبة "الحرمان من مباشرة بعض الحقوق"، وتحيل المادة 14 من قانون العقوبات بخصوصها إلى المادة 8 منه التي كانت تنص على عقوبة "الحرمان من الحقوق الوطنية"_____ة".

وهي عقوبة تبعية إلزامية إذا ما تعلق الأمر بعقوبة جنائية، أي كان المشرع ينص على عقوبة الحرمان من الحقوق الوطنية مرتين تارة كعقوبة تكميلية وتارة أخرى كعقوبة تبعية، كما أنه بالرجوع إلى الحقوق التي عددها المادة 8 من قانون العقوبات نجد بأنها لا تتعلق فقط بحقوق وطنية، وإنما بحقوق مدنية وأخرى عائلية، أما بعد التعديل الأخير لقانون العقوبات فقد أصبحت

أشمل وأدق، وذلك بأن نص المشرع على الحرمان من الحقوق المدنية والوطنية والعائلية، كما أنها أصبحت في كل الأحوال عقوبة تكميلية لا تلحق العقوبة الأصلية بقوة القانون وإنما يجب على القاضي الحكم بها كلما تعلق الأمر بعقوبة جنائية، وهو ما نصت عليه المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات في فقرتها الأخيرة التي جاء فيها: "في حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها عشر (10) سنوات، تسري من يوم إنقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه".

وحسب رأينا، فحسناً فعل المشرع بتعديله لأحكام هذه العقوبة لاسيما فيما يخص مدة الحكم بها وكذا بدء سريانها، بحيث كانت هذه المسألة تطرح إشكالاً هاماً حيث إن المادة 8 من قانون العقوبات بعد تعديلها في 13 فبراير 1982، ألغت فقرتها الأخيرة التي كانت تنص على مدة الحرمان من الحقوق الوطنية والتي حددتها بعشر (10) سنوات ابتداءً من تاريخ الإفراج على المحكوم عليه، فهل أراد المشرع بإلغاء هذه الفقرة إلغاء المدة المؤقتة لتحل محلها مدة مؤبدة تستمر مدى الحياة؟، وفي الواقع حالياً لم يعد لهذا التساؤل مجال بعد أن عاد المشرع إلى أحكام المادة 8 من قانون العقوبات قبل تعديلها في 1982.

وتجدر الإشارة إلى أن القاضي لا يكون ملزماً بالحكم بالحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية إلا إذا كانت العقوبة الأصلية المحكوم بها هي عقوبة جنائية، أي لا يكفي الحكم بعقوبة جنحة في جنائية، كما أنه لا

حاجة لأن ينص عليها القانون صراحة في النص المعاقب على الجريمة المرتكبة، ويتعين على القاضي النطق بها في حكمه وإن لم يفعل فإنها لا تطبق.

ويتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية حسب المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات في: **1-** العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة، **2-** عدم الأهلية لأن يكون مساعداً محلفاً أو خبيراً، أو شاهداً على أي عقد، أو شاهداً أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال، **3-** الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام، **4-** الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً أو مدرساً أو مراقباً، **5-** عدم الأهلية لأن يكون وصياً أو قيمياً، **6-** سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها".

وحسب رأينا تسقط حقوق الولاية كلياً إذا ما تعلق الأمر بإدارة الشؤون المالية للمتمولى عنه لأن المحكوم عليه بعقوبة جنائية لا يكون أهلاً لمباشرة حقوقه المالية وبالتالي من باب أولى أن لا يباشر حقوق غيره، وتسقط جزئياً إذ ما تعلق الأمر بالشؤون الشخصية كالزواج مثلاً، وللقاضي أن يحكم بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المذكورة آنفاً.

المطلب الثاني: إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الموظف الجنسية أو

تجريدته منها.

تعرف الجنسية بأنها: "نظام قانوني تضعه الدولة لتحديد به ركن الشعب فيها، ويكتسب به الفرد صفة تفيد انتسابه إليها"⁽⁸⁸⁾، "أو هي علاقة قانونية

