

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر
تخصص: تنظيم إداري

بموضوع:

تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

إعداد الأستاذ:

معمر بوخاتم

إعداد الطلبة:

- بهلول رشدي

- بهلول محمد الربيع

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة في البحث

رئيسا

مشرفا ومقررا

ممتحنا

الرتبة العلمية

أستاذ محاضر - أ -

أستاذ مساعد - أ -

أستاذ محاضر - ب -

الاسم واللقب

موسى نورة

بوخاتم معمر

لحمر نعيمة

الكلية لا تتحمل أي

مسؤولية على ما يروى في

هذه المذكرة من آراء



صدق الله العظيم

الهدايا

إلى أبانا الغالي... وإلى أمنا الحنون... وإلى أخوتنا

وأخواتنا... سندنا ودعمنا في الحياة.

إلى عائلاتنا الصغيرة وأبنائنا وأبنائنا وأخواتنا...

إلى كل أصدقائنا وأحبائنا...

وكل زملاء الدراسة...

وإلى كل من يعرفنا من قريب أو بعيد...

إلى كل هؤلاء فهدى هذا العمل المنواضع

شكرات

لا يسعنا ونحن نضع اللمسات الأخيرة لهذا العمل المتواضع إلا
أن نتقدم بكامل تشكراتنا وعظيم العرفان لأصحاب الفضل علينا في
إتمام هذا العمل ونخص بالذكر أستاذنا المشرف الاستاذ معمر أبو خاتم
الذي رافقنا في هذا البحث منذ كانت الأفكار في وحى الخيال إلى أن تم
إنجازها بتوجيهاته النيرة والحمة، فله منا أسمى عبارات التقدير والعرفان.
ولا ننسى كل أستاذ في كلية الحقوق وخاصة منكم من درسونا وانا روا درسنا
وفتحوا أفكارنا ولم يخلوا علينا بجهودهم طوال سنوات دراستنا.

ونخص بالذكر أعضاء لجنة المناقشة الدكتور موسى نورة

والدكتورة لحر نعيمة

قائمة المختصرات

ص: صفحة

د س ن: دون سنة نشر

د د ن: دون دار نشر

د ت ن: دون تاريخ نشر

د ب ن: دون بلد نشر

د ط: دون طبعة

ط: طبعة

ج: جزء

ج ر: جريدة رسمية

مقدمة



مقدمة

لقد عين خليفة رسول الله ﷺ أمير المؤمنين عمر ابن الخطاب رضى الله عنه والياً، فأعطاه كتاباً، قال فيه: **خذ عهدك، "أي وثيقة التعيين" وانصرف إلى عملك، واعلم أنك مصروف لرأس سنتك، "أي لسنة واحدة كفترة للتربص"، وأنك تصير إلى أربع خلالها، "أي هناك أربع حالات تنتظرك بعدها"، إن وجدناك أميناً ضعيفاً استبدلناك لضعفك، "أي سرحناك"، وسلمتك من معرفتنا لأمانتك، "أي لا يوجد عقاب آخر مع التسريح"، وإن وجدناك خائناً قوياً، "أي قوي الشخصية وقادر على عملك، لكن لا توجد بك أمانة"، إستهننا بقوتك، وأوجعنا ظهرك، وأحسننا أدبك، وإن جمعت الجرمين، "أي الضعف والخيانة"، جمعنا عليك المضرتين "أي العزل والتأديب"، وإن وجدناك أميناً قوياً، زدناك في عملك ورفعنا لك ذكرك، وأوطئنا لك عقبك، "أي تثبتت، وتعيين، وترقية".**

ولقد أخذ الخليفة رضى الله عنه هذا المقياس الدقيق من قول الله ﷻ: **﴿قَالَ لِمَنْ أَمَرَ بِالْأَمْرِ﴾**

﴿سَامِرُهُ لِمَنْ أَمَرَ مِنَ السَّامِرِ﴾ سورة القصص: الآية 26-

كأن كلمة القوي تشير إلى الكفاءة، والقدرات الفنية، أي من عين في عمل أو وظيفة فهو كفاء لذلك، فالكفاءة خبرات فنية، والأمين خبرات أخلاقية، فالشيء الدقيق بالآية أن الخبرة الفنية وحدها لا قيمة لها، وأن الأمانة وحدها لا قيمة لها، كل من الخبرة والأمانة شرطان كل واحد شرط لازم غير كاف. فأى إنسان أسندت له مهام وظيفية، أو كلف بمهمة، أو أعطي له إنجازاً لينجزه، لا بد من توافر الخبرة والأمانة.

وإن المطلع على تاريخ الأمة الإسلامية وحضارتها والمتتبع لها يجد انها تعاملت بما يشبه نظام الوظيفة العامة، وقد كان الموظفون فيها يلقبون بالإمام والوالي والمحتسب والجابي... وغيرها من الألقاب التي تجمعها تسمية الموظفون في الأنظمة المعاصرة.

ومن هذا المنطلق، نستشف أنه من قديم الزمان والوظيفة يحكمها مبدأ الجدارة (الكفاءة)، وللتفصيل في ذلك قسمت الكفاءة لنوعين، فالأول يتمثل في عنصر القوة، والذي يشمل المقدرة على أداء الوظيفة على أكمل وجه، سواء من الجانب الصحي، أو البدني، أو العقلي، أو حتى الجانب المهني، أما الشطر الثاني، فيتمثل في عنصر الأمانة، والذي يشمل الكفاءة الأخلاقية والسلوكية، وهذا لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، حيث كان لابد على الإدارة من اختيار الأفضل، لشغل الوظائف، لأن الموظف غير الكفء سيكون سببا في إعاقة سير العمل، ويشكل عبئا على المرفق العام، وعاملا من عوامل تعطيل سيره، فلهذا أعطت معظم التشريعات للإدارة الحق في وضع الموظف المعين تحت التجربة، وكذلك من حقها تعليق أو حتى إنهاء خدماته إذا تبين لها عدم كفاءته في مجال ما وفي حالات محددة حصرا، سواء كان الموظف في فترة التربص أو حتى بعد التثبيت.

تتجلى لنا أهمية البحث في هذا الموضوع، على الصعيد العملي، فيما يخص الموظف العمومي والإدارة المستخدمة على حد سواء، فكفاءة الموظف العام طالما كانت محل اهتمام الإدارات العمومية، سواء في بداية تعيين الموظف أو بعد تثبيته.

كما تظهر لنا أيضا أهمية هذه الدراسة، من حيث بيان الجوانب القانونية التي تشوب العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة أثناء فترة التربص أو بعد التثبيت، وكذلك مقدرة الإدارة على تعليق أو إنهاء هذه العلاقة.

نظرا لأهمية هذا الموضوع سواء من الناحية العملية والنظرية، فقد ارتأينا أن نتناول دراسته في ظل التشريع الجزائري، لإظهار الأحكام التي تنظم هذه المسألة، مع تركيز الدراسة على النصوص القانونية الحديثة، وسرد ما كان أصح في القوانين السابقة.

ولنا دوافع لاختيارنا لهذا الموضوع تتمثل عموما في رغبتنا للغوص في هذا الموضوع واستجلاء ما فيه، خصوصا وأنه من موضوعات القانون الإداري الأكثر إثارة

وجذبا، خصوصا وأنا عمال وموظفين، وهو الأمر الذي يجعله في النهاية موافقا لتخصصنا في الماستر.

ومما سبق يمكن استشفاف إشكالية الموضوع كما يلي: ما هي الحالات والأسباب القانونية التي تؤدي إلى تعليق أو إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة المستخدمة بسبب عدم كفاءته؟

ومن هذه الإشكالية يمكن استنتاج بعض الأسئلة الفرعية والتي تتمثل فيما مدى سلطة الإدارة المستخدمة في استخدام حقها تجاه الموظف العمومي في وقت توفر أسباب حالات عدم الكفاءة؟ وما هي الأحكام القانونية والإجراءات التي تطبق فيها؟ وما هي آثارها القانونية والمادية المترتبة عنها؟، سواء على الموظف أو الإدارة المستخدمة.

لقد اتبعنا في بحثنا هذا، المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، للتوصل إلى الهدف منه والمتمثل في الإجابة على إشكالياته المحددة، وكذلك للإحاطة بكل جوانبه بموضوعية وتعمق. وهذا بعرض نصوص قانونية متعلقة بموضوع بحثنا وتحليلها والتعليق عليها، للكشف عن مدى كفايتها وفعاليتها، وإلقاء الضوء على جوانب الضعف والقصور فيها، وما إذا كانت توفر ضمانات كافية للموظف العام، في حالات تعليق أو إنهاء علاقته الوظيفية مع الإدارة، إذا كان غير قادر على القيام بمهامه الوظيفية.

وتهدف هذه الدراسة إلى بيان النظام القانوني الذي يحكم حالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة، من حيث بيان عدم تشابه أسباب هذه الحالات، ومن ثم بيان الآثار القانونية والمادية المترتبة عن كل حالة، سواء بالنسبة للموظف العمومي أو الإدارة المستخدمة.

كما تهدف أيضا إلى معرفة مدى إمكانية إيجاد حلول قادرة على التعامل مع تطورات القوانين التي تحكم الوظيفة العامة في الجزائر، فيما يخص حالات موضوع بحثنا، ومعرفة

مدى ملائمة النصوص القانونية الحالية به في التشريع الجزائري، وتهدف كذلك إلى بيان حدود سلطة الإدارة في تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة.

وتوجد العديد من الدراسات السابقة في مواضيع مشابهة لدراستنا هذه، منها ما هو في جامعاتنا الوطنية، ومنها ما هو من جامعات عربية أخرى، نذكر منها ما يلي:

- مبارك بداح محمد البداح، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011
- بوسالمة إيمان، سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي التبسي - تبسة، 2015/2016.

ولقد واجهتنا مجموعة من الصعوبات والمعوقات خلال قيامنا بدراسة عذا هذا الموضوع، إلا من جانب قلة المراجع المطروحة في المكتبة في مجال الوظيفة العامة، وخاصة المراجع الجزائرية، وبالأخص المراجع المتخصصة في موضوع بحثنا، حيث لا تكاد تتعدى دراسة هذا الموضوع في كل كتاب صفحة او صفحتين على أقصى تقدير.

وللإجابة عن الإشكاليات والتساؤلات المطروحة سابقا وبتابع المنهج المناسب لهذه الدراسة، فإننا قسمنا هذا العمل البسيط إلى فصلين رئيسيين، تناولنا في الفصل الأول النظام القانوني لتعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة، والذي قسمناه بدوره إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول المقصود بالتعليق والإنهاء والكفاءة في العلاقة الوظيفية، وفي المبحث الثاني حالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه الآثار المترتبة عن حالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة، ولقد قسمناه بدوره إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول الآثار المترتبة عن حالات التعليق، وفي المبحث الثاني الآثار المترتبة عن حالات إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة.

الفصل الأول

النظام القانوني لتعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

المبحث الأول: المقصود بالتعليق والإنهاء والكفاءة في الوظيفة العامة

المبحث الثاني: حالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

الفصل الأول

النظام القانوني لتعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

إن طبيعة العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة هي علاقة تنظيمية، حسب ما تبناه المشرع الجزائري بعد الاستقلال إلى يومنا هذا في القوانين المتعاقبة والمختلفة المتعلقة بالوظيفة العامة والعمل وتنظيمه¹، وهي علاقة محدودة مهما طالت ولن تكون بأي حال من الأحوال علاقة أبدية، لأن الإدارة عند اختيارها للموظفين الأكفاء تسعى دائماً إلى تحصيل أكبر قدر من الفائدة والمنفعة العامة، لتصل بذلك إلى أعلى درجات الرقي والاستقرار والراحة²، وهذا لا يتم إلا ببذل مجهودات في العمل، لا يقوى عليها إلا الموظفين الأكفاء بدنياً وصحياً، وهذا لا يتوفر إلا بعامل السن واللياقة البدنية والصحة بالإضافة إلى حالات أخرى مثل الأخلاق والسلوكيات والكفاءة المهنية...إلخ، لذا فإن الموظف إذا بلغ سن الشيخوخة أو أصيب بمرض ما أو غيرها من العوائق المهنية، فإن جهوده وطاقاته ومردوديته تصبح أقل بكثير مما كانت عليه وقت كان الموظف شاباً جليداً وسليماً...إلخ، وبطبيعة الحال فإن هذا التراجع في الأداء سيؤثر وينعكس سلباً على العمل الذي يقوم به لصالح الإدارة، لذلك يجب تغييره أو قطع العلاقة معه مؤقتاً أو تحتيته ووضع شخص آخر مكانه ليقوم بأعباء الوظيفة حسب ما تحتاج إليه³. لذا أخذت معظم تشريعات

1 - أنظر: المادة 06 من الأمر 133/66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، الصادرة في 06 يوليو 1966، (ملغى). والمادة 07 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، لسنة 2006، الصادرة في 16 يوليو 2006. والمادة 88 من القانون 12/78، المؤرخ في 05 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج ر عدد 32، الصادرة في 08 غشت 1978. والمادة 07 من القانون 06/82، المؤرخ في 27 فبراير 1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، الصادرة في 2 مارس 1982. وكذا الفقرة 02 من المادة 05 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

2 - حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب "دراسة مقارنة"، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002، ص 12.

3 - صالح ناصر العتيبي، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائري، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الأول، السنة 29، 2005، ص 142.

الدول على إظهار وتوضيح طرق وحالات تعليق وإنهاء العلاقة بين الموظف والإدارة سواء لعدم كفاءته أو لغير ذلك.

إن تعليق أو إنهاء العلاقة الوظيفية في غالبية حالاته يأخذ إحدى الصور التالية: إما عزل من الوظيفة أو الفصل منها، وإما التوقيف المؤقت أو النهائي، وإما النهايات الطبيعية للعلاقات الوظيفية أو النهايات الاستثنائية لها.

كما تجدر الإشارة على أن مصطلحي العزل والفصل لكل منهما مجاله الخاص به، فلا يمكن اعتبارهما مصطلحين مترادفين¹، فالفصل أوسع نطاقاً من العزل، وهو إجراء إداري ينهي العلاقة الوظيفية لأسباب غير تأديبية، ويكون قبل الإحالة على التقاعد، وقد يكون الفصل في عدة حالات، منها الفصل لعدم الكفاءة²، أما العزل فهو إنهاء الخدمة لسبب خطأ تأديبي (لعدم الكفاءة الأخلاقية أو المسلكية أو السلوكية)، وينحصر في حالة إنهاء خدمة الموظف العمومي بقرار تأديبي³ (قرار إداري).

ومن هذا المنطلق لا بد من بيان النظام القانوني لتعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة، وذلك من بيان المقصود بتعليق العلاقة الوظيفية وكذا انتهائها، وكذا بيان المقصود بالكفاءة الوظيفية.

وعليه يمكن تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: المقصود بالتعليق والإنهاء والكفاءة في الوظيفة العامة

المبحث الثاني: حالات تعليق وانتهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

¹ - مبارك بداح محمد البداح، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 65.

² - بدرية جاسر الصالح، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي (الأسباب والآثار)، مجلس النشر العلمي، لجنة التأليف والتعريب والنشر، جامعة الكويت، ط 1، 1996، ص 07.

³ - محمود حلمي، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 2، 1974، ص 304.

المبحث الأول: المقصود بالتعليق والإنهاء والكفاءة في الوظيفة العامة

لبيان مفهوم الكفاءة الوظيفية، وكذا بيان متطلباتها في التشريع الجزائري، وكذلك بيان معنى تعليق علاقة الموظف العام بالإدارة وتمييزها عن الإنهاء، فقد قسمنا هذه المبحث إلى مطلبين، تناولنا في الأول مفهوم مصطلح التعليق وتمييزه عن الإنهاء، أما الثاني فقد تناولنا فيه مفهوم الكفاءة الوظيفية ومكوناتها.

المطلب الأول: مفهوم التعليق وتمييزه عن الإنهاء

إن مفهوم مصطلح التعليق يتطلب منا تحديد تعريفه وتمييزه عن مصطلح الإنهاء.

الفرع الأول: تعريف التعليق

التعليق في اللغة مصدر الفعل علق، قال ابن فارس (عام 395 هـ): علق العين واللام والقاف: أصل كبير صحيح يرجع معنى واحد، وهو: أن يناط الشيء بالشيء العالي، ثم يتسع فيه... تقول: علقت الشيء أعلقه تعليقا¹.

التعليق في اصطلاح النحويين، عرفه ابن هشام في قطر الندى: هو إبطال عمل الأفعال القبلية لفضا لا محلا؛ لا اعتراض ما له صدر الكلام بينهما، وبين معمولها². والتعليق من المصطلحات النحوية المبكرة، وقد جعله النحاة عنوانا للزوم إبطال الأفعال القبلية³. أما الدكتور عبده الراجحي فقد عرف التعليق بأنه: هو إبطال العمل لفضا فقط وبقائه محلا وسببه وجود كلمة تفصل بين الفعل ومفعوليه، وهذا يسمى (المانع) أو (المعلق)⁴. منه نستنتج أن التعليق هو إجراء مؤقت في العلاقة الوظيفية أو علاقة العمل، فتبقى هذه الرابطة قائمة حتى إذا ما حدث ما يحول دون تنفيذ الالتزامات الواردة عليها قانونا، أي التعليق يؤدي إلى توقف مؤقت للعلاقة لتستعيد سريانها بعد زوال العائق أو سبب التوقف.

1 - ابن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، دار الفكر، 1979، ص 125. وانظر أيضا: مجلة كلية العلوم الإسلامية، الإلغاء والتعليق في الأفعال الداخلة على المبتدأ والخبر، العراق، ص 256، 257.
- وأنظر أيضا: موقع المجلات الاكاديمية العلمية العراقية <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=54915>
2 - ابن هشام، قطر الندى وبل الصدى، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، دار معارف. ط 11، القاهرة، مصر، 1383 هـ، ص 172. وانظر أيضا: مجلة كلية العلوم الإسلامية، المرجع نفسه، ص 257. وأنظر أيضا: الموقع نفسه.
3 - انظر مجلة كلية العلوم الإسلامية: المرجع نفسه، ص 257. وأنظر أيضا: الموقع نفسه.
4 - انظر مجلة كلية العلوم الإسلامية: المرجع نفسه، ص 259. وأنظر أيضا: الموقع نفسه.

أما المشرع الجزائري في القوانين الأساسية للوظيفة العامة، الأمر 133/66 والأمر 03/06 لم يتكلم صراحة على تعليق العلاقة الوظيفية غير أنه بالنظر إلى قانون العمل 11/90 المعدل والمتمم، نجده قد أشار إلى تعليق علاقة العمل في المادة 64 منه بقوله: "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:..."¹.

الفرع الثاني: تمييز التعليق عن الإنهاء

الإنهاء في اللغة: أنهى الشيء أي أبلغه نهايته وأتمه، وأوصله. وأنهى عن الشيء أي كف وامتنع². وكل هذه المعاني تدل إلا على أن الإنهاء يدل على التوقف النهائي للأمر المناط به أو وصوله إلى منتهاه.

لذلك يعتبر إنهاء العلاقة الوظيفية هو انحلال الرابطة القانونية التي نشأت عن تلك العلاقة ومصيرا محتوما لها، إذ لا يمكن أن تدوم لمدى الحياة. وحالات إنهاء العلاقة الوظيفية أو علاقة العمل اثنان وهي: حالات متعلقة بالأسباب القانونية العادية وأخرى متعلقة بالأسباب القانونية العارضة وأما بالنسبة للحالات المتعلقة بالأسباب الاقتصادية فهي سبب آخر لإنهاء علاقة العمل دون العلاقة الوظيفية. وهي تلك الحالات التي يجيز فيها القانون والنظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء عقد العمل مع الالتزام باتباع الإجراءات المقررة لذلك، وكذلك الالتزام بما يترتب من حقوق للطرف الآخر.

المطلب الثاني: مفهوم الكفاءة الوظيفية ومكوناتها

لمحاولة فهم الكفاءة الوظيفية وجب علينا أولا البحث عن تعريفها، لتقريب المعنى العلمي أكثر لمفهومها من منظور الوظيفة العامة، وكذا معرفة مكوناتها.

¹ - القانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل، ج ر عدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990، والمعدل والمتمم بالقانون 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991، والأمر 21/96، المؤرخ في 09 يوليو 1996، ج ر عدد 43، الصادرة في 10 يوليو 1996.

² - المعجم الرائد، موقع المعاني: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>

الفرع الأول: تعريف الكفاءة

لقد جاء في كتاب الله عز وجل ما يدل على لفظ الكفاءة في قوله تعالى "لم يكن له كفوا أحد" من صورة الصمد، أي لم يكن أحد من خلقه مماثلاً ولا مشابهاً له، لا في أسمائه ولا في صفاته، ولا في أفعاله، تبارك وتعالى وتقدس.

وفي الحديث عن أبي بن كعب أن المشركين قالوا لرسول الله ﷺ: انسب لنا ربك، فأنزل الله ﷻ: ﴿لَمْ يَكُنْ لِرَبِّهِمْ كُفْوًا كَمَا أَصْبَدَ الَّذِي كَفَرَ لِرَبِّهِ وَكَانَ اللَّهُ غَنِيًّا غَنِيًّا﴾ لأن الله ليس شيء يولد إلا سيموت، ولا شيء يموت إلا سيورث، وأن الله عز وجل لا يموت ولا يورث. ﴿لَمْ يَكُنْ لَهُ كُفْوًا﴾ قال: لم يكن له شبيه ولا عدل وليس كمثل شيء.

رواه الترمذي والحاكم وصححه الحاكم ووافقه الذهبي¹.

ونفهم من هذا أن الله عز وجل أخبر خلقه أنه لا يمكن لأي مخلوق كان أن يعادله ويمثله أو يشابهه في أي شيء، كما نستطيع أن نفهم من هذا أن للبشر كفاءة محدودة ويمكن مقارنتها إلا مع بني جلدته فقط.

وأهم تعريف للكفاءة هو الذي يورده ابن منظور في "لسان العرب"² فالكفاء هو النظير، وكذلك الكفاء هو مصدر الكفاءة، التي تعني النظير والمساوي. وهي استعداد على قوة القيام ببعض الأفعال، مثل كفاءة إدارة ما، والتي تمارس في حدود أحكام القانون والتنظيمات المعمول بهما.

والكفاءة لغة هي الحالة التي يكون فيها الشيء مساوي لشيء آخر. وأصل كلمة الكفاءة جاءت من كفاء، أي القدرة على القيام بالشيء وحسن تصرفه، ولفظ الكفاءة قد ظهر سنة 1968 في اللغات الأوروبية بمعاني متباينة حسب السياق المستعملة فيه، وقد ترسخ هذا المصطلح في كتب الإدارة والتسيير في المؤسسة ودوره في تحسين الأداء بها³. وقانونا تعرف الكفاءة بأنها استعداد معروف لسلطة اجتماعية، تقوم بموجبة، بهذا الفعل أو ذلك ضمن شروط معينة. والكفاءة هي قدرة الفرد أو المؤسسة على الإنتاج.

¹ - مركز الفتاوى، <http://fatwa.islamweb.net/fatwa/index.php?page=showfatwa&Option=FatwaId&Id=159733>

² - ابن منظور، لسان العرب، دار الجليل، بيروت، المجلد الخامس، 2000، ص 269.

³ - بوسالمة إيمان، سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي التبسي، 2015/2016، ص 04.

وكذلك عرفت الكفاءة على أنها القدرة على التسيير بفعالية لنمط معروف من الوضعيات. والكفاءات ليست هي نفسها المعارف، بل إنها تستعمل وتقوم بدمج وتحريك المعارف المعلنة والمنقاة والمشروطة¹.

أما اصطلاحاً فإن كلمة كفاءة تستعمل في عدة ميادين، ومشاركة بين تخصصات مختلفة، فالكفاءة استعملت في ميدان علم النفس (الكفاءة المعرفية، والعقلية، والحركية... إلخ)، ومستعملة كذلك في تحليل وضائف الأفراد (تحديد الكفاءات المتوفرة في وظيفة معينة والكفاءات اللازمة لشغلها)، كما استعملت كطريقة للتكوين المهني والتعليم والتعلم²، كما استعملت في مجال الاقتصاد والإنتاجية (كفاءة المنشأة أو المؤسسة).

ولهذا فإن تعاريف الكفاءة تنوعت واختلفت باختلاف المفاهيم والسياقات المستعملة من طرف الباحثين، ولعدم الخروج على موضوع بحثنا حصرنا دراستنا لهذه النقطة إلا على التعاريف في ميدان الوظيفة والشغل وهي التعاريف الآتية:

التعريف الأول: الكفاءة المهنية هي قدرة شخص ما على استعمال مكتسباته من أجل ممارسة وظيفة، حرفة، أو مهنة، حسب متطلبات محددة ومعترف بها في عالم الشغل³.

التعريف الثاني: الكفاءة هي مفهوم عام يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعرف الشخصية في وضعيات جديدة داخل إطار حقله المهني، كما تتضمن أيضاً تنظيم العمل وتخطيطه، وكذلك الابتكار والقدرة على التكيف مع نشاطات غير عادية، كما أن الكفاءة تتضمن المزايا الفردية الضرورية للتعامل مع الزملاء، والإدارة، والزيائن بنجاح⁴.

التعريف الثالث: هي مجموع ثلاث أنواع من المعارف: معارف نظرية ومعرفة علمية (خبرة) وبعد سلوكي (أي الكينونة) معبأة أو قابلة للتعبئة، يستخدمها الفرد لإنجاز مهامه بطريقة أحسن⁵.

1 - هاملي عبد القادر، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، "إدارة الأفراد وحوكمة الشركات"، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، والعلوم التجارية، 2011/2010، ص 50.

2 - محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دار المستقبل، ط 1، عمان، الأردن، 1989، ص 43.

3 - حمدي سليمان القبيلات، المرجع السابق، ص 97.

4 - وهيب عباد سلامة، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء، دراسة مقارنة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة،

(د س ن)، ص 146.

5 - J.m.Peretti, dictionnaire de ressources humaines, 3eme édition, librairie unibert, 2003,p5

التعريف الرابع: عرف D.Collardyn الكفاءات على أنها استطلاعات معروفة للقيام بعمل معين في ظل ظروف محددة، سواء كانت مهنية أو بشرية أو اجتماعية¹.

التعريف الخامس: الكفاءة هي تلك المهارة العملية الآنية والقصيرة².

التعريف السادس: "الكفاءات هي تلك التوليفة من المعارف، والمهارات والسلوكيات التي يمتلكها الفرد، والمستعملة والمجسدة في الميدان بغية تحقيق هدف معين"³.

أما عن أقدم مفهوم للكفاءة جاء في القاموس التجاري لسنة 1930 وتعني "مجموعة المعارف والمميزات والقرارات والسلوكيات التي تسمح بمناقشة وفحص واتخاذ القرارات في كل ما يخص المهنة، فهي تفترض معارف مبررة بصفة عامة تعتبر أنه لا يوجد كفاءة تامة إذا لم يواكب المعارف النظرية والمميزات والقدرة التي تسمح بتنفيذ القرارات المتخذة"⁴.

وقد استعمل هذا المفهوم أيضا خلال السبعينات من القرن العشرين في أمريكا وبعدها في أوروبا نتيجة المنافسة الشديدة التي ترتبت عن بزوغ العولمة، وبزيادة تعقد المحيط زاد الاهتمام بالكفاءات وأصبحت أساسية في استراتيجية المؤسسة ومؤشرا لقياس فعالية الموارد غير الملموسة والاعتماد عليها في تحقيق الميزة التنافسية⁵.

وفي هذا الإطار يتوجه بنا مصطلح الكفاءة إلى الدمج بين بعدين اثنين هما: البعد البشري والبعد الاستراتيجي وذلك بفعل تظافر مجموعة من المنطلقات تشكل في مجملها الدعائم الأساسية لنموذج الكفاءات⁶.

• كما يمكن لنا حصر مفهوم للكفاءة في مجال الوظيفة العمومية كما يلي:

¹ - Daniel Pemartin, *Gérer par les compétences ou comment réussir* autrement, édition management société (EMS), PARIS, 1999, P36.

² - Fanny Barbier, André Brunetière, *manifeste pour le lien social*, édition liaison, paris, 1993, p103.

³ - سلامي فتحة، دور تسيير الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية، جامعة أكلي محمد أولحاج، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، 2014/2013، ص 04.

⁴ - موساوي زهية وآخرون، التسيير بالكفاءات: نموذج نوعي لتنظيم العمل وتسيير الموارد البشرية في المنظمات، مداخلة ضمن المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس حول إدارة المعرفة، جامعة الزيتونة، الأردن، 2005، ص 07.

⁵ - بوسالمة إيمان، مرجع سابق، ص 05.

⁶ - ثابتي الحبيب، بن عبو الجيلالي، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، القاهرة، مؤسسة الثقافة الجامعية،

الكفاءة تعني مجموعة من العناصر والصفات مطلوب توفرها في الموظف، وتتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك ونحو ذلك مما تقديره متروك لصاحب العمل.

إذاً فإن مجرد التأهيل العلمي والعملية لا يكفيان للحكم بتوفر هذا المبدأ بل يفضل من لديه خبرة عملية، وإذا توفر الأمران والانضباط في العمل، وكذلك التحلي بالأخلاق الفاضلة مع رؤسائه وزملائه ومراجعيه هي من الأمور اللازمة لتكامل توفر مبدأ الجدارة. يقول الدكتور (لايل سبنسر) وأخوه (سيجان سبنسر) وهما ممن بحث من علماء الإدارة في الغرب في مبدأ الجدارة «أما أسلوب الجدارة في العمل فإن التحليل فيها يبدأ بالشخص وهو يمارس عمله دون أي افتراضات مسبقة عن الخصائص المطلوبة للنجاح في العمل، ثم تحدد الخصائص الإنسانية التي ترتبط بالنجاح في العمل، وذلك انطلاقاً من مقابلات أحداث سلوكية مفتوحة للنهاية، فالجدارة هي خاصية ضمنية للشخص لها علاقة سببية بأداء متفوق فعال يعد مرجعاً معيارياً للوظيفة»¹.

من ناحية أخرى فإن المطالبة بتوفر مبدأ الجدارة لا يقتصر فقط عند بداية الالتحاق بالوظيفة، بل إن الموظف مطالب به طيلة حياته الوظيفية، وتحقيقاً لذلك فإنه ينبغي من الموظف ما يلي:

- أن يكون له تأثير في عمله، وأن يبني جسراً من الثقة مع المقربين منه سواء كانوا رسميين أو مراجعين وهو ما يؤدي إلى ثقتهم في قدراته، وهو أمر يتحقق بالالتزام الموظف بواجباته وإحاطته بأنظمة عمله.

- أن يكون متفهماً للآخرين ومتعاطفاً معهم ومراعياً لأمزجتهم ومشاعرهم ومصغياً لهم.

- أن يكون الموظف واثقاً بنفسه، وهذه الثقة بالطبع تأتي بسبب شعور الموظف أنه قام بالالتزامات المطالب بها وأنه محل تقدير رؤسائه ومراجعيه.

- أن يكون متحكماً في نفسه عند مواجهته الأزمات أو مشكلات العمل أو تكاثره أو نقد الرؤساء والمراجعين، وهذا هو ما يظهر معدن الرجال.

¹ - عبد الله بن راشد السندي، مبدأ الكفاءة المطلوب في الموظف العام، مقال على موقع الجزيرة الإلكتروني <http://www.al-jazirah.com/2011/20110529/ar4.htm>

- أن يحرص على العمل الجماعي، فالموظف الناجح هو الذي يستنير بأراء الآخرين حتى يكون عمله متكاملًا ونظامياً ويتماشى مع أهداف جهة عمله ومع مبدأ التعاون الذي يعد أحد مبادئ الإدارة العامة.

- أن تتوفر لديه روح المبادرة، وهي الذهاب إلى أبعد ما تتطلبه واجبات وظيفته، وذلك بطرح الأفكار والآراء التي تخدم مصلحة العمل، وهو الأمر الذي سيسجل له كجهد إضافي يستفيد منه في المزايا الوظيفية كافة وفي تقديره السنوي.

- أن يتوفر لديه عنصر الولاء لعمله بحيث تكون تصرفاته في عمله منسجمة مع أهداف الجهة التي يعمل بها وهو بالتالي ما يساعدها على تحقيق هذه الأهداف.

ومن كل مسبق يمكن أن نستنتج بأن مفهوم الكفاءة انتقل من مفهوم بسيط يدل على قدرة اليد العاملة على التأقلم والاستجابة السريعة لمؤثرات المحيط والمتمثلة في التحولات التكنولوجية والمهنية إلى مفهوم أعمق يتمثل في جملة المعارف العلمية والمهارات العملية النوعية التي لا يمكن تقليدها من طرف الآخرين.

وأصبحت الكفاءة تشكل أهمية كبرى بالنسبة للفرد في ظل التحديات الجديدة التي أفرزتها التحولات الراهنة، والتي تتميز بالصعوبة وعدم التأكد، وأهم الأسباب التي أدت بالأفراد إلى الاهتمام أكثر بالكفاءة ما يلي¹:

- زيادة خطر فقدان الوظيفة، أو المنصب سواء بالنقل أو بالتسريح نظرا لمتطلبات المنافسة التي توجب ذلك.

- تعزيز فرص الحصول على مكان في سوق العمل يتناسب مع طموحات الفرد، وهذا عن طريق امتلاكه لكفاءة معينة على نحو جيد.

- لا يمكن للأفراد داخل المؤسسة تحسين وضعيتهم كالترقية، إلا بامتلاكهم لعنصر التأهيل، وهذا الأخير لا يتأتى إلا بإعطاء الكفاءة أهمية كبرى.

- ضرورة التكيف السريع والمستمر مع التغيرات البيئية والتنظيمية.

¹ - سلامي فتيحة، المرجع السابق، ص 06.

الفرع الثاني: متطلبات الكفاءة الوظيفية

أولاً: المعرفة

تتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة والمدمجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بتوجيه نشاطاتها والعمل في ظروف خاصة. كما ترتبط المعرفة أيضاً بالمعطيات الخارجية وإمكانية استعمالها وتحويلها إلى معلومات مقبولة ويمكن إدماجها بسهولة في النماذج الموجودة مسبقاً من أجل تطوير ليس فقط محتوى النشاط ولكن أيضاً الهيكل وأسلوب الحصول عليها¹.

والمعارف هي أكثر إمكانية على التحويل، وذلك لأن فرص توظيفها كبيرة وموسعة، كما أن نفس المعارف يمكن توظيفها في العديد من الوظائف على شرط أن تكون من نفس العائلة المهنية².

والكفاءة المعرفية تمكن الفرد من التحول من وضعية إلى أخرى، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا عبر مستوى الإبداع ومستوى الإسقاط، فالفرد إذا كان في مواجهة وضعية جديدة فهو مطالب بالإبداع أما إذا كانت مشابهة لوضعية سابقة فهو مطالب بإجراء عمليات إسقاط باللجوء للقياس مع العلم أنه يوجد مستوى آخر هو التقليد أين يكتفي العامل بالنقل فقط³.

ثانياً: المهارة

محصورة ضمن كفاءات معينة تنتج عموماً عن حالات تعلم، وهي عادة ما تهيأ من خلال استعدادات وراثية، وهي القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق سيرورة وأهداف محددة مسبقاً، وهذا ما يجعل من المهارة أكثر ضمنية وفنية يصعب نقلها⁴.

1 - سلامي فتيحة، المرجع نفسه، ص 09.

2 - المسوس يعقوب، تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية، 2016/2015، ص 47.

3 - إسماعيل حجازي: مصفوفة الاستشارات ببوسطن كأداة المتابعة المسار الاحترافي وتقييم الكفاءات، مداخلة ضمن المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 2005، ص 120.

4 - سلامي فتيحة، المرجع السابق، ص 09.

والكفاءات الحركية: تعني خصوصا الإتقان وتظهر على مستوى الحركات المنظمة بشكل معقد، كما هو الشأن في مجال الرياضة، وعادة ما يربط هذا المفهوم مع الإتقان في الصناعة التقليدية والتقنية ومع الانجازات الفنية وأيضا مع الكفاءات المعرفية الأكثر تجريدا¹.

ثالثا: القدرة²

إمكانية النجاح، وكفاءة ضمن مجال علمي أو نظري، والقدرة حسب قائني تتمثل في بعض الانجازات والتي ترتبط مع بعضها في خاصية معينة فمثلا يمكن للمتعلم أن يقوم بإنجاز سلوكيات متعددة في مجالات مختلفة مظهريا، ومن حيث الموضوع الذي انصبت عليه، تدخل ضمن قدرة واحدة هي القدرة على التذكر.

رابعا: الصحة البدنية والعقلية

إن الأمراض المزمنة أو المعدية، أو العاهات الجسدية أو العقلية تعيق أداء الموظف لعمله وتعطل مصالح المواطنين بسبب غيابه المتكرر والنتاج عن مرضه أو عاهته، حيث تتولى عادة لجنة طبية مكلفة بمعاينة المترشحين للوظائف العمومية، فلكفاءة الموظف لشغل منصبه وجب عليه أن يكون خاليا من الأمراض المعدية حتى لا يشكل وجوده خطرا في نقل العدوى إلى زملائه في العمل من الموظفين أو المتعاملين معه من المواطنين، وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وطبيعة الكفاءة المطلوبة فيها، حيث تستلزم بعض الوظائف درجة عالية من اللياقة الصحية والبدنية مثل الوظائف ذات العمل الشاق، أو التي تحتاج إلى درجة معينة من قوة الإبصار...، في حين لا تتطلب بعض الوظائف سوى درجة متواضعة من اللياقة الصحية والبدنية، وفي هذا الشأن نصت المادة 5/75 من الأمر 03/06 على هذا الشرط، كما أشارت المادة 76 منه إلى ضرورة تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض الأسلاك، غير أنه لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من شغل الوظائف العمومية، وإنما هو شرط عام مقيد بنصوص خاصة. وهنا نشير إلى أن المؤسسات والإدارات العمومية لا بد أن تلتزم بتخصيص نسبة مئوية من

¹ - رقية دهام، تنمية الكفاءات وأثرها على الميزة التنافسية في المؤسسات الجزائرية، مذكرة ماستر، تخصص تنمية

الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2015/2016، ص 21.

² - توماس هيلين، دافيد هنجر، الإدارة الاستراتيجية، ترجمة عبد الحميد مرسي، زهير نعيم الصباغ، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1996، ص 333.

المناصب لهذه الفئة وهي 1% وفقاً لما نصت عليه المادة 27 من القانون 09/02 المؤرخ في 08 ماي 2002، والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

خامساً: الاستعداد

هو قدرة الفرد على تنفيذ المهام وممارسة كفاءاته بتفوق فهي ترتبط بهوية وإرادة الفرد وتحفزه لتأدية مهامه بأحسن ما يستطيع¹. ومن خلال خاصية الثبات التي يتميز بها الفرد، فإنها تمنح للفرد أكبر درجة للتحويل وتسمح له بتوظيفها مهما كان نوع المنصب أو الوظيفة التي يريد ممارستها².

سادساً: الممارسات المهنية المكتسبة والسلوكيات

الممارسات المهنية المكتسبة مرتبطة إلى حد كبير بالمحيط المهني الذي أنتجت أو اكتسبت فيه، وعليه يمكن تحويلها إلى مناصب عمل قريبة من المنصب الأصلي للعامل³. والسلوكيات هي معارف ذاتية وهي مجموعة المواقف والمميزات الشخصية المرتبطة بالموظف والمطلوبة عند ممارسة النشاط المعني، فهي مجموعة الصفات الشخصية كالدقة، والترتيب...⁴، حيث تكتسي طابعاً اجتماعياً رغم امتداد تأثيره إلى جوانب أخرى وتظهر في الكيفية التي يتعامل بها الفرد مع زملائه في العمل ومع كل من له علاقة به أثناء العمل. السلوكيات تظهر في العناصر الآتية⁵: معرفة السلوك والتصرف السليمين، والمهارات التي يظهرها الفرد في التعاون مع الآخرين، وطريقة معالجة المعلومات التي يتلقاها الفرد والتي يستقبلها.

فالكفاءة هي مزيج بين المهارة، المعرفة، والقدرة، والاستعداد، بالإضافة إلى الصحة البدنية، والممارسات المهنية المكتسبة والسلوكيات، وتختلف أهمية كل كفاءة باختلاف مستوى مساهمة كل من هذه المتطلبات حسب نوع الوظيفة.

1 - عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية، ط2، جامعة القاهرة للطباعة، القاهرة، 2003، ص 133.

2 - المسوس يعقوب، المرجع السابق، ص 47.

3 - المرجع نفسه، نفس الصفحة.

4 - رحيل آسيا، دور الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2011، ص 09.

5 - بوسالمة إيمان، المرجع السابق، ص 10.

المبحث الثاني: حالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

بعدما ميزنا بين التعليق والإنهاء، وكذلك أبرزنا مفهوم الكفاءة في مجال الوظيفة العامة، فلا بد من بيان حالات تعليق (مطلب أول)، وحالات إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة (مطلب ثان).