بين الفرد والدولة يصير الفرد بمقتضاها عضواً في شعب الدولة⁽⁸⁹⁾، كما تعرف أيضاً بأنها: "رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة توجب عليه الولاء لها، وتوجب عليها حمايته ومنحه المزايا المترتبة على هذه الرابطة"⁽⁹⁰⁾. فهي رابطة سياسية بالنظر لإرتباط الفرد بوحدة سياسية تتمثل في الدولة، وبالتالي سوف تتميز الجنسية عن فكرة اجتماعية تختلط بها وهي فكرة الأمة أو القومية⁽⁹¹⁾، ولأن أساسها سيطرة الدولة وسيادتها في تحديد ركن من أركانها وهو الشعب⁽⁹²⁾، ولأنها تترجم إلى جملة من الحقوق والواجبات السياسية بين الفرد والدولة⁽⁹³⁾، وهي رابطة قانونية لأنها تنشأ في الدولة بموجب القانون⁽⁹⁴⁾، والمشرع هو الذي يتولى تحديد التأطير القانوني للجنسية من بداية تكوينها إلى غاية فقدانها⁽⁹⁵⁾، وذلك من خلال تحديد إجراءات وشروط اكتسابها وآثارها الفردية والجماعية، وحالات فقدانها والتجريد منها، والإجراءات الإدارية المتبعة في ذلك.

وقد حدد قانون الجنسية الجزائري المتمثل في الأمر رقم: 70 - 86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970م⁽⁹⁶⁾ المعدل والمتمم بالأمر رقم: 05 - 01 المؤرخ في: 27 جانفي 2005م⁽⁹⁷⁾ الموافق بالقانون رقم 05 - 08 المؤرخ في: 04 ماي 2005م⁽⁹⁸⁾، في مادته الأولى بأنه: "تحدد الشروط الضرورية للتمتع بالجنسية الجزائرية بموجب القانون، وعند الاقتضاء بواسطة المعاهدات والاتفاقات الدولية التي يصادق عليها ويتم نشرها"⁽⁹⁹⁾. ومن المعلوم أن الجنسية نوعين: أصلية ومكتسبة، ففي الأمر المذكور سلفاً حددت المواد من 06 إلى 08 حالات الجنسية الأصلية، والمواد من 09 إلى 13 كيفية اكتساب الجنسية وما هي الاستثناءات الواردة عليها⁽¹⁰⁰⁾. وما يهمنا هنا هو

الحالات التي حدد فيها المشرع فقدان الجنسية والتجريد منها، ونجدها محددة في نصوص المواد من 18 إلى 24 من الأمر 05-01⁽¹⁰¹⁾، وفقدان الجنسية يختلف عن التجريد منها. وعليه سنتناول في هذا المطلب: إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف بسبب فقدانه للجنسية (الفرع الأول)، و إنهاء علاقته الوظيفية بسبب تجريده من الجنسية الفرع الثاني).

الفرع الأول: إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي بسبب فقدانه

للجنسية.

فالموظف العمومي يفقد جنسيته الجزائرية وتنتهي العلاقة القائمة بينه وبين الإدارة في الحالات التالية⁽¹⁰²⁾:

- 1- الجزائري الذي اكتسب عن طوعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية،**
- 2- الجزائري، ولو كان قاصراً، الذي له جنسية أجنبية أصلية، وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية،**
- 3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها، وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية،**
- 4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في حالة تنازله عنها خلال سنتين ابتداءً من بلوغه سن الرشد.**

الفرع الثاني: إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي بسبب تجريده

من الجنسية.

فالموظف العمومي يجرد من جنسيته الجزائرية، وتنتهي العلاقة القائمة بينه وبين الإدارة، وقد حدد المشرع الجزائري حالات التجريد من الجنسية في

نص المادة 22 من الأمر رقم: 05 - 01 والتي مفادها أن: "كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية، يمكن أن يجرّد منها:

1- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعدّ جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر،

2- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (05) سنوات سجناً من أجل جنائية،

3- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية، ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية. ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس (05) سنوات اعتباراً من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال"⁽¹⁰³⁾.

ويتم إجراء التجريد من الجنسية بموجب مرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته، في أجل شهرين كاملين⁽¹⁰⁴⁾. كما أنه لا يمتد التجريد إلى زوج المعني وأولاده القصر، غير أنه يجوز تمديد التجريد إلى الأولاد القصر إذا كان التجريد يشمل الأبوين⁽¹⁰⁵⁾، تلك هي الحالات المنصوص عليها قانوناً في فقدان و التجريد من الجنسية الجزائرية، والتي تثبت بموجب مرسوم.

الخاتمة: وفي ختام دراستنا هذه، توصلنا إلى مجموعة من النتائج نوردتها فيما يلي:

* حدد المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العمومية -03
06 حالات انتهاء خدمة الموظف العام بالطريق التأديبي وهي: التسريح،

العزل، وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الحقوق المدنية أو فقدان الجنسية أو التجريد منها.