المطلب الأول: حالات تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

حالات التعليق القانونية تتخذها الإدارة من أجل وقف العلاقة التي تربطها بالموظف مؤقتاً، وهذا الإجراء ليس إجراء تأديبي بالضرورة وقد تلجأ له الإدارة في حالات يمكن تقسيمها إلى حالات صحية بحتة (فرع أول)، وأخرى متعلقة بالموظف ومسيرته الوظيفية (فرع ثان).

الفرع الأول: حالات عدم الكفاءة الصحية والبدنية والعقلية

إن الرعاية الصحية للمواطنين بصفة عامة والموظفين والعمال بصفة خاصة، تعد مكسبا دستوريا حسب ما نص عليه دستور 1996 وتعديله الأخير 2016¹.
قد يتعرض الموظف في مساره المهني إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجزا جزئيا أو كلياً، أو عاجزا مؤقتاً أو دائماً، عن أداء التزاماته الوظيفية بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، تثبت ذلك العجز ونوعه ومداه، تصاغ في تقرير يشبه إلى حد ما تقرير الخبرة، لكي يتسنى للجنة المكلفة بدراسة ملف الموظف، باتخاذ الإجراء المناسب له بناء على هذه الشهادة الطبية.

والموظف أو العامل الذي يمسه عجز كلي من أثر حادث عمل أو مرض مهني يكون له نظام حماية خاص، ويقع على الإدارة المستخدمة تحمل مسؤولية هذا الضرر²، نظراً للمخاطر داخل المؤسسة، فالمشرع الجزائري أقر ضمانات لحماية العامل من الأخطار

¹ - أنظر المادة 66 من القانون 01/16، المتضمن التعديل الدستوري، المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر عدد 14، الصادرة في 7 مارس 2016.

² - أنظر المادة 76 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02 يوليو 1983، ج ر عدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.

الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، فهو دائما يسعى إلى المحافظة على صحة العامل والموظف، حيث سن التشريع في مجال التأمينات الاجتماعية بصفة عامة وحوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة¹، من خلال القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/06.

وينجر على ذلك منح إجازة مرضية للموظف متى توفر سبب ذلك، وذلك بان الموظف أن يتمتع بقدر من اللياقة الصحية كشرط لمواصلة عمله².

ويستفيد من هذه الأحكام كل موظف أو عامل مؤمن له اجتماعيا سواء كان عاملا أجير أو غير أجير، ومهما كان النشاط الذي ينتمي إليه، ومهما كان الأجر الذي يتقاضاه ومهما كانت طبيعة عقد العمل³. وهذه الحالات نفضلها كما يلي:

أولاً: عدم الكفاءة بسبب حادث عمل

يعرف حادث العمل بأنه أي طارئ مفاجئ، وغير متوقع أو مخطط له، يقع خلال العمل، أو يسبب ما يتصل به، ويشمل ذلك أي تعرض لمخاطر طبيعية، أو ميكانيكية، أو كيميائية، أو إجهاد حاد، وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة، أو الإصابة البدنية، أو المرض الحاد للعامل المصاب. وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة، أو وسائل الإنتاج، دون إصابة أحد من العاملين. أو قد يؤدي إلى إصابة عامل، أو أكثر، بالإضافة إلى تلفيات المنشأة ووسائل الإنتاج⁴.

وهناك تعريف آخر، يرى بأنه حادث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية، أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات والمعدات أو كل ذلك، وبالتالي هو حادث غير مخطط له، أو مقصود من قبل العامل، وإن

1 - محادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل والأمراض المهنية. المحكمة العليا، الجزء الثاني الغرفة الاجتماعية، 1997 الجزائر، ص 101.

2 - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري "...الوظيفة العامة.."، دار الثقافة، 2003، ص 315.

3 - انظر المادة 03 من القانون 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 02 يوليو 1983، ج ر عدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.

4 - راشد محمد القحطاني، حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28 و 29 أبريل 2009، ص 4.

كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل، أو الآخرين، أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم¹. ويعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث، بأنه «إصابة» أي أنها هي النتيجة المباشرة للحادث الذي تعرض له العامل، وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل أو الموظف في مكان العمل أو بسببه، وكذلك تعبر الإصابات التي تقع للعامل في طريق ذهابهم إلى العمل أو طريق الرجوع منه، إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف². وتصنف الحوادث على الشكل التالي³:

- من حيث نوعها، إلى حوادث مرور، وحوادث مناجم، وحوادث طائرات أو إلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.
- من حيث نتائجها، إلى حوادث تتلف الآلات، أو المنتجات، أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق، أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.
- ومن حيث خطورتها، حوادث مميتة وحوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقْد العين أو اليدين، وأخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة، أو يد واحدة وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.
- من حيث أسبابها، إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل وشروء ذهنه، أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته، أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل، أو انفجار مواد أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات.

1 - سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 725.

2 - مسعودي كلثوم، مقرون هبة، حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها (المؤسسة المينائية بسكيكدة نموذجاً)، الملتنقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسوسيلوجي، 16/15 يناير 2013، ص 03.

3 - رمضان السيد، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971، ص ص 30-32.

- كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها، و أخرى يتعذر تجنبها كعطل مفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختبارها.
- كذلك يمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عليها إصابة وضرر، وأخرى بريئة لا تنجم عنها إصابة أو ضرر، فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء تترتب عليها أو لم يترتب عليها ضرر.
- وحسب المادة 06 من قانون 13/83، يعتبر حادث عمل كل حادث يتعرض له العامل وينتج عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل. ويعد بمثابة حادث عمل، الحادث الذي وقع أثناء، إما:
 - قيام العامل بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو خارج المؤسسة، تنفيذاً لتعليمات صاحب العمل.
 - أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
 - مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.كما يعتبر حادث عمل ولو لم يكن العامل مؤمناً له اجتماعياً الحادث الذي وقع إما:
 - أثناء مزاولة النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة¹.
 - القيام بعمل للمصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك.* ويكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه، أي المسافة بين مكان الإقامة ومكان العمل، وكل حادث يطرأ للموظف أو وفاة في مكان العمل أو في مدته أو أثناء العلاج الذي يلي الحادث يفترض أنه ناتج عن العمل ما لم يثبت العكس².
- ولكي يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل لابد أولاً أن يصرح بالحادث في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ما عدى في حالة

1 - انظر المادة 08 من القانون 13/83، المصدر السابق.

2 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 59168، مؤرخ في 1990/06/25، المجلة القضائية، 1992، عدد

3، الجزائر، ص 121.

القوة القاهرة أو أيام العطل، ويقوم صاحب العمل هو بدوره بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من عمله بنياً بالحادث¹.

وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي على الفور بإبلاغ مفتش العمل المختص، وفي حالة عدم التصريح بالحادث من طرف صاحب العمل يمكن للعامل المصاب نفسه أو ذوا حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشيه العمل أن يبادروا بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل مدته 04 سنوات من يوم وقوع الحادث.

وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد التصريح لديها بالحادث بالبت في الطابع المهني للحادث في أجل 20 يوماً وعليها أن تشعر العامل أو ذوي الحقوق في حالة اعتراضها على الطابع المهني في أجل 20 يوماً من إبلاغها بالحادث².

كما يقوم طبيب الموظف بفحص الإصابات الناجمة عن حادث العمل، وتحرير شهادتين الأولى هي شهادة أولية بعد الفحص الطبي الأول بعد الحادث مباشرة هي شهادة الشفاء إذا لم يترتب عن الحادث عجزاً دائماً أو شهادة الجبر إذا نجم عن الحادث عجزاً دائماً. وتسلم نسخة من هاتين الشهادتين إلى العامل أو الموظف وأخرى إلى هيئة الضمان الاجتماعي³. كما تحدد في الشهادة نسبة العجز على سبيل العلم، لأن نسبة العجز التي يعتد بها هي التي يحددها الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي والطبيب الخبير (بالرجوع إلى جدول محدد عن طريق التنظيم)⁴.

وتضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية تأخذ بعين الاعتبار سن العامل المصاب وقدراته ومؤهلاته المهنية وكذا حالته العائلية والاجتماعية، وتتراوح هذه النسبة الاجتماعية ما بين 01% و 10% للمؤمنين لهم اجتماعياً، التي تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10%⁵.

1 - انظر المادة 15 من القانون 13/83، المصدر السابق.

2 - أنظر المادة 16 من القانون 13/83، المصدر نفسه.

3 - انظر المادة 16 و 17 من القانون 13/83، المصدر نفسه.

4 - انظر المادة 22 و 26 من القانون 13/83، المصدر نفسه.

5 - أنظر المادة 12 من المرسوم 28/84، المؤرخ في 11 فبراير 1984، ج ر عدد 07، الصادرة في 14 فبراير 1984، والمتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ثانياً: عدم الكفاءة بسبب مرض مهني أو خارجي

إن المرض هو من الأخطار التي تصيب الإنسان في جسده أو في نفسه أو في عقله، بسبب عوامل خارجية أو ذاتية، وهو إلى جانب ما يسببه للفرد من ضعف واضطراب، يعتبر كذلك سببا لخسارة مادية قد تنوء بها ميزانية الأسرة وتقع من جراءها في عجز قاس¹. وعرفه الدكتور جلال الدين قريشي بأن المرض العادي هو الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولته عمله، ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل أو ممارسة مهنة معينة، ويحدد بالخبرة الطبية، إنه حالة فيزيولوجية تضعف أو تعدم قابلية جسم الإنسان من ممارسة نشاطه المعتاد، وما ينتج عن ذلك من فقدان مورد المصاب².

إن المرض المهني أو الخارجي على نقيض حادث العمل، لا يكون فجائياً أو مباشراً، لكنه يظهر مع مرور الزمن ويكون نتيجة لتراكمات سلبية ناتجة عن المحيط الذي يعيش فيه الأجير، أو من جراء تعامله بمواد كيميائية أو غيرها أثناء تنفيذ عمله، أو عن طريق عوامل فيزيائية مثل ضجيج الآلات أو المحركات التي تؤدي بالعامل إلى نقص في حاسة السمع أو حتى الصمم.

وتعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص³ وتحدد قائمة الأمراض في جدول خاص بذلك. حيث يجب على مصالح الضمان الاجتماعي التكفل بالعامل أو الموظف المصاب بمرض مهني وقت تصريحه بذلك بالإجراءات اللازمة وفي الآجال المحددة قانوناً، حيث يجب تحديد تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني، كما يجب على الموظف أو العامل بالتصريح عن مرضه المهني لدى مصالح الضمان الاجتماعي في أجل أدناه 15 يوماً وأقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للموظف أو العامل المريض.

حيث تعلق العلاقة الوظيفية في هذه الحالة كما يلي:

¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي (أحكامه وتطبيقاته)، دراسة تحليلية شاملة، ط3، 2003، منشورات الجبلي الحقوقية، لبنان، ص 383.

² - رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2006/2007، ص 105.

³ - انظر المادة 63 من القانون 13/83، المصدر السابق.

1- المرض المؤقت: لكل موظف الحق في التغيب لأسباب صحية، ولا يحق للموظف أن يتغيب عن العمل بداعي المرض، إلا بعد تقديم شهادة طبية، حيث تعلق علاقة العمل للعامل أو العلاقة الوظيفية للموظف المصاب بمرض مؤقت سواء مرضا خارجيا أو مهنيا أو حتى نتيجة لحادث عمل، وله الحق في تعويضات يومية محددة من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر 50% من أجر المنصب اليومي الصافي ابتداء من اليوم السادس عشر الموالي للتوقف عن العمل، 100% من الأجر، وفي حالة الاستشفاء يستفيد الموظف المريض من كامل الراتب وهذا إلا بالنسبة للأيام التي يقضيها في المستشفى¹.

2- مرض طويل الأمد: نتيجة للعجز البدني أو الفكري الناتج عن هذا المرض تصبح من الاستحالة بما كان التنفيذ الفعلي للالتزامات من قبل الموظف أو العامل، سواء كان هذا المرض خارجي أو مرض مهني، حيث تعلق في كلا الحالتين علاقة العمل للعامل، والعلاقة الوظيفية للموظف، وتجمد أثارها إلى غاية الشفاء التام للعامل. حيث يتم التكفل بالموظف أو العامل في هذه الوضعية من الناحية المالية والعلاجية هيئة الضمان الاجتماعي عن طرق دفع تعويضات يومية خاصة بمصاريف العلاج والعناية الصحية طوال فترة الانقطاع عن العمل²، حيث تنص المادة 64 من قانون 13/83 على أنه تتوقف علاقة العمل بسبب عطله مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي ونفس الأوضاع والأحكام تسري على حوادث العمل والأمراض المهنية كما هي محددة في القانون المنظم لها.

3- عطلة الأمومة: تعتبر عطلة الأمومة حالة من حالات تعليق علاقة العمل أو العلاقة الوظيفية بالنسبة لعاملة أو الموظفة التي حان موعد وضعها لمولودها، ففي هذه الحالة لها الحق في هذا الانقطاع المؤقت عن العمل، والمدفوع الأجر لمدة العطلة 14 أسبوعا متتالية ابتداء من التوقف الفعلي عن ممارسة العمل.

¹ - منتديات ملتقى الموظف الجزائري، كل شيء عن العطل والغيابات مع السند القانوني،

www.mouwazaf-dz.com/t21474-topic

² - أنظر المادة 7 من القانون 11/83، المصدر السابق.

ونسجل في كل الحالات السابقة أن العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة المستخدمة تعلق مع استقالة الموظف من التكفل الكامل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، وهذا الأمر متوقف على التقارير الطبية وإكمال الإجراءات والفحوصات الطبية المقررة قانوناً.

الفرع الثاني: حالات عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية

يجب على الموظف العام أو العامل أن يؤدي جميع التزاماته تجاه وظيفته بشكل سليم وكما هو متفق عليه وقت التعيين أو التعاقد، وأن يظهر قدرته وكفاءته على شغل منصبه والقيام بالمهام المسندة إليه، وكذلك يجب على الموظف أو العامل أن يلتزم بالقوانين والأنظمة المتعلقة بعمله أثناء أداءه لعمله أو لوظيفته وعدم تغييره عنها دون سبب مشروع، وعليه ألا يرتكب أي مخالفة أثناء أداءه لمهامه حتى لا يتم عقابه بالتوقيف المؤقت أو حتى الاستغناء عن خدماته نهائياً، بسبب تكرار العقوبات المتعلقة بأدائه لواجباته الوظيفية وفي إطار أخلاقياتها.

وتعتبر الأخلاقيات الوظيفية المتمثلة في الواجبات الوظيفية الأساس القانوني الذي تقوم عليه الإدارة العامة للدولة والمنصوص عليها في الأمر 03/06، وذلك من خلال مظاهر الأخلاقيات الضابطة لعلاقة الموظف برؤسائه الإداريين والأخلاقيات الضابطة لعلاقة الموظف مع المستفيدين من خدمة المرفق العمومي.

أولاً: حالات عدم الكفاءة المهنية

1- حالة الإحالة على الاستيداع: هي الإيقاف المؤقت للعلاقة الوظيفية أو علاقة العمل لموظف أو لعامل مرسم في منصب عمله؛ والمرسوم 159/85 المؤرخ في 23/03/1985 لم يأتي بتعريف لحالة الإحالة على الاستيداع وإنما حدد الجهة التي تقره ومدته وبعض الحالات الأخرى في المواد من 112 إلى 115 معتمداً في ذلك على القانون 06/82.

يتم إقرار وضعية الإحالة على الاستيداع لأحد الأسباب التالية:

* في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأطفال.

* للقيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة.

¹ - المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

* للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي يمارس فيه المعني بالأمر.

* للسماح للموظفة بتربية أحد أبنائها يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بإعاقة تتطلب علاجاً مستمراً.

* لأغراض شخصية بعد سنتين أقدمية.

وأما عن شروط وإجراءات حالة الإحالة على الاستيداع لا يمكن إقرارها إلا بطلب من الموظف وتقرر قانونياً في الثلاث حالات الأولى¹، وتمنح في الحالتين الأخيرتين المذكورتين سابقاً بعد الموافقة المسبقة للجنة المتساوية الأعضاء².

تمنح مبدئياً الإحالة على الاستيداع لمدة لا تتجاوز سنة واحدة، غير أنه يمكن تجديدها أربعة مرات على أن لا تتجاوز المدة في كل مرة سنة واحدة في الحالات الأربعة الأولى³، ويمكن أن تكون متتالية أو منفصلة، أما فيما يتعلق بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية فإنها تحدد مدة سنة على الأكثر بعد سنتين أقدمية عامة وتجدد مرتين إذا ما توفرت شروط الاستفاداة من فترة ثانية يمكن إقرارها بعد مضي خمسة سنوات خدمة فعلية، ويمكن تجديدها بنفس الشروط لفترة ثالثة وأخيرة خلال كامل المسار المهني.

وبالنظر إلى طبيعة الاستيداع وحالاته فنرى أنه وسيلة في يد الموظف أو العامل لتعليق علاقته مع الإدارة لأسباب يفترض فيها أنه خلال تلك الفترة لا يستطيع أداء التزاماته تجاه الوظيفة، ومنه يكون في حالة هو فيها غير كفء لأداء مهنته أي عدم كفاءة مهنية.

2- حالة الخدمة الوطنية: نص عليها الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية حيث جاء في مادته الأولى بأن الخدمة الوطنية إلزامية لجميع الأشخاص المتمتعين بالجنسية الجزائرية وبالبالغين من العمر 19 سنة. وعليه فالخدمة الوطنية واجب مقدس لمن توفرت فيه الشروط وكان باستطاعته أدائها.

1 - أنظر المواد 146 و147 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

2 - أنظر المادة 148 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

3 - أنظر: المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 يونيو 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

وزيادة على ذلك فإن المادة المنصوص عليها من نفس القانون اشترطت عدم إمكانية التحاق أي مواطن بوظيفة عمومية في الإدارات العمومية للدولة والمصالح الخارجية التابعة إن لم يثبت وضعيته تجاه الخدمة الوطنية بتقديم احد الوثائق التالية¹:

. بطاقة الخدمة الوطنية للذين أدوا الواجب الوطني

. شهادة الإعفاء

. شهادة عدم التأهيل

. شهادة القبول مع عدم التجنيد.

والإحالة على الخدمة الوطنية تكون بتقديم الموظف لوثيقة تثبت استدعائه للالتحاق بالثكنة العسكرية ويكون ذلك وفق الأشكال والإجراءات القانونية الخاصة بهذه الحالة، على إن يتم إدماج الموظف بعد انهاءه لفترة أداءه لمدة الخدمة الوطنية بقوة القانون، حتى ولو كان زائد على التعداد بشرط أن يقدم المعني طلب في أجل أقصاه 3 أشهر من تاريخ تسريحه من الخدمة الوطنية وإن لم يفعل يفقد حقه في إعادة الإدماج.

ومن كل ما سبق، وبما أن حالة الخدمة الوطنية يحال إليها الموظف بقوة القانون، نستخلص أن علاقة الموظف أو العامل تجاه منصبه أو علاقته مع الإدارة المستخدمة في هذه الحالة، تعتبر علاقة معلقة لعدم كفاءته المهنية خلال أداءه للفترة الزمنية المحددة قانوناً للخدمة الوطنية، لأنه لا يستطيع الموظف أو العامل المعني بذلك الجمع بين أداءه الواجب الوطني والقيام بمهامه الوظيفية، وهذا من الاستحالة بما كان أن تكون له القدرة على تنفيذ التزاماته العسكرية والمدنية في آن واحد.

ثانياً: حالات عدم الكفاءة الأخلاقية

في هذه الحالة يمنع الموظف عن ممارسة أعماله الوظيفية جبراً عنه بصفة مؤقتة²، فهذه الحالة عنونها الأستاذ الدكتور نواف كنعان بالوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل "كوضع وظيفي"، ويقصد به إقصاء الموظف المتهم بالخطأ وتحتيته عن وظيفته

¹ - انظر: التعليم رقم 02، المؤرخة في 25 يناير، 1997 المتعلقة بالإثبات المسبق الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية عند التوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية.

² - محمد قدرى حسن، القانون الإداري "...-الوظيفة العامة..."، "دراسة مقارنه"، إثناء للنشر التوزيع، الأردن،

مؤقتاً، حيث لا يباشر ولا يتولى أي سلطة تستند إلى الوظيفة العامة.. والحكمة من ذلك هو ضمان عدالة وموضوعية التحقيق الذي يجري مع الموظف المخالف، وذلك من خلال تجريده من صلاحياته، وكف يده عن العمل حتى لا يؤثر في مسار التحقيق، ولضمان الوصول إلى الحقيقة مجردة وبعيدة عن التأثير والترزيف¹.

وهذه الحالة ليس بعقوبة تأديبية، بل مجرد إجراء احتياطي تقاديا للعبث بالأدلة أو إخفاءها، وكذلك منع محاولة التأثير على الشهود².

وتتجلى لنا هذه الحالة في التوقيف المؤقت عن العمل، أو تعليق العلاقة الوظيفية، هو إجراء تحفظي ووقائي تلجأ إليه الإدارة للمحافظة على مصالح المرفق العام، والذي يتم بإبعاد الموظف عن وظيفته إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

ونظراً لآثار السلبية التي قد يترتبها إجراء التوقيف المؤقت على الموظف، فإن القانون قيد سلطة التعيين بحالتين للجوء إليه وهما³:

1- حالة العقوبة التأديبية: في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في الأمر 03/06 بقوله: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها حق التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً، ويتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي⁴...".

2- حالة العقوبة القضائية: في حالة متابعة الموظف جزائياً، "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية، ولا تسمح ببقائه في منصبه ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا

1 - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (د س ن)، الأردن، ص 99.

2 - سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 371.

3 - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مجلة المفكر، العدد التاسع، 2008، ص 82.

4 - أنظر المادة 173 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

تتجاوز 06 أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف¹...".

التوقيف بوصفه إجراء مؤقت فليس له طابع تأديبي فهو لا يدخل ضمن العقوبات التأديبية المحددة قانوناً، وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 10 جويلية 1982 من المقرر قانوناً أن إيقاف موظف من عمله لا يشكل عقوبة تأديبية حسب مفهوم المواد 54،55،56 من القانون العام للوظيفة العمومية، ومن ثم لا يقبل الطعن فيه بالبطلان أمام القضاء².

وعرفته المحكمة العليا في قرار آخر بأنه: "إجراء يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المرفقية بهدف الإبعاد المؤقت عن الوظيفة لغاية البت في أمر الموظف، ومن ثم فهو لا يرقى إلى درجة القرار التأديبي، إذ لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء، لكن للموظف حق في طلب التعويض عند ثبوت عدم تبرير اللجوء إليه"³.

ولذلك نستنتج أن هذه الحالة هي من حالات تعليق العلاقة الوظيفية أو حتى علاقة العمل بسبب عدم الكفاءة الأخلاقية للموظف أو العامل، لما يعتره إجراء التأديب من خصائص للمحافظة على أخلاقيات المهنة أو العمل داخل الإدارة أو حتى تجاه المنتفعين من المرفق العام.

المطلب الثاني: حالات إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

إن معظم حالات تعليق العلاقة الوظيفية يمكن أن تصل إلى إنهاء العلاقة نهائياً إذا تقام وضع حالتها، بالإضافة إلى حالات أخرى، وحالات الإنهاء القانونية تتخذها الإدارة من أجل قطع العلاقة التي تربطها بالموظف بصفة دائمة، وهذا الإجراء ليس إجراءً تأديبي بالضرورة وقد تلجأ له الإدارة في حالات يمكن تقسيمها إلى نفس التقسيم السابق بالنسبة

1 - أنظر المادة 174 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

2 - قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية تحت رقم 24316، مؤرخ في 10 جويلية 1982، قضية ل.م ضد وزير العمران والبناء، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1990، ص 182، 184.

3 - قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى تحت رقم 39742، مؤرخ في 01/06/1985، قضية ب.ر ضد مديرية التربية لولاية الجزائر، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1989، ص 200.

للتعليق، حيث نفسها إلى حالات صحية بحتة (فرع أول)، وأخرى متعلقة بالموظف ومسيرته الوظيفية (فرع ثان).

الفرع الأول: حالات عدم الكفاءة الصحية والبدنية والعقلية

بما أنه يشترط في الموظف العام عند دخوله الوظيفة العامة، ان يكون لائقاً صحيحاً، لذلك فمن الطبيعي ان يترتب على فقد الموظف لهذه اللياقة انقضاء الرابطة الوظيفية¹. فلا يستطيع الموظف العمومي القيام بمهام وظيفته بسبب عجزه وعدم لياقته وكفاءته الصحية، ما قد يشكل سبباً من أسباب إنهاء خدمته²، غير أنه يقتضي العمل بهذا السبب في ظل شروط خاصة واستثنائية، لاسيما أن التأمينات الاجتماعية الحديثة قد خولت إعطاء الموظف تعويضا شريطة بلوغه نسبة معينة من العجز³، من ثم تفرض مصلحة الإدارة والمصلحة العامة أن يكون الموظف مؤهلاً صحياً للقيام بعمله على أكمل وجه بما يحقق ذلك المردودية المبتغاة في سير المرفق العام⁴، وفي هذا الصدد أقر قانون الوظيفة العمومية الصادر سنة 1966، شرط اللياقة الصحية كشرط للتوظيف والبقاء في الوظيفة الإدارية في آن واحد وهذا بموجب المادة 3/25 منه، كما أقرت المادة الأولى من المرسوم رقم 144/66، المتعلق بشرط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية⁵، أنه إذا فقد الموظف لكفاءته الصحية يعرض على اللجنة الطبية لإصدار قرارها

1- حمدي سليمان القبيلات، القانون الإداري "...-الوظيفة العامة"، الجزء الثاني، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010، ص 377.

2 - عبد الغفار إبراهيم موسى، التعويض النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية بعد انتهاء الخدمة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2003، ص 110.

3 - بوجميدة عطاء الله، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1990، ص 62.

4 - بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2007، ص 348.

5 - أنظر: المرسوم 144/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، ج ر عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966 (ملغى).

في هذا القبيل، وفي حالة صدور القرار بعدم لياقته الصحية يفقد الموظف وظيفته مع مراعاة الإجراءات القانونية المتطلبية لذلك¹.

ويجب الإشارة إلى أن القانون الأساسي للوظيفة العامة الحالي 03/06، لم يتضمن في طياته إجراء التسريح الإداري الناتج عن عدم اللياقة الصحية، بل اكتفى فقط بالنص على توافر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف، حيث نص القانون السالف ذكره في المادة 75 على أن: "تتوافر فيه شروط السن والقُدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".

فإذا تعرض الموظف العمومي لعجز جسماني دائم يمنعه من أداء الوظيفة، فالإدارة قد تكون مضطرة لتسريحه تسريحاً إدارياً لسبب عدم الكفاءة أو اللياقة الصحية تحت وصاية هيئة الضمان الاجتماعي التي تمنحه تعويضات وريع العجز مع كفالة تكاليف علاجه وفُحوصاته².

الفرع الثاني: حالات عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية

تتجلى عدم الكفاءة المهنية في السلوك والحالة التي يظهر بها الموظف خلال عمله التجريبي أو حتى بعد ترسيمه في منصبه، وهو ما يؤدي إلى التأثير وعرقلة سير المرفق العام، لأن حالة الموظف وسلوكه الشخصي قد يؤديان إيجاباً أو سلباً إلى زيادة الفعالية في العمل الإداري أو تجميده، وعليه فإن المقصود بعدم الكفاءة المهنية هو: "عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياماً حسناً (قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة)، بحيث لا يعرقل سير المصلحة".

لذلك يكمن الفرق الجوهرى بين عدم الكفاءة المهنية والتأديب في أن التأديب يرتكز على وقائع محددة بناء على خطأ تأديبي (مهني)، بينما عدم الكفاءة المهنية لا تتطلب

¹ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 119.

² - بن عمران محمد الأخضر، المرجع السابق، ص 355.

واقعة محددة بذاتها أو خطأ، فهي عبارة عن سلوك وحالة تُبرهن عن مدى صلاحية الموظف من عدمه¹.

لذلك يمكن سرد هذه الحالات كما يلي:

أولاً: حالات عدم الكفاءة المهنية

1- حالة التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية: لقد أقر المشرع الجزائري تسريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية وهذا بموجب المادة الأولى من المرسوم 2148/66²، والمتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، حيث يصدر القرار بذلك من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وبعد مراعاة الكيفيات المقررة التي تتطلبها الإجراءات التأديبية، وهو ما تم تكريسه وفقاً لقانون الوظيفة العمومية السابق³.

إلا أن قانون الوظيفة العمومية المعمول به، الأمر 03/06 لم يتضمن في أحكامه على التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية، باستثناء حالة الموظف المتربص بالإدارة لها سلطة تقديرية واسعة للتسريح الإداري إذا ما ثبتت عدم كفاءة هذا الموظف مهنيًا⁴، وقد اكتفى المشرع الجزائري وفقاً لهذا القانون بتقييم الموظف العمومي الدائم في مردوديته بناء على كفاءته المهنية في الخدمة⁵.

2- في حالة التسريح الإداري لعدم الكفاءة في الانتماء والولاء: لتجسيد الولاء للدولة وحسن سير مرافقها، يخول لها أن تضع شروطاً تضمن مبدأ السيادة الوطنية، ومن ثم لا يمكن لأي شخص أن يشغل الوظيفة العمومية، إلا بحيازته على الجنسية الجزائرية، واستثناء يمكن الاستعانة ببعض الأجانب لتولي وظائف خاصة للاستفادة من خبراتهم بصفة مؤقتة

1 - بوحميده عطاء الله، المرجع السابق، ص ص 53، 54.

2 - أنظر: المرسوم 148/66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج ر عدد 46، الصادرة في 8 يونيو 1966 (ملغى).

3 - أنظر المادة 68 من الأمر 133/66، المصدر السابق.

4 - أنظر المادة 85 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

5 - أنظر المادة 99 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

نظراً لقلّة هذه الكفاءات محلياً، إلا أنهم لا يتمتعون بصفة الموظف العمومي، بل يخضعون لنظام التّعاقد الفردي أو الجماعي والذي عادة ما يقع بإشراف الدولتين المعنيتين¹.

وعلى هذا الأساس أتجه المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية 133/66، على فرض الجنسية الجزائرية كشرط للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 25 على أنه: "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية: إذا لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل، مع الاحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 75 أدناه..."، كما اشترط المشرع شرط الأقدمية للجنسية في نفس القانون، حيث نص في المادة 75 على أن: "لا تُطبق على الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير، والأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966، كذلك نص المرسوم 59/85 في المادة 31 على أنه: "لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توافر فيه ما يأتي: أن يكون جزائري الجنسية..."، علاوة على ذلك أقر قانون الوظيفة العمومية الحالي 03/06 بنص المادة 75 منه على أنه: "لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشُّروط الآتية: أن يكون جزائري الجنسية..." ناهيك على أن المادة 216 من نفس القانون أقرت على أن: "ينتج إنهاء الخدمة التّام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظّف عن: فقدان الجنسية أو التّجريد منها.."، لذا تُعتبر الجنسية شرطاً واجب للدخول للوظيفة العمومية والاستمرار فيها، فإذا فقد الموظّف العمومي جنسيته بعد التحاقه بالوظيفة وفقاً للحالات المحددة قانوناً، فإنّه يقتضي الأمر تسريحه تسريحاً إدارياً.

3- حالة الإحالة على التقاعد لعدم الكفاءة المهنية (كفاءة عمرية): لقد سن المشرع الجزائري مجموعة من القوانين في تشريعاته على حق الموظف أو العامل في التقاعد بعد أدائه لمهامه الوظيفية لمدة زمنية معينة، أو بلوغه لسن التقاعد القانونية، بهدف حماية الموظف أو العامل من تقلبات الدهر ونكبات الحياة، حيث نظم الإحالة على التقاعد القانون والذي حدد ظروفها وعواملها.

¹ - بن عمران محمد الأخضر، المرجع السابق، ص ص 385 ، 384.

والإحالة على التقاعد هو قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف متى بلغ سنا معينة أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حدا معيناً¹.

حيث نص الميثاق الوطني 1976 على: "...ضمان تقاعد محترم لجميع العمال والتغطية الكاملة ضد حوادث العمل وتقلبات الدهر..."، كما أقر نفس الميثاق على ضرورة وضع نظام عام للمعاشات والمنح تكفل الحماية الاجتماعية للعمال، كما أكد على أن هذه المعاشات والمنح لا يجوز أن تخفض عن مستوى الأجرة التي كان يتقاضاها العامل من قبل تقاعده أو عاهته أو وفاته. وكذلك في حالة وفاة الموظف المتقاعد أو المحال على المعاش، فإن منحة التقاعد أو المعاش يجب أن تصرف إلى الأسرة التي كانت في كفالتة، وأن منح التقاعد أو المعاش تخضع لشروط الزيادة التي على الراتب الأدنى المضمون². كما نص الميثاق الوطني 1986 إلى حق العامل في التقاعد، "تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم ومن خلال الحماية الكاملة من حوادث العمل ونواب الدهر"، ونصت المادة 32 منه على: "ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي"³.

إن المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، لم يذكر بصراحة حق التقاعد ولكن المادة 16 ذكرت نظام الحماية الاجتماعية للعمال⁴.

ونصت المادة 33 من الأمر 03/06 على حق الموظف في التقاعد: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"⁵ ولقد أصدر المشرع الجزائري قانون كامل بخصوص حالة التقاعد وهو القانون 12/83 المؤرخ في 02-07-1983 المعدل والمتمم والمتعلق بقانون التقاعد⁵.

1 - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 345.

2 - أنظر: الميثاق الوطني لعام 1976، ص 218.

3 - أنظر: الميثاق الوطني لعام 1986، ص 175.

4 - المادة 16 من المرسوم 59/85، المصدر السابق.

5 - القانون 12/83، المتعلق بقانون التقاعد، المؤرخ في 02 يوليو 1983، ج ر عدد 28، الصادرة في 05 يوليو

1983، المعدل والمتمم بالأمر 18/96، المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج ر عدد 42، الصادرة في 07 يوليو 1996.

وحتى يحال العامل على التقاعد لا بد أن تتوفر لديه جملة من الشروط، وهي:

- بلوغ العامل 60 سنة للرجال، 55 سنة للنساء.
 - قضاء العامل 15 سنة عمل على الأقل.
 - دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل.
- وحسب هذا القانون فإنه يمكن تخفيض السن المطلوبة للتقاعد بالنسبة لنوع معين من الأعمال، التي تتطلب خطوة خاصة، وتحدد هذه الأعمال بموجب مرسوم 1. ويتضمن هذا الحد عدة استثناءات ضبطتها أحكام القانون المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985 ويتعلق الأمر مثلا: بإمكانية التخفيض لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على أقل وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث سنوات، لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ لا تسرى عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن، الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء 2.

وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد إما لاستكمال الحد الأقصى من السن القانوني للتقاعد، وإما بطلب منه وبقوة القانون قبل بلوغه السن الأقصى، إذا توافرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02- جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

ثانياً: حالات عدم الكفاءة الأخلاقية

تتمثل في حالتين أساسيتين وهما حالة العقوبة الإدارية، وحالة العقوبة القضائية.

1- حالة العقوبة الإدارية: يعد التسريح التأديبي حالة من حالات إنهاء العلاقة الوظيفية، وهو من أخطر العقوبات التأديبية للموظف أو العامل، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد إمكانيته لتولي وظيفة عامة مرة أخرى³، بالتالي فإن التسريح التأديبي يختلف عن بقية صور إنهاء العلاقة الوظيفية، من حيث الإجراءات التحفظية التي تتخذها الإدارة، باعتباره

1 - أنظر المواد 6 إلى 11 من القانون 12/83، المصدر السابق.

2 - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 97.

3 - عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب، (د د ن)، 2004/2003، ص 07.

صاحب الخطأ الجسيم، مع مراعاة مصلحة الإدارة والموظف على حد سواء في إجراء تسريح الموظف تأديبياً¹.

لم يستقر القانون الجزائري بصفة خاصة والقانون المقارن عامة على تحديد مصطلح يحدد عقوبة التسريح، باعتبارها من أخطر العقوبات التي تُصيب الموظف، مما يؤدي به إلى إنهاء خدمته، كما أن تعدد المصطلحات التي تدل على مفهوم إنهاء خدمة الموظف أدت إلى اختلاف الفقه والقضاء الإداري في محاولة وضع مصطلح مستقر لعقوبة التسريح². تم استعمال التسريح في القانون الجزائري، نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من طرف الهيئة المستخدمة³، وبصدور الأمر 133/66، نلاحظ أن جل مواد توظف كلمة التسريح للدلالة على معنى التسريح غير تأديبي، وكلمة عزل للدلالة على معنى التسريح التأديبي، باستثناء بعض النصوص التي استعملت فيها كلمة عزل للتعبير على المعنيين معاً⁴.

وتأكيداً لذلك نص المشرع الجزائري بموجب الأمر 133/66 في المادة 55 منه ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة على عقوبة العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش ومع إلغائها، وقد نص نفس القانون المادة 62 على أن: انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن: "2...- التسريح، 3-العزل".

أما المرسوم 151/66، المتضمن الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، فقد ذكر في مواد عقوبة التسريح التأديبي، والتي لا يمكن أن تُطبق، إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كهيئة تأديبية⁵.

من ناحية أخرى نص أيضاً المرسوم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها على: "...أن تُعد الآراء التي تُدلي بها اللجان

1 - بوحميذة عطاء الله، المرجع السابق، ص 32.

2 - يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص 19.

3 - معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح للأسباب الاقتصادية دراسة مقارنة الجزائر فرنسا، رسالة ماجستير في القانون، فرع التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة تيزي وزو، 1998، ص 8.

4 - زياد عادل، المرجع السابق، ص 119.

5 - أنظر المادة 09، من المرسوم 151/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، ج ر عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966، (ملغى).

المتساوية الأعضاء استشارية، إلا في الحالات التي تكتسي فيها طابعاً إلزامياً...، والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغائها" وهذا يدل على التسريح التأديبي¹.

وكذلك قد أقر المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أن تُصنّف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعاً لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات: "...الدرجة الثالثة، التسريح مع الإشعار المسبق ومن غير تعويضات"، وهذا دليل على التسريح التأديبي.

وأقر المرسوم التنفيذي 54/93، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية على أنه، يمكن كل عمل أو إهمال يرتكبه شخص من الموظفين العموميين والأعوان العموميين التابعين للهيئات والإدارات العمومية، وعلى عمال المؤسسات العمومية، قصد عرقلة تطبيق القوانين والتنظيمات، أو عمل السلطات العمومية... أن يتعرض صاحبه لما يأتي: "...العزل...". دلالة للتسريح غير التأديبي².

كما نص المشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم 131/88 المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن في المادة 40 على أن: "يتعرض الموظفون لعقوبات تأديبية قد تصل إلى العزل مع الحرمان من حق المعاش في حالة اعتراضهم لسبيل التدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الإدارة والمواطن..."، وهذه دلالة على التسريح التأديبي³.

أما بالنسبة للأمر 03/06 فقد صنّف في مادته 163 عقوبة التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة، واستعمل في المادة 184 كذلك مصطلح العزل للدلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي.

1 - أنظر المادة 10، من المرسوم 10/84، المؤرخ في 14 يناير 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.

2 - أنظر المادة 11، من المرسوم التنفيذي 54/93، المؤرخ في 16 فبراير 1993، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج ر عدد 11، الصادرة في 17 فبراير 1993.

3 - أنظر المادة 40، المرسوم 131/88، المؤرخ في 04 يوليو 1988، المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27، الصادرة في 06 يوليو 1988.

إلا أن المرسوم 308/07، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشككة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، نص على أن تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل: 3- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، 4- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويض...¹، وهو ما يدل على أن فسخ عقد العمل في نظام التعاقد يتم بطريق غير التأديبي، أما التسريح مع الإشعار المسبق، فهو ما يتم بطريق تأديبي.

ولقد أقر كذلك المشرع عقوبة التسريح في الأمر 31/75، المتعلقة بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، بنص المادة 32 منه، والتي اتجهت إلى تعداد حالات الفسخ التأديبي على سبيل الحصر ومنها: - التسريح الفردي على إثر خطأ جسيم²...، كما تضمن أيضاً القانون الأساسي للعامل حالات انتهاء علاقة العمل، والتي يندرج فيها التسريح ذو الطابع التأديبي³.

كما نص المرسوم 302/82، الذي يتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، على أنه: "يمكن للهيئة المستخدمة في حالة حدوث خطأ جسيم قد ينجم عنه تسريح العامل أن تتخذ أي إجراء تحفظي..."⁴.

واستعمل المشرع مصطلح العزل للدلالة على التسريح التأديبي، وهذا ما ورد في المادة 66 من القانون 11/90، حيث نص على أن: "تنتهي علاقات العمل بالحالات التالية: ...العزل، العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع..."

2- حالة العقوبة القضائية: قد تؤدي أصداء الحكم الجزائي إلى تسريح الموظف العمومي بقوة القانون، حيث يصدر التسريح تبعاً للحكم على الموظف بعقوبة جزائية، لاسيما أن

1 - أنظر المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشككة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

2 - أنظر المادة 32 من الأمر 31/75، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلقة بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، الصادرة في 16 مايو 1975.