* للموظف العمومي حقوق فعلية وواجبات، هذه الواجبات تترتب عليها عقوبة تأديبية إذا ما أهملها من قبل السلطة المخولة قانوناً، التي تتخذ الإجراءات اللازمة لتأديب من أهمل أو قصر أو امتنع عن القيام بما أسند له من واجبات، إلا أن هذا التأديب قد أحاطه المشرع بضمانات تحمي الموظف من تعسف السلطة الإدارية، تطبيقاً لمبدأ الشرعية المتضمن سيادة حكم القانون.

* حالات تسريح الموظف هي: تسريح الموظف قبل ترسيمه، وبعد انتهاء فترة التربص دون إشعار مسبق أو تعويض، وتسريحه لعدم كفاءته المهنية للقيام بالمهام المسندة إليه، وتسريحه بسبب إرتكابه لأخطاء مهنية من الدرجة الرابعة، التسريح التقديري.

* يعتبر التسريح التأديبي من أكبر العقوبات التأديبية ولهذا أحاطه المشرع بحماية خاصة، بحيث أسندت سلطة التسريح التأديبي للجنة المتساوية الأعضاء مع إعطاء الموظف الضمانات للدفاع عن نفسه، وكيف التسريح حسب جسامة الخطأ حيث يمكن أن يكون مع إشعار مسبق وتعويضات أو دون إشعار مسبق ودون أي تعويضات.

* العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول هو إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية، ويعتبر في وضعية إهمال المنصب كل

موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول.

* لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، أي أن الموظف العمومي الذي تم عزله أو تسريحه لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب وإنما من الوظيفة العمومية ككل.

* يعتبر التمتع بالحقوق المدنية شرطاً من شروط التوظيف، فإذا فقد الموظف حرّيته بسبب حكم قضائي أو تدبير إحتياطي أو تم الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافدين، يؤدي هذا إلى إنهاء علاقته الوظيفية، أما إذا ثبتت برائته بموجب حكم قضائي نهائي، فيمكنه العودة إلى منصب عمله مع تعويضه عن فترة التوقيف الإحتياطي إذا استلزم الأمر. وهو بذلك يختلف عن التسريح والعزل حيث يحرم الموظف من الإلتحاق أو الترشح مجدداً لنيل منصب بالوظيفة العمومية.

* يعتبر شرط الجنسية من الشروط التي حددها القانون الوظيفة العمومية، إذا لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية، ما لم يكن يتمتع بالجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة، والتي تعتبر رابطة تبعية سياسية وقانونية بين الشخص والدولة أي رابطة الانتماء، وفقدان الجنسية أو التجريد منها يحرم الموظف من جميع الحقوق التي كان يتمتع بها كمواطن، وبما أن حق تولي الوظائف يعتبر من بين هذه الحقوق، فإن الإدارة تنهي علاقته بها بمجرد فقدانه الجنسية أو تجريده منها دون أي تعويض أو إلزام من جانب الجهة المستخدمة.

الهوامش:

- (1) أنظر: المادة الأولى من الأمر رقم: 06 - 12 المؤرخ في 22 شوال 1427هـ الموافق 14 نوفمبر 2006م المتضمن الموافقة على الأمر رقم: 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 43، العدد: 72، بتاريخ: 23 شوال 1427هـ الموافق 15 نوفمبر 2006م)، ص 10.
- (2) أنظر: المادة 216 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق، ص 19.
- (3) عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون العراقي، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، القاهرة - مصر، 1978م، ص 203.
- (4) عبد العزيز سعد مانع العتري، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام - دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الكويت، 2012م، ص 307.
- (5) أنظر: المادة 84 من الأمر رقم: 06 - 03 المؤرخ في: 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 43، العدد: 46، بتاريخ: 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 16 يوليو 2006م)، ص 9.
- (6) أنظر: المادة 85 من الأمر 06 - 03، المصدر نفسه.
- (7) أنظر: المادة 86 من الأمر 06 - 03، المصدر نفسه.
- (8) عبد الكريم بلعراي وتوفيق نعيم، "الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري"، مقال منشور في مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ورقلة - الجزائر، العدد 16، جانفي 2017م، ص 202.
- (9) أنظر: المادة الأولى المرسوم رقم: 66 - 148 المؤرخ في: 12 صفر 1386هـ الموافق 2 يونيو 1966م المتضمن تسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 03، العدد: 46، بتاريخ: 18 صفر 1386هـ الموافق 8 يونيو 1966م)، ص 575.