3 - أنظر المادة 92، من القانون 12/78، المؤرخ في 05 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج ر عدد 32، الصادرة في 08 غشت 1978.

4 - أنظر المادة 66 من المرسوم 302/82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلقة بكفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، الصادرة في 14 سبتمبر 1982.

القانون يدينه والحكم عليه جزائياً في الجرائم التي يرتكبها، من ثم فإن العقوبة الجزائية إلى جانب ما تُحدثه من تأثير في المتابعة الجزائية والتأديبية، فإنها تُحدث أيضاً أصداء من الناحية الوظيفية يتضمنها الحكم الجزائي بحرمان الموظف من تولية الوظائف سواء كان ذلك مؤقتاً أو دائماً¹، ناهيك على أن العقوبة الجزائية التي توقع على الموظف العمومي خلال صدورها في حكم جزائي يمكن أن تُقضي به إلى حرمانه من وظيفته دون تدخل الإدارة².

وتحقيقاً للمصلحة العامة، وباعتبار الموظف فرد من أفراد المجتمع له ما لهم، وعليه ما عليهم، فإذا ارتكب فعلاً يخل بكيان المجتمع، فإنه يخضع للعقاب الجزائي إذا توافرت أركان الجريمة الجزائية وفقاً لقانون العقوبات³.

ولهذا اعترف المشرع ببعض الجرائم التي تنطبق على الموظف خلال ممارستهم لمهامهم الوظيفية كجريمة الرشوة، والاختلاس، أو حتى خارجها، وهذا ما قد يعرض الموظف العمومي للمتابعة الجزائية دون الإخلال بالمساءلة التأديبية، وإن اقتضى الأمر في بعض الأحيان حتى المسؤولية المدنية.

كما تأسس المسؤولية الجزائية للموظف العام على الفعل الضار "الخطأ الجنائي" الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية⁴. وكذلك يسأل الموظف كسائر الموظفين بصفة عامة عند ارتكابه مخالفة خارج المصلحة التي يعمل بها، أما إذا ارتكبت المخالفة داخل المصلحة أو لها علاقة وثيقة بالمصلحة ولو حدث ذلك خارج وقت العمل فإن المسؤولية تحاط بقواعد خاصة منها ما يثقل مسؤولية الموظف، ومنها ما يخففها⁵.

¹ - ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، ط 3، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003، ص 253.

² - زياد عادل، المرجع السابق، ص 149.

³ - نواف بن خالد فايز العتيبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 40.

⁴ - بوخالفة غريب، الوظيفة العامة في الجزائر، دار النشر عين مليلة، الجزائر، 2013، ص 2.

⁵ - كعبي عبد الرحمان، المسؤولية التأديبية للموظف العام على أخطائه الشخصية، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص تنظيم إداري، 2014/2015، ص 22.

من قبيل المخالفات التي تثقل المسؤولية يوجد في معظم الدول نوع منها لا يرتكب إلا من الموظفان، مثل: الرشوة، الاختلاس، التعسف في استعمال السلطة¹. إضافة إلى ذلك نص المشرع الجزائري في تعديل قانون العقوبات على أن يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في: 1- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف العمومية التي لها علاقة بالجريمة...².

حيث يتّضح من هذا النص بأن المشرع قد أقر العزل كأثر للعقوبة الجزائية التي قد يصدرها القاضي الجزائري ضد الموظف العمومي وذلك بحرمانه من حقوقه المدنية، والتي يأتي في مقدمتها عزله ومنعه من شغل الوظيفة العمومية.

ولقد حددت المادة 75 من الأمر رقم 03/06 شروط لا يمكن لأي كان أن يوظف في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه من بين هذه الشروط فقدان الحقوق المدنية، وبالتالي يجب على هذه الشروط أن تبقى متوفرة في الموظف طيلة حياته المهنية، وإن سقط شرط واحد منها يؤدي كنتيجة حتمية إلى تسريحه.

والإدارة المستخدمة التي يتبعها الموظف العمومي هي من تختص بتوقيع العقوبة التأديبية (قرار التسريح) باعتبارها الجهة صاحبة سلطة التعيين للموظف وهو تابع لها وقت وقوع الخطأ التأديبي بغض النظر ما إذا كانت تبعيته للإدارة المستخدمة قد تمت عن طريق نقله، أو تعين فيها حديثاً، لذا لا يمكن وقف تنفيذ عقوبة التسريح لأن الأصل في المجال التأديبي هو نفاذ العقوبة حال توقيعها³.

1 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 368.

2 - أنظر المادة 9 مكرر 1، من الأمر 156/66، المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 8 يونيو 1966، ج ر عدد 39، الصادرة في 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم بالقانون 23/06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، ج ر عدد 84، الصادرة في 24 ديسمبر 2006، وبالقانون 02/16، الصادر في 19 يونيو 2016، ج ر عدد 37، المؤرخة في 22 يونيو 2016.

3 - زياد عادل، المرجع السابق، ص 87.

خلاصة الفصل الأول

نستطيع أن نستخلص في نهاية هذا الفصل، بأن نقول إن التعليق هو طريقة مغايرة عن الإنهاء في العلاقة الوظيفية، حيث أنه عبارة على توقيف لهذه العلاقة مؤقتاً بطريق استثنائي نتيجة لظروف خاصة. أما عن دراستنا للكفاءة فهي في مجال الوظيفة العامة تعبر عن مبدأ الجدارة والذي له عدة مكونات من الجانب الصحي والبدني والعقلي والمؤهل العلمي والعملية وكذا الخبرات المكتسبة ولا ننسى الأخلاقيات في العمل... إلخ، وكل مطلوب حسب نوع الوظيفة والتزاماتها، كما تطرقنا أيضاً في هذا الفصل إلى دراسة حالات التي تتطلب تعليق أو إنهاء العلاقة الوظيفية، والتي التي بينا فيها عدة حالات للتعليق العلاقة الوظيفية كالتعليق بسبب عدم الكفاءة الصحية أو البدنية أو العقلية المؤقتة للموظف العمومي، سواء بسبب حادث أو مرض مهني أو خارجي، سواء مرض عادي أو طويل الأمد أو حتى عطلة أمومة بالنسبة للموظفات، وكذلك التعليق بسبب عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية والمسلكية، والمتمثلة في حالات الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية وحالة العقوبة التأديبية. كما أشرنا إلى الحالات المنهية للعلاقة الوظيفية وهي عادة ما تكون حالات تلي حالات التعليق مثل حالات عدم الكفاءة الصحية بجميع أسبابها، وحالات عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية، بالإضافة إلى حالات أخرى مثل الإحالة على التقاعد وفقد الجنسية... إلخ.

الفصل الثاني

الأثار المترتبة عن تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

المبحث الأول: الأثار المترتبة عن تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

المبحث الثاني: الأثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

الفصل الثاني

الآثار المترتبة عن تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

بعدها رأينا في الفصل الأول، حالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة بكل أنواعها، أو لأي سبب كان، فإن ذلك لا يعني أن الموظف قد تحلل أو تنصل تماما من تلك العلاقة التي تربطه بالإدارة، والتي ترتبت عن التحاقه بتلك الوظيفة العامة، إذ أن هناك مجموعة من الآثار القانونية التي تترتب عن تلك الحالة سواء بالتعليق أو بالإلغاء للعلاقة، والتي تتمثل فيما قد يكون له من حقوق تجاه الإدارة، منها حصوله على راتب شهري بعد الإحالة على التقاعد يكفل له ولعائلته مواجهة أعباء الحياة، بعد قضائه عددا من السنوات في خدمة الإدارة أو المرفق العام، وكذلك حصوله على مكافأة نهاية الخدمة عن تلك السنوات التي عمل فيها.

كما قد تفرض على الموظف التزامات مقابلة لتلك الحقوق التي ينالها بعد تركه للخدمة، منها كتمان الأسرار الوظيفية التي اطع عليها أثناء فترة عمله بالوظيفة داخل الإدارة العامة، التي لولاها لما أمكنه الإلمام بمحتوياتها وخبايها والتعرف عليها، كما أن انتهاء العلاقة الوظيفية لا يعني عدم قدرة الإدارة على ملاحقته عما عساه أن يكون قد ارتكبه من مخالفات خلال فترة عمله، مما يمكن الإدارة من فرض بعض العقوبات التأديبية عليه، وقد يصل الأمر حتى إلى ملاحقته جنائيا عن الأفعال التي اقترفها، وتشكل جريمة في نظر القانون الجزائي.

كما أن طبيعة العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة تفرض ألا تكون هذه العلاقة أبدية، لأن الدولة في تعيينها للموظف الأكفأ والأقوى تسعى دوما للحصول على أكبر قدر من الفائدة والمنفعة للمجتمع لتصل إلى أعلى درجات الرقي والاستقرار والراحة¹.

¹ - حمدي سليمان القبيلات، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب "دراسة مقارنة"، ط 1، دور وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003، ص 160.

وهذا لا يتم إلا ببذل أقصى طاقات الجهد والعمل والتي يتصف بها الشباب أكثر من غيرهم، لذا فإن الموظف إذا بلغ سن الشيخوخة، يصبح غير قادر على أداء واجبه بأفضل حال، وبذلك ينعكس سلبيًا على العمل الذي يقوم به، لذا كان لابد من تنحيته لسبب أو لآخر عن عمله ليتسنى للدولة وضع شخص مكنه يقوم بأعباء الوظيفة حسب ما تحتاج إليه.

وقد يترتب عن إنهاء الخدمة آثار مختلفة بالنسبة لجميع حالات إنهاء الخدمة، لذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: الآثار المترتبة عن تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

المبحث الأول: الآثار المترتبة عن تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

لكل تصرف قانوني في مجال الوظيفة العامة بالنسبة للموظف أو حتى بالنسبة للإدارة المستخدمة آثاراً، سواء كانت آثار قانونية، أم كانت آثار مادية.

وإن القاعدة العامة التي تحكم أحكام التعليق سواء في قانون الوظيفة العامة أو حتى في قانون العمل، هو أن الموظف العام أو العامل لم يفقد منصبه بسبب تعليق علاقته مع الإدارة المستخدمة، لأن هذا التعليق هو مجرد توقف مؤقت عن ممارسة العمل لسبب ما عارض، فبمجرد زوال هذا السبب يعود العامل أو الموظف إلى عمله مباشرة ودون أي إجراءات أخرى كالتالي تستوجبها حالات إعادة الإدماج بعد إنهاء العلاقة.

وكما رأينا سابقاً، أن حالات التعليق القانونية، هي التي تتخذها الإدارة من أجل وقف العلاقة التي تربطها بالموظف مؤقتاً، وهذا الإجراء ليس إجراءً تأديبي بالضرورة، وقد تلجأ له الإدارة في حالات يمكن تقسيمها إلى حالات صحية بحتة والتي سنرى آثارها في المطلب الأول، وأخرى متعلقة بالموظف ومسيرته الوظيفية، والتي سنرى آثارها كذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: آثار تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة الصحية والبدنية

والعقلية

وجب لدراسة الآثار القانونية المترتبة عن تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة الصحية والبدنية والعقلية، أولاً معرفة هذه الآثار بالنسبة للموظف (فرع أول)، وثانياً بالنسبة للإدارة (فرع ثان).

الفرع الأول: بالنسبة للموظف العمومي

ينتج عن الإصابة بمرض، حق الموظف العمومي في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتاً من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية، وإن كان في عطلته السنوية أجاز له المشرع قطعها ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها¹، غير أنه أقر بالمقابل المشرع عدم تخويل العطلة المرضية طويلة الأمد بأي حال من الأحوال ومهما كانت مدتها، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية².

وينتج عن ذلك الانقطاع توقيف راتبه، على أن يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في صورة أداء نقدي³، بالإضافة إلى تعويض نفقات العلاج بصورة أداءات عينية⁴.

ويقدّر التعويض اليومي النقدي الذي يحق للموظف العمومي العاجز عن مواصلة نشاطه الوظيفي أو استئنافه بـ 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر الموالي للتوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي⁵، وبـ 100% اعتباراً من اليوم السادس عشر الموالي لتوقفه.

أمّا في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتباراً من اليوم الأول من توقفه عن ممارسة النشاط الوظيفي⁶.

1 - أنظر المادة 201 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

2 - أنظر المادة 202 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

3 - أنظر المادة رقم 3 من الأمر 17/96، المؤرخ في 06 يوليو 1996، المعدل والمتمم للقانون 11/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 42، الصادرة في 7 يوليو 1996.

4 - أنظر المادة رقم 4 من الأمر 17/96، المصدر نفسه.

5 - أنظر المادة رقم 7 من الأمر 17/96، المصدر نفسه.

6 - أنظر المادة رقم 14 من القانون 11/83، المصدر السابق.

يستحق التعويض اليومي عن كل يوم أو غيره راحة على ألا تتجاوز واحد على ستين (60/1) أو واحد على ثلاثين (30/1) حسب الحالة من الأجر الشهري الممنوح والمعتمد كأساس في حساب الأداءات¹.

وتدفع التعويضات المشار إليها في الفقرة السابقة، طوال مدة أقصاها ثلاث سنوات محسوبة وفقا للشروط التالية:

- إذا تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد²، يجوز دفع التعويض اليومي طوال فترة مدتها ثلاث سنوات ومحسوبة بالتواريخ عن كل عطلة، وفي حالة توقف يتبعه استئناف للعمل يتاح أجل جديد مدته ثلاث سنوات على أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل.

- أما إذا تعلق الأمر بعطل من غير العطل الطويلة الأمد، تدفع التعويض اليومية، على نحو يضمن طوال فترة مدتها سنتان متتاليتان يتقاضى فيها الموظف العمومي ثلاثمائة تعويضة يومية على الأكثر وذلك على عطلة أو عدة عطل³.

ذلك فيما يخص الأداءات النقدية، أما فيما يتعلق بالأداءات العينية أي تعويض على أن مصاريف العلاج، فتسدّد له من قبل هيئة الضمان الاجتماعي بنسبة 80%، تسدّد بنسبة 100 % بالنسبة لبعض العطل المحددة قانونا⁴.

الجدير بالذكر أنه إذا استحال على الموظف العمومي مواصلة أو استئناف ممارسة النشاط الوظيفي نهائيا يمكنه الاستفادة معاش العجز، إلا أنه لا يقبل طلب هذا الأخير إلا إذا كان المؤمن له لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد كما هو محدد بموجب القانون⁵.

1 - أنظر المادة رقم 08 من الأمر 17/96، المصدر السابق.

2 - أنظر المادة رقم 21 من المرسوم 27/84، المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدّد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 07، الصادرة في 14 فبراير 1984.

3 - أنظر المادة رقم 16 من القانون 11/83، المصدر السابق.

4 - أنظر المادة رقم 13 من الأمر 17/96، المصدر السابق.

5 - أنظر المادة رقم 13 من الأمر 17/96، المصدر السابق.

إن كون الموظف في عطلة مرضية يعتبر موظفا في الخدمة وفي وضعية نشاط وفقا لنص المادة 87 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 التي تتضمن الخدمة الفعلية، وإن هذه الحالة لها نفس النتائج القانونية التي تكون للموظف في وضعية الخدمة الفعلية¹.

لقد نصت المادة 39 من الأمر 133/66 بأن للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة مرضية مدتها أقصاها ستة 06 أشهر أثناء فترة 12 شهراً متتالية، وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه، ويتقاضى الموظف أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر، وخلال الثلاثة أشهر الموالية لها يخفض مرتبه إلى النصف....

يستفاد من هذا النص أن المشرع الجزائري قد نص على الحق في العطلة المرضية وأقر للموظف تقريرا صريحا لا يدع مجال للشك. واشترط للاستفادة من هذا الحق ما يلي:

- أن يكون الموظف قائما بالخدمة فإذا كان في وضعية غير هذه الوضعية فلا يحق له الاستفادة من هذا الحق.
- أن يكون المرض مقعدا للموظف ويمنعه من ممارسة مهامه، فإن لم يكن كذلك، حسب الشهادة الطبية فلا يحق الاستفادة من العطلة المرضية.
- أن تكون المدة محددة بستة أشهر خلال فترة اثني عشر شهرا.

ولقد صرحت هذه المادة وزادتها تفصيلا وتنظيما التعليم رقم 11 المشتركة بين وزارة الداخلية والمالية.

أما بالنسبة للآثار المترتبة عن عطلة الأمومة، فإنه عند انقطاع الموظفة عن ممارسة وظيفتها، فإنها تفقد راتبها لنفس مدة عطلة الأمومة²، هذا كأصل عام، إلا أنه وبالنظر إلى أن هذه العطلة تشترك مع العطلة المرضية في العلة من منحها وهي عدم قدرة الموظفة على ممارسة التزاماتها الوظيفية، ضمن لها المشرع أن تتحصل على تعويض نقدي من

¹ - فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بين عنكون، جامعة الجزائر، 2002/2001، ص 175.

² - أنظر المادة رقم 1/207 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

الضمان الاجتماعي معادل لراتبها، وبالتالي يكون لها الحق في تعويض يساوي 100% من الراتب بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة¹.

ولكي تثبت الموظفة حقها في الحصول على التعويضات النقدية²، على عتلة الأمومة يجب عليها أن تقوم بجملة من الإجراءات الإدارية القانونية:

- يجب ألا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها، أثناء المدّة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع³.
 - يجب أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبيا هيئة الضمان الاجتماعي المعنية قبل 6 أشهر على الأقلّ من تاريخ توقع الوضع⁴، والثاني بعد 8 أسابيع من الوضع في أبعد الحالات.
 - يجب على المؤمن لها أن تكون قد عملت، إمّا 15 يوما أو 100 ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى، وإمّا 60 يوما أو 400 ساعة على الأقلّ أثناء 12 شهرا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للعمل⁵.
 - ويجب على الموظفة المعنية التي تطلب الاستفادّة من التعويضات بمقتضى التأمين على الأمومة بأن تقدّم شهادة من المستخدم تبيّن تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي⁶.
- وفي حالة عدم استيفاء أي إجراء من الإجراءات السابقة في الآجال المحدّدة تخفض الأداءات المستحقة بنسبة 20% إلا في حالة عذر قاهر⁷.

1 - أنظر المادّة رقم 11 من الأمر 17/96، المصدر السابق.

2 - أنظر المادّة رقم 23 من القانون 11/83، المصدر السابق.

3 - أنظر المادّة رقم 33 من المرسوم 27/84، المصدر السابق.

4 - أنظر المادّة رقم 33 من المرسوم 27/84، المصدر نفسه.

5 - أنظر المادّة رقم 22 من الأمر 17/96، المصدر السابق.

6 - أنظر المادّة رقم 39 من المرسوم 27/84، المصدر السابق.

7 - أنظر المادّة رقم 38 من المرسوم 27/84، المصدر السابق.

أمّا فيما يخصّ مسارها المهني فلا تأثير عليه لأنّ الموظّفة الموجودة في عطلة أمومة تعتبر في وضعية القيام بالخدمة¹.

الفرع الثاني: بالنسبة للإدارة المستخدمة

خوّل المشرّع للإدارة العمومية إمكانية القيام بإجراء مراقبة طبيّة على الموظّف العمومي المعني بالعطلة المرضية، إذا ما اعتبرت ذلك ضرورياً²، وذلك من أجل التأكّد من صحّة الواقعة المرضية، لأنّه في كثير من الأحيان يتحايل الموظّفين العموميين عليها من أجل الحصول على هذه العطلة عن طريق التمارض وفي ذلك مضرة لسير المرفق العمومي بانتظام واطراد، ودون شك سياترّ سيره، لعدم التنبؤ مسبقاً بالحالات المرضية الطارئة أو الحوادث، بالخصوص إذا ما كان الموظّف المصاب يشغل مركزاً قيادياً أو حساساً فمن الصعوبة استخلافه، وذلك فسوف يتعطل أداء المرفق لمُدّة من الوقت طالت أم قصرت. أمّا إذا كان الموظّف يمكن استخلافه من بين أحد زملاءه أو حتى عنصر خارجي عن طريق التوظيف بالتعاقد للمدة الزمنية المحددة، فللإدارة اتخاذ هذا الإجراء لحسن سير المرفق العام.

أمّا إذا أصيب الموظّف العمومي بحادث أو عجز تام أقعده عن ممارسة النشاط الوظيفي بصفة نهائية ففي هذه الحالة يمكن إعلان شغور الوظيفة التي كان يشغلها ما يخوّل الحق للإدارة العمومية من توظيف غيره بنفس الأشكال المعدّة للتوظيف.

وبناء على ذلك فإن الأمر هنا يتعلق بمسألة مادية، هذه المسألة تقتضي فحص نقطتين هما³:

1- إن الإدارة لا تستطيع أن ترفض فحص الوقائع المادية التي يقوم عليها حق الموظّف في العطلة المرضية، ومن ثم تستطيع أن تقرر الاستفادة من هذا الحق أو رفضه،

1 - أنظر المادّة رقم 129 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

2 - أنظر المادّة رقم 203 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

3 - فيساح جلول، المرجع السابق، ص 163.

فإذا أصدرت الإدارة قرارًا بعدم الاعتراف بالاستفادة من العطلة المرضية دون أن تفحص الوقائع المادية تعتبر قد ارتكبت خطأ يتمثل في التعسف في استعمال السلطة.

2- إذا نشأت الواقعة المادية فإنه يتوجب فحصها، وإن للرئيس الإداري القدرة على رفض العطلة، لأنه يرى حسب رأيه أن المرض لا يظهر سببا قويا يبيح للموظف ترك عمله، أو أن الشهادة المرضية التي قدمها الموظف قدمت له مجاملة أو محاباة مما يدعو إلى الشك في أن هذا المرض له وجود وتأثير على الموظف.

إن هذه العطلة تليي الضرورة التي يتمكن الموظف من أجلها معالجة نفسه ومن ناحية أخرى تتمكن الإدارة من إبعاد الموظف عن أعضائها حتى لا يكون حضور هذا الموظف بينهم سبب في إصابة أعضاء آخرين.

إن هذا الإجراء اتخذ من أجل إنقاذ الصحة والمحافظة على الحياة لبعض الموظفين والمتعاملين معه، لأن الوضع في العطلة تلقائيا لا يعد تجاوزا في السلطة، لأن القانون نص على ذلك حيث أن مرسوم 135/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، قد نص في المادة 10 منه على أن الموظف يوضع بحكم القانون في عطلة مرضية طويلة الأمد إذا أصيب بمرض السل أو بمرض عقلي أو بالسرطان أو بشلل الأعضاء، لأن هذا المرض لا يضر الموظف وحده فقط وإنما يتعدى خطره على الموظفين الآخرين، ولذلك فإن هذا الإجراء هو وقائي أكثر منه علاجي¹.

ويستخلص من هذا أن الموظف الذي تغيب بسبب مرض ولا يقدم للإدارة شهادة طبية تثبت ذلك، يكون قد تخلى عن منصبه، مما يستدعي توقيع العقوبة التأديبية عليه.

أما بالنسبة لعطلة الأمومة، فلها آثارا على السير الحسن للمرفق، لغياب الموظفة المعنية، وهي التي تتولى القيام بمهام وظيفتها، إلا أن هذه الآثار بإمكان تحاشيها لأنه بإمكان الإدارة تدبير أمرها واستخلاف الموظفة المتغيبية، لعلمها مسبقا بتاريخ انقطاعها عن

¹ - فيساح جلول، المرجع السابق، ص 164.

العمل، وفي هذا الصدد يجدر القول أنه لا يمكن للموظفة الانتطاع عن ممارسة مهامها، دون إذن مسبق ويجب عليها إتباع جملة الإجراءات المحددة لذلك¹.

المطلب الثاني: آثار تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية

سنقسم هذا المطلب بدوره إلى قسمين رئيسيين، وهما على التوالي: حالات عدم الكفاءة المهنية (فرع أول)، وحالات عدم الكفاءة الأخلاقية أو المسلكية (فرع ثان).

الفرع الأول: آثار التعليق لحالات عدم الكفاءة المهنية

كما رأينا سابقا تظهر لنا هذه الحالات في حالة الإحالة على الاستيداع أو الإحالة على الخدمة الوطنية

أولا: الآثار القانونية لحالة الإحالة على الاستيداع

لوضعية الإحالة على الاستيداع بعض الآثار المتميزة لا سيما بالنسبة للموظف العمومي المحال على هذه الوضعية، وهذا دون إغفال أثرها بالنسبة للإدارة العمومية.

1- بالنسبة للموظف العمومي:

فالآثار المترتبة على وجوده في هذه الوضعية أنها تؤدي إلى توقيف راتبه وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وكذلك في التقاعد²، أي تجميد مساره المهني طوال فترة توقيفه عن ممارسة نشاطه الوظيفي³.

¹ - سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، 2012/2013، ص 28.

² - أنظر المادة 3/145 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

³ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 176.

إضافة إلى ذلك يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته¹.

وبالرغم من أن هذه الوضعية تحدث فجوة حقيقية في المسار المهني للموظف للأسباب السالف ذكرها، إلا أنها لا تمس بالعلاقة الوظيفية مع الإدارة، بحيث أنه إضافة لاحتفاظ الموظف في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع²، يعاد إدماجه بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد³.

2- النسبة للإدارة العمومية:

فالآثار التي تنجم عن وضعية الإحالة على الاستيداع بالنسبة للإدارة فهي تخويل المشرع للإدارة لسلطة تتبع خطى الموظف المحال على الاستيداع من خلال تمكين الإدارة من القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية، وذلك في أي وقت تراه مناسبا⁴ على ألا تتعدى نسبة الموظفين المحالين على هذه الوضعية النسب المقررة في القانون الخاص بكلّ سلك من الأسلاك.

ثانياً: الآثار القانونية لحالة الإحالة على الخدمة الوطنية

يترتب على هذه الوضعية جملة من النتائج والآثار سواء بالنسبة للموظف العمومي الموجود في هذه الوضعية أو بالنسبة للمرفق العمومي المنتمي إليه.

1 - أنظر المادة 150 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

2 - أنظر المادة 149 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

3 - أنظر المادة 152 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

4 - أنظر المادة 151 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

1- بالنسبة للموظف العمومي:

بالنسبة للآثار القانونية المترتبة على الموظف العمومي المستدعى لأداء واجبه الوطني، فلا مساس ولا تأثير سلبي على مساره المهني، بحيث يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، إلا أنّ أثرها يظهر عندما يتعلق الأمر بالحقوق المالية، فإنّ الموظف لا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية¹.

وعند انقضاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد²، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.

2- بالنسبة للإدارة المستخدمة:

وأما بالنسبة لآثار هذه الوضعية على الإدارة فيفترض أنه لا تأثير على المرفق العام بأي شكل من الأشكال كون أنّ تسوية الوضعية إزاء الخدمة الوطنية هو شرط من الشروط التي لا يمكن أن يوظف أيا كان من دونها.

وبالتالي فقليلة هي الفئة التي يمكن أن توضع في مثل هذه الوضعية، ومع ذلك فعلى الإدارة أن تتبع نظام الإستخلاف أو إعادة توزيع المهام أو أي طريقة أخرى تمكّنها من ملء الفراغ الوظيفي الذي يتركه الموظف المستدعى للقيام بواجب الخدمة الوطنية، وكثيرا ما يفضّل الموظّفين المعنيين بهذه الوضعية، قضاء الفترة المقرّرة للخدمة الوطنية في إطار ما يعرف بالخدمة المدنية، ما يضمن بقاء الحال على حاله بالنسبة للإدارة العمومية التي ينتمي إليها³.

1 - أنظر المادة 2/154 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

2 - أنظر المادة 155 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

3 - سعيدة لعموري، المرجع السابق، ص 48.

خلافاً للتشريع الجزائري فإنّ غالبية التشريعات الأخرى، لم تعترف بالخدمة الوطنية كوضعية يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي واكتفت باعتبارها شرطاً من الشروط التي يتوقف عليها الترشح لتولي وظيفة عمومية كالتشريع الفرنسي¹.

الفرع الثاني: آثار التعليق لحالات عدم الكفاءة الأخلاقية والمسلكية

إنه بمجرد توفر الأسباب الخاصة بالتوقيف التحفظي للموظف المعاقب تأديبياً سواء بعقوبة إدارية أم قضائية، فبالنسبة لتوقيف الموظف مؤقتاً بسبب خضوعه لمتابعة جزائية، تقوم الإدارة بهذا الإجراء بناء على قرار مسبب، لفترة زمنية أقصاها 06 أشهر، على أن يتقاضى جزء من الراتب لا يتعدى شطره، مع تقاضيه المنح العائلية.

أما في حال ارتكاب الموظف لخطأ جسيم فإن المادة 130 من المرسوم 59/85، فقد حددت مدة التوقيف بشهرين مع عدم تقاضي الموظف لأي مرتب عدا المنح العائلية، غير أن المادة 173 من الأمر 03/06 لم تحدد مدة التوقيف، رغم أن الفقرة الثانية منها نصت على أن فترة التوقيف منصوص عليها في الفقرة أعلاه، مما يفهم من أن المشرع قد أبقى على نفس مدة شهرين².

كما يمكن أن نستنتج أن الموظف العمومي في طيات أحكام المرسوم 59/85 لا يتقاضى أي راتب في حالة توقيفه عن العمل، مما يعد تقليصاً في ضماناته وحقوقه، وهو ما تم تعديله في الأمر 03/06، حيث نص على الحق في جزء من الراتب لا يتجاوز النصف للموظف الموقوف³.

تأكيداً على ذلك ذهبت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا إلى تأييد القرار الصادر عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء باتنة، الذي قضى بدفع جميع مرتبات الموظف من يوم

¹ - Jean Claude Masclat, Robert Etien, **Droit administratif général**, Édition Foucher, Vanves, 2007, p 130.

² - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010/2011، ص 88.

³ - أنظر المادة 173 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

توقيفه إلى تاريخ إدراجه في عمله، مؤسسا في قراره أن الإدارة لم تحترم أجل التوقيف المؤقت للموظف¹.

ويحق للإدارة القيام بالتوقيف المؤقت للموظف بسبب المتابعة الجزائية، حتى صدور حكم نهائي من المحكمة المختصة، فإذا قضت هذه الأخيرة ببراءته فيحق له طلب إعادة إدماجه في منصبه، دون إمكانية المطالبة بالتعويض عن فترة توقيفه.

وهذا ما قرره مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 15 جوان 2004 بشأن قضية (خ.ع) ضد (مديرية الضرائب لولاية قسنطينة)، الذي طالب بدفع رواتبه لمدة تمتد إلى 47 شهرا من تاريخ توقيفه، إلى غاية إعادة إدماجه في منصبه، حيث رفض مجلس الدولة طلبه على أساس أن الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية ضده، وأن إجراء التوقيف المؤقت جاء كنتيجة للمتابعة الجزائية حسب ما جاء في الأمر 203/06².

كما أكد ذلك أيضا مجلس الدولة الجزائري، بموجب قراره الصادر في 01 فيفري 1999، أين تمسكت المستأنفة ضدها (س) بأن المستأنف (ع) كان موقوفا بسبب متابعة جزائية متعلقة بالإرهاب، ما يعني أن مقرر التوقيف المؤقت عن وظيفته يبقى ساري المفعول إلى غاية الفصل النهائي في القضية، فإذا كان بريئا فيمكن له المطالبة بالرجوع إلى منصبه دون أن يكون له حق الاستعادة من رواتبه الشهرية لأن المرتب مقابل العمل الفعلي³.

وفي حالة التي يحق فيها تعويض الموظف عن التوقيف المؤقت غير المشروع والمتعسف فيه والذي لم تحترم فيه الإدارة الأجال والإجراءات القانونية، فقد قضى مجلس الدولة في قضية المستأنفة (م.ش) ضد مديرية التربية لولاية جيجل بأن "قرار التوقيف المؤقت ما هو إلا إجراء تحفظي"، لأنه تم توقيفها دون تسوية وضعيتها الإدارية خلال

1 - ذيب سلمى، ضمانات تأديب الموظف العام أثناء مرحلتي التحقيق والتأديب في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014/2013، ص 26.

2 - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 10847، المؤرخ في 15 جوان 2004، قضية (خ.ع) ضد (مدير الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص 147-149.

3 - قرار مجلس الدولة، الغرفة الأولى، رقم 144707، المؤرخ في 01 فيفري 1999، قضية (س) ضد (ع)، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002، ص 85-87.

شهرين بعد توقيفها، ما يجعلها تحتكم لنص المادة 130 من المرسوم 59/85، ولهذا حكم مجلس الدولة بتعويض المستأنفة بالمبلغ المقدر بـ 50000 دج، مسببا ذلك بأن الإدارة تعسفت في حق الموظفة¹.

يسترد الموظف الجزء الذي خصم من راتبه في حالة ما إذا صدر بحقه عقوبة اقل من عقوبة الدرجة الرابعة، أو إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القضية ضمن الآجال المحددة أو في حالة ما إذا تمت تبرئته ولم يوجد خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية على اعتبار أن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من قبل الموظف المعني².

أما فيما يخص توقيف العون المتعاقد فلإدارة السلطة التقديرية في اتخاذ التوقيف كإجراء تحفظي ضد العون الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما فبإمكانها تطبيق هذا الاجراء في انتظار مثوله أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، كما يوقف العون المتعاقد فورا عندما يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه وهو نفس الاجراء بالنسبة للموظف العام ولا يتقاضى العون المعني اثناء مدة توقيفه أي راتب عدا المنح العائلية³.

¹ - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 009740، المؤرخ في 16 ديسمبر 2003، قضية (م.ش) ضد (مدير التربية لولاية جيجل)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص 158-160.

² - المنشور رقم 05، المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85، المصدر السابق.

³ - ذيب سلمى، المرجع السابق، ص ص 27-28.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة

كما نعلم مسبقاً بأنه في كل التصرفات القانونية في مجال الوظيفة العامة بالنسبة للإدارة والموظف آثاراً، سواء كانت آثاراً قانونية، أم كانت آثاراً مادية.

وكما رأينا سابقاً، أن حالات إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة، هي التي تتخذها الإدارة من أجل قطع العلاقة التي تربطها بالموظف نهائياً، وهذا الإجراء ليس إجراءً تأديبياً بالضرورة، وقد تلجأ له الإدارة في حالات يمكن تقسيمها إلى حالات صحية بحتة والتي سنرى آثارها في المطلب الأول، وأخرى متعلقة بالموظف ومسيرته الوظيفية، والتي سنرى آثارها كذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: آثار إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة الصحية والبدنية

والعقلية

كان من الواجب لدراسة الآثار القانونية المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة الصحية والبدنية والعقلية، أولاً دراسة الآثار بالنسبة للموظف العمومي في الفرع الأول، وبعدها دراسة الآثار بالنسبة للإدارة أو المرفق العمومي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: بالنسبة للموظف العمومي

إن الموظف الذي يصاب بعجز كلي أو بمرض لا يرجى شفاؤه، الذي استنفذ عطله المرضية وكل حقوقه في ذلك، سواء كانت عطل مرضية عادية أم عطل مرضية طويلة الأمد، وفقاً لما يحدده القانون والتنظيم المعمول بهما، يعرض على اللجنة الطبية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي لإقرار الحالة بمجرد ورود تقرير اللجنة الطبية الذي يفيد عجز الموظف الكلي عن أداء التزاماته تجاه وظيفته.

لا يستطيع الموظف القيام بمهام وظيفته بسبب عدم كفاءته الصحية، ما قد يشكل سبباً من أسباب إنهاء علاقته الوظيفية¹، غير أنه يقتضي العمل بهذا السبب في ظل شروط خاصة واستثنائية، لاسيما أن التأمينات الاجتماعية الحديثة قد خولت إعطاء الموظف معاشاً شريطة بلوغه نسبة معينة من العجز².

ولقد نصت المادة 32 من القانون 83/11 على تحديد نسبة العجز والتي على أساسها ينشأ للمؤمن له الحق في الاستفادة من معاش العجز، عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل والكسب على الأقل، مما يجعل منه غير قادر أن يحصل في أي مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها. ويتم تقدير حالة العجز إما عند تاريخ العلاج الذي تلقاه المصاب، أو عن تاريخ إجراء المعاينة الطبية للحادث.

ولا بد من الإشارة إلى أن تأمين العجز هو في الغالب نتيجة لما بعد تأمين المرض، بمعنى أنه إذا كان الموظف في حالة عجز مؤقت عن العمل (في إطار التأمين على المرض)، وتجاوزت مدة العجز 3 سنوات، فهنا تتحول التغطية تلقائياً إلى التأمين على العجز.

يستفيد الموظف الذي أصبح عاجزا عن العمل كلياً أو جزئياً بنسبة لا تقل عن 50% من منحة تسمى منحة العجز التي تقدر ما بين 60% و80% من الأجر السنوي الخاضع للاشتراكات بعد اقتطاع الضريبة واشتراك الضمان الاجتماعي وتنتقل المنحة إلى ذوي الحقوق في حالة وفاته.

تتم الإحالة على العجز وفق الشروط التالية³:

- الإصابة بعجز أو مانع عن العمل أو الكسب بقدرة على الأقل تساوي 50%.
- عدم بلوغ السن القانونية للتقاعد.

¹ - عبد الغفار إبراهيم موسى، المرجع السابق، ص 110.

² - بوحميذة عطاء الله، المرجع السابق، ص 62.

³ - الموقع الإلكتروني للضمان الاجتماعي، <http://www.cnas.dz/?q=ar/prestations/assurance-invalidite>

- تبرير فترة عمل محددة.

وتتم معاينة حقوق الموظف في مجال التأمين عن العجز عند انقضاء الفترة التي استفاد خلالها من التعويضات اليومية في مجال التأمين عن المرض.

وتصنف حالات العجز إلى ثلاثة فئات¹:

الفئة الأولى: عاجز(ة) قادر على ممارسة نشاط مهني مأجور.

الفئة الثانية: عاجز(ة) غير قادر إطلاقاً على ممارسة أي نشاط.

الفئة الثالثة: عاجز(ة) غير قادر إطلاقاً على ممارسة أي نشاط مهني، وضرورة استعانتة بالغير للقيام بالأعمال الأساسية للحياة (الأكل، اللباس، الاغتسال... الخ).

وتحتسب منحة العجز كما يأتي²:

الفئة الأولى: بنسبة 60 % من الأجر السنوي الخاضع للاشتراكات بعد اقتطاع الضريبة واشتراك الضمان الاجتماعي..

الفئة الثانية: بنسبة 80 % من الأجر السنوي الخاضع للاشتراكات بعد اقتطاع الضريبة واشتراك الضمان الاجتماعي..

1 - الموقع نفسه.

2 - الموقع نفسه.

الفئة الثالثة: بنسبة 80% من الأجر السنوي الخاضع للاشتراكات بعد اقتطاع الضريبة واشتراك الضمان الاجتماعي، يضاف إليها مبلغ زيادة الشخص المساعد وتصل إلى نسبة 40% من مبلغ المنحة. تسدد لكم منحة العجز شهريا وعند حلول آجال استحقاقها.

وقد اعتمد المشرع الجزائري هذا التصنيف فيما يخص حساب وتحضير مبلغ المعاش المستحق للموظف الذي يضطره عجز سواء كان جزئي أو كلي، مؤقت أم مستديم، للتوقف عن ممارسة مهامه الوظيفية، وذلك من خلال المادة: 36 من القانون 83/11.

الفرع الثاني: بالنسبة للإدارة المستخدمة

إذا أثبتت الهيئة الطبية المختصة عدم كفاءة الموظف صحيا، تقوم الإدارة المستخدمة برفع قرار إنهاء خدمة الموظف وعرضه على الجهة الوصية للموافقة عليه، ولا يجوز فصل الموظف قبل نفاذ عطلته المرضية، وكذا الاعتيادية، مالم يطلب هو بنفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء عطلته¹، وهذا ما كرسه مجلس الدولة الجزائري للحد من تعسف الإدارة في إطار التسريح بسبب عدم الكفاءة الصحية، حيث اتجه إلى أن "الغيابات لأسباب صحية هي مبررة، وأنها لا تُوقف علاقة العمل قانونياً...، كما أن علاقة العمل متوقفة بسبب المرض وبصفة قانونية، وأنه لا يمكن للمستأنف إنهاء مهام المستأنف عليه في خلال هذه المدة واعتبار مرض العون كخطأ مهني وإنهاء مهامه يعد مخالفا للتشريع المعمول به بعلاقات العمل الفردية، كما يستخلص أن علاقة العمل لازالت قائمة، وأنه لا يوجد أي قرار ينهي علاقة العمل، بالتالي فإن قضاة الدرجة الأولى بقضائهم على والي ولاية تلمسان ومندوب الحرس البلدي لبلدية بني صميل بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله، فإنهم قد طبقوا صحيح القانون، مما يتعين تأييد القرار المستأنف².

¹ - سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص ص 281، 282.

² - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055433، فهرس رقم 415، بتاريخ 2010/04/28، قضية والي ولاية تلمسان ومن معه، ضد ب.ط"، (قرار غير منشور).