- (10) للإطلاع أكثر راجع: الهاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط 2012، دار هومة، الجزائر، 2012م، ص 220.
- (11) أنظر: المادة 163 من الأمر: 06 - 03، مصدر سابق، ص 15.
- (12) أنظر: المادة 177 من الأمر: 06 - 03، مصدر سابق، ص 16.
- (13) أنظر: المادة 163 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 15.
- (14) أنظر: المادة 181 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 16. ويرخص للموظفين ممارسة التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي، أو إنتاج أعمال علمية أو أدبية أو فنية، كذلك يمكن للموظفين المنتهين إلى سلك أساتذة التعليم العالي والباحثين، وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مربح في إطار يوافق تخصصهم، أنظر: المواد 43 و 44 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 6.
- (15) أنظر: المواد من 10 إلى 18 من الأمر رقم: 06 - 03 والمتعلقة بالتعيين في المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة، مصدر سابق، ص 4، 5.
- (16) المرسوم رقم: 90 - 226 المؤرخ في: 3 محرم 1411ه الموافق 25 يوليو 1990م يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 27، العدد: 31، بتاريخ: 6 محرم 1411ه الموافق 28 يوليو 1990م)، ص 1026، 1027.
- (17) عبد الكريم بلعراي وتوفيق نعيم، مرجع سابق، ص 203.
- (18) الهاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 222.
- (19) أنظر: الفقرة 02 من المادة 165 من الأمر: 06 - 03، مصدر سابق، ص 15.
- (20) أنظر: المادة 166 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه.
- (21) أنظر: المادة 167 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه.
- (22) أنظر: المادة 168 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه.
- (23) أنظر: المادة 169 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه.
- (24) أنظر: المادة 170 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه.
- (25) أنظر: المادة 171 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه.
- (26) أنظر: المادة 172 من الأمر: 06 - 03، مصدر سابق.

- (27) أنظر: الفقرة 01 المادة 173 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه.
- (28) أنظر: المادة 175 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 16.
- (29) أنظر: المادة 185 من الأمر: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 17.
- (30) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دارالفكر الجامعي، الإسكندرية - مصر، 2004، ص 254.
- (31) سليمان محمد الطماوي، "قضاء التأديب"، بحث مترجم في مجلة العلوم الإدارية التي تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، العدد الأول، السنة الثانية، مصر، جويلية 1970، ص 267.
- (32) حمدي سليمان قبيلات، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب - دراسة مقارنة، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2003، ص 21.
- (33) المرجع نفسه، ص 105.
- (34) عبد العزيز سعد مانع العتري، مرجع سابق، ص 370.
- (35) المرجع نفسه، ص 373.
- (36) عبد العزيز سعد مانع العتري، مرجع سابق، ص 375.
- (37) أنظر: المادة 205 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق، ص 18.
- (38) أنظر: المادة 206 من الأمر رقم: 06 - 03، المصدر نفسه.
- (39) محمد خالد عبد الفتاح، نظام العاملين المدنيين للدولة، ط 1، دار الحقانية، القاهرة، 2006، ص 146.
- (40) سلامة وهيب عياد، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء، مكتبة الأنجلو-مصرية، القاهرة، (د، ت)، ص 467.
- (41) محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط 1، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، عمان - الأردن، 2003، ص 338.
- (42) أنظر: المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم: 17 - 321 المؤرخ في 13 صفر 1439هـ الموافق 2 نوفمبر 2017م المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 54، العدد: 66، بتاريخ: 23 صفر 1439هـ الموافق 12 نوفمبر 2017م)، ص 11.

- (43) أنظر: المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 17 - 321، المصدر نفسه.
- (44) أنظر: المادة 184 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق، ص 17.
- (45) أنظر: المادة 178 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق، ص 16.
- (46) أنظر: المادة 163 من الأمر رقم: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 15.
- (47) أنظر: علي محمد إبراهيم الدسوقي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 197. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008، ص 311. سعد نواف العتري، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 340. عبد العزيز سعد مائع العتري، مرجع سابق، ص 104.
- (48) عبد العزيز سعد مائع العتري، مرجع سابق، ص 104.
- (49) للإطلاع على حول حركات نقل الموظفين، أنظر: المواد من 156 إلى 159 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق، ص 14.
- (50) أنظر: المادة 184 من الأمر رقم: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 17. وأنظر أيضاً: عبد العزيز سعد مائع العتري، مرجع سابق، الصفحة نفسها.
- (51) المرجع نفسه، ص 105.
- (52) يشترك في هذه الحالة المشرع المصري والكويتي، بالنسبة للتشريع المصري أنظر: علي محمد إبراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 197. ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 311.
- بالنسبة للتشريع الكويتي أنظر: سعد نواف العتري، مرجع سابق، ص 340.
- (53) يشترك في هذه الحالة المشرع المصري والليبي، بالنسبة للتشريع الليبي أنظر: مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص 309. بالنسبة للتشريع المصري أنظر: ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، الصفحة نفسها. علي محمد إبراهيم الدسوقي، مرجع سابق، الصفحة نفسها.
- (54) مازن ليلو راضي، مرجع سابق، الصفحة نفسها.
- (55) أنظر: المادة 4 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق، ص 4.
- (56) أنظر: المادة 84 من الأمر رقم: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 9.
- (57) أنظر: المادة 04 من الأمر رقم: 17 - 321، مصدر سابق، ص 11.
- (58) أنظر: المادة 05 من الأمر رقم: 17 - 321، المصدر نفسه.
- (59) أنظر: المادة 06 من الأمر رقم: 17 - 321، مصدر سابق، ص 11، 12.

- (60) أنظر: المادة 07 من الأمر رقم: 17 - 321، المصدر نفسه، ص 12.
- (61) أنظر: المادة 08 من الأمر رقم: 17 - 321، المصدر نفسه.
- (62) أنظر: المادة 09 من الأمر رقم: 17 - 321، المصدر نفسه.
- (63) أنظر: المادة 10 من الأمر رقم: 17 - 321، المصدر نفسه.
- (64) أنظر: المادة 11 من الأمر رقم: 17 - 321، المصدر نفسه. وتجدد الإشارة إلى أنه بالإطلاع على نص المادة 184 نجد بأن الموظف يتعرض للعزل عند تخليه عن منصب عمله دون عذر مقبول لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، حيث يحدد المنشور رقم 1024 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الجزائري الصادر في: 1993/12/21م المتضمن إجراء العزل، حيث يترتب على كل غياب غير مبرر لموظف تجاوز 48 ساعة أن توجه له السلطة المختصة بإعذارا 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. وإذا لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء 15 خمسة عشر يوما، ابتداء من الإعذار الأول، تباشر السلطة بإجراءات العزل بسبب إهمال المنصب فالعزل تتخذه السلطة الانفرادية للإدارة ولا يدخل في العقوبات التأديبية، ويمكن لها إصدار قرار العزل باستشارة أو بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، لأن هذه الأخيرة لا تتداول إلا في العقوبات التي ذكرناها في نص المادة 163 من الأمر رقم: 06 - 03.
- (65) أنظر: المادة 12 من الأمر رقم: 17 - 321، مصدر سابق.
- (66) أنظر: المادة 13 من الأمر رقم: 17 - 321، المصدر نفسه.
- (67) أنظر: المادة 14 من الأمر رقم: 17 - 321، المصدر نفسه.
- (68) أنظر: المادة 15 من الأمر رقم: 17 - 321، مصدر سابق.
- (69) أنظر: المادة 185 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق.
- (70) أنظر: المادة 207 من الأمر رقم: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 18.
- (71) أنظر: المادة 184 من الأمر رقم: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 17.
- (72) نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، 2009، ص 219.
- (73) ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 312.