تفرض مصلحة الإدارة أن يكون الموظف مؤهلاً صحياً للقيام بعمله على أكمل وجه لتحقيق المردود المرجو منه لحسن سير المرفق العام¹، وفي هذا الصدد أقر قانون الوظيفة العمومية الصادر سنة 1966، شرط اللياقة الصحية كشرط للتوظيف والبقاء في الوظيفة، وهذا بموجب المادة 3/25 من القانون السالف ذكره 366، كما أقرت المادة الأولى من المرسوم رقم 144/66، المتعلق بشرط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، أنه إذا فقد الصلاحية يعرض الموظف على اللجنة الطبية لإصدار قرارها في هذا القبيل، وفي حالة صدور القرار بعدم لياقته الصحية يفقد الموظف وظيفته مع مراعاة الإجراءات القانونية المتطلبية لذلك².

إن قانون الوظيفة العمومية الساري 03/06، لم يتضمن أي إجراء للتسريح الإداري الناتج عن عدم الكفاءة الصحية، بل اكتفى فقط بالنص على توافر شرط اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف، حيث نصت المادة 75 على أن: "تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها"³.

فإذا تعرض الموظف لعجز دائم يمنعه من أداء الوظيفة، فالإدارة قد تكون مضطرة لتسريحه لعدم كفاءته الصحية تحت رقابة هيئة الضمان الاجتماعي التي تمنحه منحة المعاش وريع العجز مع كفالة تكاليف علاجه وفحوصاته⁴.

لكن هناك إشكال يمكن طرحه، وهو كيفية التعامل مع الموظف المتربص في حالة مرضية مستعصية؟ وهل يمكن تسريحه أم لا؟⁵

على خلاف ما نصت عليه المادة 90 من الأمر 03/06 بأن: "فترة التربص فترة خدمة فعلية..."⁶ فإن الإدارة المستخدمة تملك سلطة تقديرية واسعة على الموظف المتربص

1 - بن عمران محمد الأخضر، المرجع السابق، ص 348

2 - أنظر المادة الأولى من المرسوم 144/66، المصدر السابق.

3 - أنظر المادة 75 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

4 - بن عمران محمد الأخضر، المرجع السابق، ص 355.

5 - زياد عادل، المرجع السابق، ص 121.

6 - أنظر المادة 90 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

لأن المادة 85 من الأمر 03/06 قد أقرت تثبيته، أو تمديد فترة التّربص لمدة إضافية، وإما أن تسرحه بدون إشعار أو تعويض، وهو ما يتعارض ومنطق الضمان¹، لذا إذا رأت الإدارة أن الموظف المتربص غير كفء صحياً ولم يمارس فترة الخدمة الفعلية المحددة، ففي هذه الحالة يمكنها تمديد فترة التّربص أو تسريحه².

كما أن الإدارة المستخدمة، حسب التشريع الفرنسي تستطيع أن تغير منصب الموظف العمومي وتضعه في منصب عمل يتلاءم ووضعيته الصحية، وفي مطلق الأحوال فإن رأي اللجنة الطبية واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هما اللذان يكفلان مصير الموظف العمومي في هذا القبيل³. بخلاف المشرع الجزائري الذي لم يوضح ذلك في الأمر 03/06.

وفي حال تم تسريح الموظف العمومي من منصبه بعد القيام بكل الإجراءات القانونية حسب التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الإدارة ستلقى عجز في ذلك المصب وكان لزاماً عليها تعويض الموظف المسرح بآخر كفء لحسن سير المرفق العام.

المطلب الثاني: آثار إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية

سننتبع نفس السياق السابق لدراسة هذا المطلب حيث سنقسمه إلى فرعين، وهما على التوالي: حالات عدم الكفاءة المهنية (الفرع الأول)، وحالات عدم الكفاءة الأخلاقية أو المسلكية (الفرع الثاني).

¹ - أنظر المادة 85 من الأمر 03/06، المصدر السابق

² - زياد عادل، المرجع السابق، ص 121.

³ - BEN SALAH Tabrizi, **Droit de la fonction publique**, Masson, Paris, 1992, p 158.

الفرع الأول: آثار إنهاء العلاقة الوظيفية في حالات عدم الكفاءة المهنية

كما رأينا سابقا في الفصل الأول أن هناك ثلاث حالات لإنهاء العلاقة الوظيفية لعدم الكفاءة المهنية للموظف العمومي، وهي التسريح الإداري لعدم كفاءته المهنية، والتسريح الإداري لعدم الكفاءة في الانتماء والولاء، والإحالة على التقاعد لعدم الكفاءة المهنية (كفاءة عمرية).

أولاً: حالة التسريح الإداري بسبب عدم كفاءته المهنية

إن للتسريح الإداري بسبب عدم الكفاءة المهنية آثارا قانونية مترتبة عن هذه الطريقة لإنهاء العلاقة الوظيفية، فهناك آثار بالنسبة للموظف العمومي، وهناك آثار أخرى بالنسبة للإدارة أو المرفق العمومي.

1- بالنسبة للموظف العمومي:

لقد أقر المشرع الجزائري تسريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية وهذا بنص المادة الأولى من المرسوم رقم 148/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، والمتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، حيث يصدر القرار بذلك من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وبعد مراعاة الكيفيات المقررة التي تستوجبها الإجراءات التأديبية¹، وهو ما تم تكريسه في قانون الوظيفة العمومية السابق، الأمر 133/66، حيث نصت المادة 68 منه على أن: "الموظف الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية، دون أن يرتكب خطأ مهنياً يستوجب عقوبة تأديبية، يمكن له إما أن ينصب في وظيفة أقل درجة، وإما أن يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح، ويتخذ القرار بشأن ذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ومراعاة الشكليات المنصوص عليها في الإجراءات المتعلقة بالتأديب، ويجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض ضمن شروط تحدد بمرسوم".

¹ - أنظر المادة الأولى من المرسوم 148/66، المصدر السابق.

ولكن قانون الوظيفة العمومية الحالي والمعمول به، الأمر 03/06، لم يتضمن في أحكامه على التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية، باستثناء الموظف المتربص بالإدارة لها سلطة تقديرية للتسريح الإداري إذا ما ثبتت عدم كفاءته مهنيًا¹، حسب ما جاء في المادة 85 منه، حيث نصت على ما يلي: "بعد انقضاء مدة التربص يوضع الموظف العمومي في إحدى الوضعيات التالية:

- ترسيم الموظف في رتبته.

- إخضاع الموظف لفترة تربص إضافية مساوية للأولى ولمرة واحدة فقط.

- تسريح الموظف دون إشعار مسبق أو تعويض".

وقد اكتفى المشرع الجزائري وفقا للقانون نفسه بذكره بتقييم الموظف العمومي الدائم في مردوديته بناء على كفاءته المهنية في الوظيفة، حيث نصت المادة 99 منه على أن: "يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية:

- الكفاءة المهنية،

- الفعالية و المردودية،

- كيفية الخدمة."

2- بالنسبة للإدارة المستخدمة:

لقد منح القانون الحالي للوظيفة العمومية 03/06 للإدارة المستخدمة سلطة تقديرية واسعة وخطيرة في مواجهة الموظف العمومي المتربص، حيث يمكنها من خلال ذلك تمديد فترة التربص لفترة أخرى، ولها أيضا الإجراء الأخطر الذي تتمتع به الإدارة وهو إجراء

¹ - زياد عادل، المرجع السابق، ص 115.

تسريح الموظف المتربص دون إشعار مسبق أو تعويضات، حتى إذا كان هذا التسريح فيه ما يدعى بتعسف في استعمال السلطة¹.

فإذا وقع التسريح على الموظف العمومي بسبب عدم كفاءته المهنية تعين على الإدارة البحث عن خليفته إذا ما استوجبت المصلحة العامة ذلك.

ثانياً: حالة التسريح الإداري بسبب عدم الكفاءة في الانتماء والولاء

بالرجوع إلى نص المادة 216 من الأمر 03/06، نجدها قد بينت آثار فقد أو التجريد من الجنسية، بنصها على: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: - فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها...".

1- بالنسبة للموظف العمومي:

إن زوال الجنسية عن الموظف، قد يتم بإرادته الحرة والمنفردة أو بإرادة الدولة، باعتبار أن الموظف قد يسعى إلى اكتساب جنسية أخرى عن طريق التّجنس أو الزواج من طرف أجنبي ويتخلى في المقابل عن جنسيته الأصلية، من ثم يفقد الموظف جنسيته نتيجة اتجاهه نحو تغيير جنسيته الأصلية والانتماء إلى جنسية أخرى.

حيث يستحق الموظف مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته وعليه فإن الحرمان من المرتب لا يبدأ إلا مع تاريخ إنهاء الخدمة².

1 - زياد عادل، المرجع نفسه، ص 116.

2 - حمدي سليمان قبيلات، المرجع السابق، ص 21.

2- بالنسبة للإدارة المستخدمة:

يقع إنهاء العلاقة الوظيفية في هذه الحالة 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 وهي حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية الجزائرية¹.

لهذا، وفي هذه الحالة تاريخ إنهاء الخدمة يكون يوم فقد الجنسية وليس يوم صدور قرار الإدارة بإنهاء العلاقة.

وتكون إجراءات تجسيد وتطبيق فقدان أو التجريد من الجنسية بأحكام قضائية في حق الموظف، وبالرجوع إلى ما جاء في الأمر رقم 01/05 المتعلق بقانون الجنسية، نجد المشرع فصل في المنازعات المتعلقة بالجنسية في الفصل السادس منه، وقد نصت المواد 35 و36 منه على كيفية إثبات فقد أو التجريد من الجنسية².

ثالثا: حالة الإحالة على التقاعد لعدم الكفاءة المهنية بسبب السن (كفاءة عمرية)

إن الآثار المترتبة عن التقاعد العادي والمسبق وحتى التقاعد بطلب من الموظف، تبقى متشابهة في كل الحالات إلا بعض التفاصيل البسيطة التي سنبينها لاحقا، فبمجرد إحالة الموظف العمومي على التقاعد وتبني ملقهم من طرف صندوق التقاعد تنتج آثارا بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية، أي الموظف العمومي المعني المحال على التقاعد والإدارة المستخدمة.

¹ - محمد ريفط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق، بسكرة، 2014/2015، ص 56.

² - أنظر: الأمر 01/05، المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل ويتمم الأمر 86/70، المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، ج ر عدد 15، الصادرة في 27 فبراير 2005.

1- بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد:

كنتيجة طبيعية يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بصدور قرار التقاعد من طرف السلطة الإدارية المختصة، وتنتهي بذلك الحياة الوظيفية، إلا ما تعلق ببعض الواجبات التي تبقى على عاتق الموظف العمومي والذي فقد هذه الصفة بإحالاته على التقاعد، مثل واجب المحافظة على السر المهني¹.

وينتج عن فك تلك الرابطة شطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، وتوقيف راتبه لأن الراتب يكون مقابل العمل.

ولكن لن يبق الموظف العمومي المنتهية خدمته دون مصدر رزق إثر توقيف راتبه، بل ينتج له حق آخر، هو الحق في معاش التقاعد، وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب، ويسدّد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد، ويتمّ تقييمه وتحديد مبلغه² بناء على معيارين أساسيين، هما، مبلغ المرتب الذي يكون الموظف العمومي قد تقاضاه في السنوات الثلاثة الأخيرة من نشاطه، وعدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد³، على ألا يقلّ عن نسبة 75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون⁴، وألا يتعد نسبة 80 % من الأجر الخاضع للاشتراك الذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة والضمان الاجتماعي⁵ وفي ذلك مساس بالذمة المالية للمتقاعد وما ينجر عنها

1 - سعيدة لعموري، المرجع السابق، ص 93.

2 - لمزيد من التفصيل حول كيفية حساب مبلغ معاش التقاعد، أنظر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتقاعد، أيها الأجراء حقوقكم في التقاعد، بئر مراد رايس، الجزائر، د س ن، ص 9. - والمواد من 12 إلى 29 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المصدر السابق.

3 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 226.

4 - مولود ديدان، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2008، ص 11.

5 - أنظر المادة رقم 10 من الأمر 18/96، المعدّل والمتّم للقانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، المصدر السابق.

من تدني مستواه المعيشي، إضافة إلى الضرر النفسي الذي يلحق به فيما بعد من جراء الفراغ الذي لم يكن متعودا عليه وإحساسه بالتهميش¹...

2- بالنسبة للإدارة المستخدمة:

من دون أدنى شك أنّ في حالة إحالة أي موظف على التقاعد يترك فراغا وظيفيا في منصبه، لكن في الواقع تسعى الإدارة المعنية إلى توظيف من يستخلف الموظفين العموميين المحالين على التقاعد لعلمها المسبق بتاريخ مغادرة هؤلاء²، دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدّمة من قبل هذا الموظف الجديد، إذ لا يضاهاه عمل من له خبرة للقيام بنوع معين من الخدمات، مع موظف آخر لم يتول منصب وظيفي من قبل، على الأقل بالنسبة لتلك الوظيفة الشاغرة لأنّ للخبرة دورها.

وإن في حالة إحالة موظف أو عدّة موظفين عموميين على التقاعد المسبق، فالتأثير يظهر من خلال حق الموظف المحال على التقاعد في الحصول على معاش التقاعد، الذي هو عبارة عن اشتراكات واقتطاعات مالية تقتطع دوريا من مرتبته بنسب معلومة³، وبما أنّه أحيل على التقاعد قبل الوقت القانوني فإنّ اشتراكاته لا تكف للحصول على معاش تقاعد يختص صندوق التقاعد بدفعه، وهذا ما دفع المشرّع إلى إلزام الإدارة المستخدمة إلى تحمّل دفع تلك الإقساط.

وإن كان لم يشر إلى ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق بالنسبة للإدارات والمؤسسات العمومية⁴، وإتّما تمّ النص على ذلك في المرسوم التنفيذي رقم 10/94. وبالتالي يمكن إسقاط أحكام هذا المرسوم على الإدارات والمؤسسات العمومية،

1 - نوال بن خليفة أمير، التقاعد في الجزائر، اليأس والإرادة عملتان لوجه واحد، جريدة الجمهورية، 12 نوفمبر 2012.

2 - المادة 20 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

3 - المواد 01، 02، 03 من المرسوم التنفيذي رقم 187/94، المؤرخ في 6 يوليو 1994، المحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 44، الصادرة في 7 يوليو 1994.

4 - المرسوم التنفيذي رقم 317/98، المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، المتضمّن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 74، الصادرة في 5 أكتوبر 1998.

أي ما يسري على مؤسسات القطاع الخاص يسري على مؤسسات القطاع العام، لا لسبب سوى أنّ المتكفل بدفع معاش التقاعد هو واحد، وهو الصندوق الوطني للتقاعد، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى أنّ نظام التقاعد في حد ذاته هو نظام وحيد¹، أي يطبق على جميع الأجراء مهما كانت الهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى أنّ المرسوم رقم 10/94 وكما تمّت الإشارة إليه جاء في البداية لتنظيم التقاعد المسبق لجميع القطاعات.

وبالتالي فبالإضافة إلى التزام الإدارة بتمويل التقاعد المسبق بنسب محدّدة²، تخضع إحالة الموظّفين على التقاعد المسبق، لدفع الإدارة المستخدمة مساهمة جزافية قبلية لتحويل الحق في معاش التقاعد وتحسب على أساس عدد سنوات التسبيق في الحدود المبيّنة في نص المادّة 08 وهي:

- 13 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات.
- 16 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات أو أكثر.
- 19 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يساوي أو يفوق 8 سنوات³.

وينتج عن كل ذلك استنزاف لأموال الدولة، حيث أشارت بعض الإحصائيات أنّ التقاعد المسبق استنزف 36 ألف مليار من خزينة الدولة⁴.

¹ - نصت المادّة الأولى من القانون 12/83، المتعلّق بالتقاعد، على أنّه: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد"، المصدر السابق.

² - أنظر المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي 186/94، المؤرّخ في 6 يوليو 1994، يتم المرسوم 179/82، المؤرّخ في 15 مايو 1982، الذي يحدّد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 44، الصادرة في 7 يوليو 1994.

³ - أنظر المادّة رقم 8 من المرسوم التنفيذي رقم 10/94، المستحدث للتقاعد المسبق، المؤرّخ في 26 مايو 1994، ج ر عدد 43، الصادرة في 01 يوليو 1994.

⁴ - جميلة بلقاسم عجاج، فضيلة مختاري "التقاعد المسبق استنزف 36 ألف مليار من خزينة الدولة"، مشروع إلغاء النظام يثير الفتنة ومسؤول الصندوق يكشف لـ "الشروق" جريدة الشروق اليومي، 02 يناير 2010.

الفرع الثاني: آثار إنهاء العلاقة الوظيفية في حالات عدم الكفاءة الأخلاقية

تتحقق لنا هذه الآثار في حالتين، وهما حالة العقوبة الإدارية وحالة العقوبة القضائية.

أولاً: حالة العقوبة الإدارية

بعد إصدار السلطة التأديبية لعقوبة التسريح اتجاه الموظف العمومي، تترتب آثار قانونية على شخصه ومركزه الوظيفي، وحتى على الإدارة المستخدمة، إذ أنه بعد أن تُصبح العقوبة نهائية، وواجبة التنفيذ، ولكي تظهر آثارها على الموظف، وامتنالاً لمبدأ الفاعلية في المجال التأديبي، يقتضي الإسراع في تنفيذ العقوبة وإلحاق آثارها المادية والمعنوية عليه، حتى لا ينعكس الأمر سلباً ويؤول إلى عدم حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد¹.

1- الآثار بالنسبة للموظف العمومي:

تنتهي خدمة الموظف العمومي بمجرد صدور قرار التسريح ضده، ويتربّب عن ذلك فقدانه لصفة "الموظف"، وبالتالي انقطاع راتبه الشهري من تاريخ تبليغه بقرار التسريح، لذا يقتضي على الموظف إخلاء المنصب الذي كان يزاول فيه جميع الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه²، مما ينجم عن هذا القرار منعه من إعادة التعيين مرة أخرى وتولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري حين نص على ذلك بموجب المادة 185 من قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06 حيث جاء فيها: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظّف من جديد في الوظيفة العمومية...".

¹ - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضمائنه ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986، ص 803.

² - مغاوري محمد شاهين، المرجع نفسه، ص 813.

كما تجدر الإشارة إلى أن الآثار المادية التي تلحق الموظف بسبب التسريح التأديبي تختلف من قانون إلى آخر¹، فوفقاً للأمر 133/66 قد من خلاله المشرع الجزائري عقوبة التسريح التأديبي مع الاحتفاظ بالمعاش أو دونه، حيث نصت المادة 55 منه على أن: "العقوبات التأديبية هي: 6- العزل دون إلغاء الحق في المعاش، 7- العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش"²، كما نص كذلك المرسوم 59/85، على أن: "تُصنّف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون، تبعاً لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات: الدرجة الثالثة: 3- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات، 4- التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات"³، أما القانون الحالي 03/06، فقد اكتفى فيه المشرع الجزائري بالنص على عقوبة "التسريح" وصنّفها ضمن الدرجات الرابعة من العقوبات التأديبية الموقعة على الموظف دون أي وصف للاحتفاظ بالحق في المعاش أو الحرمان منه⁴.

نستخلص مما سبق عرضه أن زوال صفة الموظف تكون أيضاً بالتسريح من الوظيفة، حيث تنتج العقوبة آثارها من تاريخ صدورها، ويؤدي ذلك إلى توقيف مرتب الموظف ابتداء من تاريخ نفاذ قرار التسريح.

2- الآثار بالنسبة للإدارة المستخدمة:

تختص الإدارة المستخدمة التي يتبعها الموظف العمومي بتوقيع العقوبة التأديبية المتضمنة قرار التسريح باعتبارها الجهة التي يتبعها وقت وقوع الخطأ التأديبي بغض النظر عن ما إذا كانت تبعيته للإدارة المستخدمة قد تمت عن طريق نقله، أو تعين فيها حديثاً، لذا لا يمكن وقف تنفيذ عقوبة التسريح لأن الأصل في المجال التأديبي هو نفاذ العقوبة حال توقيعها، بخلاف القانون الجنائي الذي يتضمن وقف تنفيذ العقوبة⁵، وبالتالي تنقطع

1 - يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 104.

2 - أنظر المادة 55 من الأمر 133/66، المصدر السابق.

3 - أنظر المادة 124 من المرسوم 59/85، المصدر السابق.

4 - أنظر المادة 163 من الأمر 03/06، المصدر السابق.

5 - بن منصور نجاح، العزل في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير في الحقوق، شعبة قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس المنار، 2008، ص 62.

العلاقة الوظيفية مباشرة بعد اتخاذ عقوبة التسريح، وهو ما أكده المشرع الجزائري في القانون الساري رقم 03/06، بنص المادة 216: "تنتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: 4- العزل، 5- التسريح...".