- (74) أنظر: حسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2، مجلس الدولة في 2000/05/22، قضية الوكالة الوطنية للأثار ضد (ي، ك)، الغرفة الرابعة (فهرس 330)، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 225.
- (75) أنظر: المادة 11 من الأمر رقم: 17 - 321، مصدر سابق، ص 11. والمادة 184 من الأمر 06 - 03، مصدر سابق، ص 17.
- (76) أنظر: المصدر نفسه.
- (77) لمزيد من التفصيل أنظر: علي محمد إبراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 197- 207.
- (78) أنظر المادة 216 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق، ص 19.
- (79) أنظر المادة 163 من الأمر رقم: 06 - 03، المصدر نفسه، ص 15.
- (80) للتفصيل في عقوبة العزل في التشريع المصري، أنظر: عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية - دراسة مقارنة -، ط 1، منشورات زين الحقوقية، (لا، ن)، 2009م، ص 189.
- (81) للتفصيل في عقوبة العزل في التشريع الفرنسي، أنظر: المرجع نفسه، ص 163.
- (82) لمزيد من التفصيل، أنظر: المواد من 800 إلى 969 من القانون رقم: 08 - 09 المؤرخ في 18 صفر 1429هـ الموافق 25 فبراير 2008م المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 45، العدد: 21، بتاريخ: 17 ربيع الثاني 1429هـ الموافق 23 أبريل 2008م)، ص ص 76 - 88.
- (83) أنظر: الفقرة 2 من المادة 31 من المرسوم رقم: 85 - 59 المؤرخ في: أول رجب 1405هـ الموافق 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 22، العدد: 13، بتاريخ: 2 رجب 1405هـ الموافق 24 مارس 1985م)، ص 337.
- (84) أنظر: المادة 75 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق، ص 8.
- (85) أنظر: المواد 9 و9 مكرر و9 مكرر 1 من الأمر رقم: 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر 1386هـ الموافق 8 يونيو 1966م المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: ، العدد: 49، بتاريخ: 11 يونيو 1966)، ص 703.
- (86) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 340.

- (87) أنظر: المادة 185 من الأمر رقم: 06 - 03، مصدر سابق.
- (88) أحمد عبد الكريم سلامة، المبسوط في شرح نظام الجنسية، ط 1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993م، ص 25.
- (89) حفيظة السيد الحداد، مدخل إلى الجنسية ومركز الأجانب، (لا، ط)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007م، ص 11.
- (90) هشام صادق وعكاشة محمد عبد العال، القانون الدولي الخاص - الكتاب الثالث: أحكام الجنسية المصرية -، (لا، ط)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2006م، ص 20.
- (91) حفيظة السيد الحداد، مرجع سابق، ص 19.
- (92) عز الدين بن عبد الله، القانون الدولي الخاص - الجزء الأول: في الجنسية والموطن وتمتع الأجانب بالحقوق -، ط 9، دار النهضة العربية، القاهرة، 1972م، ص 138.
- (93) هشام صادق وعكاشة محمد عبد العال، مرجع سابق، ص 21.
- (94) حفيظة السيد الحداد، مرجع سابق، الصفحة نفسها.
- (95) بلقاسم أعراب، القانون الدولي الخاص الجزائري - تنازع الاختصاص القضائي الدولي، الجزء الثاني: الجنسية -، (لا، ط)، دار هومة، الجزائر، 2003م، ص 84.
- (96) أنظر: الأمر رقم: 70 - 86 المؤرخ في 17 شوال 1390هـ الموافق 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 07، العدد: 105، بتاريخ: 20 شوال 1390هـ الموافق 18 ديسمبر 1970م)، ص 1570 وما يليها.
- (97) أنظر: الأمر رقم: 05 - 01 المؤرخ في: 18 محرم 1426هـ الموافق 27 فبراير 2005م المعدل والمتمم للأمر رقم: 70 - 86 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 42، العدد: 15، بتاريخ: 18 محرم 1426هـ الموافق 27 فبراير 2005م)، ص 15 وما يليها.
- (98) أنظر: المادة الأولى من القانون رقم: 05 - 08 المؤرخ في 25 ربيع الأول 1426هـ الموافق 4 مايو 2005م المتضمن الموافقة على الأمر رقم: 05 - 01 المعدل والمتمم للأمر رقم: 70 - 86 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية (الجمهورية الجزائرية، ج.ر، السنة: 42، العدد: 43، بتاريخ: 15 جمادى الأولى 1426هـ الموافق 22 يونيو 2005م)، ص 4.
- (99) أنظر: المادة الأولى من الأمر رقم: 70 - 86، مصدر سابق، ص 1571.

- (100) أنظر: المواد من 6 إلى 8 والمواد من 9 إلى 13 من الأمر رقم: 05 - 01، مصدر سابق، ص 15، 16.
- (101) أنظر: المواد من 18 إلى 24 من الأمر رقم: 05 - 01، المصدر نفسه، ص 16، 17.
- (102) أنظر: المواد 17 و 18 من الأمر رقم: 05 - 01، المصدر نفسه، ص 16.
- (103) أنظر: المادة 22 من الأمر رقم: 05 - 01، مصدر سابق، ص 17.
- (104) أنظر: المادة 23 من الأمر: 70 - 86، مصدر سابق، ص 1573، وقد تم الإبقاء عليها دون تغيير في الأمر رقم: 05 - 01.
- (105) أنظر: المادة 24 من الأمر رقم: 05 - 01، مصدر سابق، ص 17.