وإذا كان الموظف غير موقف عن العمل وصدرت في حقه عقوبة التسريح، ففي هذه الحالة تنتهي مهامه من تاريخ صدور قرار التسريح، وهذا تطبيقاً للمبدأ الذي يقضي بأن العقوبة تنتج آثارها من تاريخ صدورهما، إلا أنه قد يظل الموظف متواجداً في منصبه إلى أن يبلغ بالعقوبة التأديبية لكي يقوم هذا الأخير بإخلاء منصبه¹، وقد أقر المشرع الجزائري هذا في الأمر 03/06، في مادته 173 كما يلي: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري".

ثانياً: حالة العقوبة القضائية

من المتعارف عليه إنه يوجد اختلاف بين طابع العقوبة التأديبية سالفه الذكر والعقوبة الجزائية، فالأولى تمس بالحياة الوظيفية للموظف، مثل التسريح حسب درجة العقوبة². أما الثانية فهي تمس بحرية الفرد. غير أنها لا تكتفي بهذا، بل تتعدى في بعض الحالات لعقوبات تبعية أو تكميلية³.

ومن أهم العقوبات التي تمس الموظف المذنب في علاقته الوظيفية هي حرمانه من الحقوق الوطنية، وخصوصاً عزل المحكوم عليه أو تسريحه من جميع الوظائف والمناصب

1 - بن منصور نجاح، المرجع نفسه، ص 64.

2 - أنظر المادة 06 والمادة 09 من الأمر 156/66، المتضمن قانون العقوبات، المصدر السابق.

3 - أنظر المادة 124، من المرسوم 59/85، المصدر السابق. - المادة 74، من المرسوم 302/83، المصدر السابق.

السامية في الدولة وكذا جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة¹ وهذه العقوبة قد تكون عقوبة تبعية أو عقوبة تكميلية².

1- حالة العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية:

تنص المادة 06 من قانون العقوبات "العقوبات التبعية هي الحجز القانوني والحرمان من الحقوق الوطنية وهي لا تتعلق إلا بعقوبة جنائية".

والعزل كأصل عام من اختصاص السلطة التي قامت بتعيين الموظف³، إلا استثناء الحكم على الموظف بعقوبة أصلية في جنائية، بحيث ينتقل الاختصاص إلى المحكمة الجنائية التي تقرر العزل إذا كانت الوظيفة التي يمارسها الموظف المذنب لها علاقة بالجريمة التي اقترفها⁴.

وباعتبار العزل عقوبة تبعية، فهو عزل دائم يبقى حتى بعد استيفاء العقوبة الأصلية ولو سقطت أو صدر عنها عفو أو استبدلت بعقوبة أخرى مالم ينص القانون على خلاف ذلك. ويترتب على ذلك عدم أهلية المحكوم عليه لأن يتولى أية وظيفة عامة إلا بعد أن يرد إليه اعتباره⁵.

1 - أنظر المادة 1/8 من الأمر 156/66، المتضمن قانون العقوبات، المصدر السابق.

2 - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص 323.

3 - موريس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2004، ص 1160.

4 - عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، (د س ن)، ص 330 .

5 - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 323.

2- العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية:

إن العقوبات التكميلية ترتبط بالعقوبات الأصلية، فهي تكملها، والعزل كعقوبة تكميلية في مادة الجرح، معناه أن الموظف الذي يرتكب جناية لا ينبغي أن يستأنف عمله لخطورة الأفعال التي ارتكبها، بينما الموظف الذي يرتكب جنحة يتوقف مصيره من حيث استئناف وظيفته على طبيعة الجنحة التي ارتكبها واعتباراتها، مما لا يتنافى مع استمرار الموظف في عمله¹.

أن الحكم الصادر بالإدانة بتوقيع عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية في التشريع الجزائري يقيد السلطة الرئاسية، ولا يسمح لها بإبقاء الموظف في منصبه، لأن ذلك يتعارض مع نص المادة 31 من المرسوم 59/85 التي تحدد شروط الالتحاق بالوظيفة العامة، فالعقوبة الجنائية في هذه الحالة تجرد صاحبها من صفة الموظف العام.

وكذلك الحال فيما يخص الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف، لأن مثل هذه الجرائم تتنافى وشروط الالتحاق بالوظيفة العامة. وبما أن المشرع لم يورد معيارا محددا في مجال الجرائم المخلة بالشرف، تمارس السلطة التأديبية في هذا المجال اختصاصها تحت رقابة القضاء².

وفي حالة ما إن توصلت السلطات القضائية إلى نفي الوقائع المنسوبة للموظف، يتعين على السلطة الرئاسية أن تتقيد بهذا الحكم، فلا يحق لها متابعة موظفيها عن وقائع كانت العدالة قد نفت وجودها. وهذا ما كانت تنص عليه التعليمات رقم 107 الخاصة بالإجراءات التأديبية³ في السابق بالنسبة للنصوص الجزائية.

1 - عبد الوهاب البنداري، المرجع السابق، ص 268.

2 - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 324.

3 - أنظر: التعليمات رقم 07، المؤرخة في 07 مايو 1969، الصادرة عن وزارة الداخلية، الخاصة بالإجراءات التأديبية.

خلاصة الفصل الثاني

نستخلص في نهاية هذا الفصل، بأن نقول إن تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة (سواء كفاءة مهنية أو صحية أو أخلاقية...)، آثارا قانونية، وأخرى مادية، فمنها آثار تقع بالنسبة للموظف العمومي في حد ذاته ومنها ما تقع على الوظيفة العمومية أي الإدارة المستخدمة، كما تطرقنا أيضا في هذا الفصل إلى دراسة آثار إنهاء العلاقة الوظيفية التي تحكم الموظف مع الإدارة ولإعدامها بسبب عدم كفاءته المهنية أو الأخلاقية أو بسبب عجز صحي... إلخ. سواء كانت آثارا بالنسبة للموظف العمومي أو بالنسبة للمرفق العمومي. أكانت آثارا قانونية أم كانت آثارا مادية وما يترتب عنها.

الثامنة

الخاتمة

من خلال عرضنا هذا، والذي تناولنا فيه موضوع تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة، وللوقوف على أهم الأحكام التي تحكم تلك حالات التعليق والإنهاء في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، قسمنا هذه الدراسة إلى قسمين لتسهيل الدراسة وللمتكن من الإلمام بمختلف جوانب تلك الأنواع من التوقف عن أداء المهام الوظيفية.

حيث تناولنا في القسم الأول، النظام القانوني الذي يحكم حالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة، وما يترتب عنه من حقوق في حالات معينة، كالحق في العطل والغيابات المختلفة، والوضعيات القانونية الأساسية، كما بينا في هذا القسم معنى مصطلح التعليق وميزناه عن الإنهاء في مجال الوظيفة العامة، وكذلك ما المقصود بالكفاءة ومتطلباتها في هذا المجال (مبدأ الجدارة)، بالإضافة إلى تبيان حالات وأسباب تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة.

في حين خصّصنا القسم الثاني لدراسة الآثار القانونية والمادية المترتبة عن تلك الحالات السابقة، سواءاً بالنسبة للموظف العمومي أو الإدارة المستخدمة.

وحاولنا من خلال ما سبق دراسته معرفة مدى تأثير ذلك التوقف، مؤقتاً كان أم نهائياً بسبب عدم الكفاءة، على المسار المهني للموظف العمومي المعني وعلى حقوقه الوظيفية بصفة عامة، دون إهمال الإشارة إلى مدى تأثير ذلك على المرفق العمومي وبالخصوص على مبدأ سيره بانتظام واطراد، قاصدين من كل ذلك الوصول لمدى سلطة الإدارة المستخدمة في تعليق أو إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة.

وانطلاقاً من تعرضنا لمختلف مظاهر التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي، سواء تلك المتعلقة بالتوقف المؤقت أو التوقف النهائي بسبب عدم الكفاءة، يمكن ملاحظة أنّ سلطة الإدارة المستخدمة في ذلك، تضيق وتتسع بالنظر إلى المصلحة العامة، كما لاحظنا أنّ جميع تلك المظاهر مردّها إلى أوضاع اجتماعية منظمة بموجب نصوص قانونية.

وبالتالي فلا تكليف للموظف العمومي بما لا يستطيع ولا إعطاءه الحرية المطلقة حتى الاعتداء على حقوق المنتفعين بخدمات المرفق العمومي.

فالمشرع يسعى دوما لإقامة التوازن بين المصلحتين، مصلحة الموظف العمومي ومصلحة الإدارة العامة بما يخدم المصلحة والمنفعة العامة، لأن هذه المنفعة هي الهدف الأساسي من إنشاء المرافق العامة وتوظيف الموظفين العموميين.

ولكي يتوصل المشرع لإقامة ذلك التوازن، ربط سلطة الإدارة وحرية الموظف معا في تعليق وإنهاء العلاقة التي تربطهما، في جميع الحالات، بقرار تصدره السلطة الإدارية المختصة، حتى وإن كان الإجراء منظما بقوة القانون.

ومنه إذا انقطع الموظف العمومي عن ممارسة النشاط الوظيفي، دون ترخيص من السلطة الإدارية، اعتبر متخليا بحكم القانون عن منصبه الوظيفي، ما يستوجب إنهاء ممارسته لنشاطه الوظيفي للأبد، بإجراء العزل.

وأثناء بحثنا في هذا الموضوع لاحظنا بعض النقائص والقصور في محتوى بعض النصوص التي نظمت تلك الحالات السالف دراستها، والتي مست جوانب مختلفة من مصالح الموظف العمومي والتزاماته.

النتائج:

وبناء على ما سبق دراسته ارتأينا إدراج بعض التوصيات التي تصب ظاهريا في مصلحة الموظف العمومي، والإدارة المستخدمة، وضمنيا تتعكس على الصالح العام.

وتتمثل تلك التوصيات فيما يلي:

1- على المشرع وضع مفهوم لبيان المقصود بالمصطلحات المستعملة في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، والمبهمة بالنسبة للموظفين العامين وحتى عامة الناس، مثل مصطلح الكفاءة والتعليق، وكذلك بيان معاييرها وضوابطها.

- 2- كان لزاما على المشرع أفراد عدد من المواد في القانون الأساسي للوظيفة العمومية لتنظيم حالات تعليق العلاقة الوظيفية مثل ما هو الحال بالنسبة لقانون العمل المعمول به.
- 3- ونقترح وضع قوانين ولوائح تنظيمية لحالات اللياقة الصحية لشغل الوظائف العامة، أو الاستمرار فيها بالنسبة للموظف، مع بيان معناها في القانونين الجزائريين، وشروطها وضوابطها.
- 4- وضع مواد تنظيمية توضح كيفية تصنيف وتسيير إجراءات حالات تعليق وإنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم كفاءته في التشريع الجزائري.
- 5- نقترح تمكين الموظف العمومي من الاستفادة من جزء من راتبه في حالة إحالته على الاستيداع بسبب تعرض أحد أصوله أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير، لأن الإحالة على الاستيداع في مثل هذه الحالة بدون راتب يلحق ضررا بالموظف العمومي وأسرته، كونه يكون في أشد الحاجة إلى أموال لمواجهة نفقات العلاج والتنقل ونفقات المعيشة.
- 6- يقضي على المشرع الجزائري أن يلتفت إلى إحاطة الموظف المتربص بضمانات تناهز ضمانات الموظف الدائم في التعديلات المستقبلية إعمالاً لما أقرته المادة 87 من الأمر رقم 03/06 كما يلي: "يخضع المتربص إلى نفس الواجبات ويتمتع بنفس الحقوق...".
- 7- في التشريع الفرنسي تستطيع الإدارة المستخدمة أن تغير منصب الموظف العمومي وتضعه في منصب عمل يتلاءم ووضعيته الصحية، وفي مطلق الأحوال فإن رأي اللجنة الطبية واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هما اللذان يحددان مصير الموظف العمومي في هذا القبول¹. بخلاف المشرع الجزائري الذي لم يوضح ذلك، حيث نقترح أن يحذو حذو المشرع الفرنسي في ذلك.

¹ - BEN SALAH Tabrizi, Droit de la fonction publique, Masson, Paris, 1992, p 158.

8- إن المشرع الجزائري كان قاسياً على الموظف العمومي المعاقب بالتسريح أو العزل، حين حرّمه من التوظيف مرة أخرى، لاسيما أن نص المادة 185 من الأمر 03/06 فيه نوع من خرق لأحكام الدستور الذي يقر بأحقية العمل لكل مواطن جزائري، ويترك له فرصة التوظيف مرة أخرى، وبشروط جديدة.

ودائماً ستبقى إشكاليات الوظيفة العامة قائمة، في جميع مجالاتها، وهذا راجع لكثرة التعاملات فيها، حيث كل حالة جديدة تطرح إشكالا جديداً وجب معالجته لعدم تكرار مثل تلك الأزمات، وعلى الراغب في الخوض في مجال الوظيفة العامة، ما عليه إلا البحث عن تلك الإشكاليات المتجددة دوماً، وهذا بالنظر لأهمية العلاقة الوظيفية للموظف العام والمرفق العمومي أو حتى المنتفع من خدماته من عامة الشعب.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

I. القرآن الكريم

II. النصوص القانونية

أ- الميثاق

1. الميثاق الوطني لعام 1976.
2. الميثاق الوطني لعام 1986.

ب - الدساتير

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، المعدل والمتمم.

ج- القوانين

1. القانون 12/78، المؤرخ في 05 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج ر عدد 32، الصادرة في 08 غشت 1978.
2. القانون 06/82، المؤرخ في 27 فبراير 1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، الصادرة في 2 مارس 1982.
3. القانون 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 02 يوليو 1983، ج ر عدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.
4. القانون 12/83، المتعلق بقانون التقاعد، المؤرخ في 02 يوليو 1983، ج ر عدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر 18/96، المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج ر عدد 42، الصادرة في 07 يوليو 1996.
5. القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02 يوليو 1983، ج ر عدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983.
6. القانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل، ج ر عدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990، والمعدل والمتمم بالقانون 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991، والأمر

21/96، المؤرخ في 09 يوليو 1996، ج ر عدد 43، الصادرة في 10 يوليو 1996.

د- الأوامر

1. الأمر 133/66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، الصادرة في 06 يوليو 1966، (ملغى).
2. الأمر 156/66، المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 8 يونيو 1966، ج ر عدد 39، الصادرة في 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم بالقانون 23/06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، ج ر عدد 84، الصادرة في 24 ديسمبر 2006، وبالقانون رقم 02/16، الصادر في 19 يونيو 2016، ج ر عدد 37، المؤرخة في 22 يونيو 2016.
3. الأمر 31/75، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، الصادرة في 16 مايو 1975.
4. الأمر 17/96، المؤرخ في 06 يوليو 1996، المعدل والمتمم للقانون 11/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 42، الصادرة في 7 يوليو 1996.
5. الأمر 01/05، المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل ويتمم الأمر 86/70، المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، ج ر عدد 15، الصادرة في 27 فبراير 2005.
6. الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، لسنة 2006، الصادرة في 16 يوليو 2006.

هـ- المراسيم

1. المرسوم 144/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، ج ر عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966 (ملغى).
2. المرسوم 148/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج ر عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966 (ملغى).

3. **المرسوم 151/66**، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، ج ر عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966، (ملغى).
4. **المرسوم 302/82**، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، الصادرة في 14 سبتمبر 1982.
5. **المرسوم 10/84**، المؤرخ في 14 يناير 1984، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.
6. **المرسوم 27/84**، المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدّد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون **11/83**، المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 07، الصادرة في 14 فبراير 1984.
7. **المرسوم 28/84**، المؤرخ في 11 فبراير 1984، ج ر عدد 07، الصادرة في 14 فبراير 1984، والمتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون **13/83**، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
8. **المرسوم 59/85**، المؤرخ في 23 مارس 1985، والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.
9. **المرسوم 131/88**، المؤرخ في 04 يوليو 1988، المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27، الصادرة في 06 يوليو 1988.
10. **المرسوم الرئاسي 308/07**، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

و- المراسيم التنفيذية

1. **المرسوم التنفيذي 54/93**، المؤرخ في 16 فبراير 1993، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، ج ر عدد 11، الصادرة في 17 فبراير 1993.
2. **المرسوم التنفيذي 186/94**، المؤرخ في 6 يوليو 1994، يتم المرسوم **179/82**، المؤرخ في 15 مايو 1982، الذي يحدّد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 44، الصادرة في 7 يوليو 1994.
3. **المرسوم التنفيذي رقم 10/94**، المستحدث للتقاعد المسبق، المؤرخ في 26 مايو 1994، ج ر عدد 43، الصادرة في 01 يوليو 1994.
4. **المرسوم التنفيذي رقم 187/94**، المؤرخ في 6 يوليو 1994، المحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 44، الصادرة في 7 يوليو 1994.
5. **المرسوم التنفيذي رقم 317/98**، المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 74، الصادرة في 5 أكتوبر 1998.

ز- التعليمات

1. **التعليمية رقم 07**، المؤرخة في 07 مايو 1969، الصادرة عن وزارة الداخلية، الخاصة بالإجراءات التأديبية.
2. **التعليمية رقم 02**، المؤرخة في 25 يناير 1997، المتعلقة بالإثبات المسبق الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية عند التوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية.

ح- المناشير

1. **المنشور رقم 05**، المؤرخ في 12 أبريل 2004، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم **59/85**، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
2. **المنشور رقم 164**، المؤرخ في 01 يونيو 1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ثانياً: المؤلفات

I. المؤلفات باللغة العربية

1. ابن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، دار الفكر، 1979.
2. ابن منظور، لسان العرب، دار الجيل، بيروت، المجلد الخامس، 2000.
3. ابن هشام، قطر الندى وبل الصدى، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، دار معارف. ط 11، القاهرة، مصر، 1383 هـ.
4. احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
5. بدرية جاسر الصالح، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي (الأسباب والآثار)، مجلس النشر العلمي، لجنة التأليف والتعريب والنشر، جامعة الكويت، ط 1، 1996.
6. بوخالفة غريب، الوظيفة العامة في الجزائر، دار النشر عين مليلة، الجزائر، 2013.
7. توماس هيلين، دافيد هنجر، الإدارة الاستراتيجية، ترجمة عبد الحميد مرسي، زهير نعيم الصباغ، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1996.
8. ثابتي الحبيب، بن عبو الجيلالي، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، القاهرة، مؤسسة الثقافة الجامعية، 2011.
9. حمدي سليمان القبيلات، القانون الإداري "...-الوظيفة العامة"، الجزء الثاني، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010.
10. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب "دراسة مقارنة"، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002.
11. حمدي سليمان القبيلات، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب "دراسة مقارنة"، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003.
12. رمضان السيد، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971.
13. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

14. سعد نواف العنزي، النظام القانون للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
15. عادل محمد زايد، ادارة الموارد البشرية، ط2 ، جامعة القاهرة للطباعة، القاهرة، 2003.
16. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب، (د د ن)، 2004/2003.
17. عبد الغفار إبراهيم موسى، التعويض النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية بعد انتهاء الخدمة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2003.
18. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، (د س ن).
19. محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري "...*الوظيفة العامة..."، دار الثقافة، 2003.
20. محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دار المستقبل، ط 1، عمان، الأردن، 1989.
21. محمد قدرى حسن، القانون الإداري "...-الوظيفة العامة..."، "دراسة مقارنة"، إثراء للنشر التوزيع، الأردن، 2009.
22. محمود حلمي، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 2، 1974.
23. مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986.
24. ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، ط 3، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003.
25. موريس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2004.
26. مولود ديدان، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2008.

27. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (د س ن)، الأردن.
28. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
29. وهيب عباد سلامة، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء، دراسة مقارنة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، (د س ن).

II. المؤلفات باللغة الأجنبية

1. BEN SALAH Tabrizi, **Droit de la fonction publique**, Masson, Paris, 1992.
2. Daniel Pemartin, **Gérer par les compétences ou comment réussir** autrement, édition management société (EMS), PARIS ,1999.
3. Fanny Barbier, André Brunetière, **manifeste pour le lien social**, édition liaison, paris,1993.
4. J.m.Peretti, **dictionnaire de ressources humaines**, 3eme édition, librairie unibert, 2003.
5. Jean Claude Masclat, Robert Etien, **Droit administratif général**, Édition Foucher, Vanves, 2007.

III. الرسائل العلمية

أ- أطروحات دكتوراه

1. بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2007.
2. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

3. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.
4. مختار عيسى سليمان، الوظيفة في الفقه الإسلامي "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه، كلية الشريعة، الجامعة الأردنية، 1998.
5. المسوس يعقوب، تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية، 2016/2015.
6. يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.

ب- رسائل ماجستير

1. بن منصور نجاح، العزل في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير في الحقوق، شعبة قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس المنار، 2008.
2. بوحميده عطاء الله، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1990.
3. رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2007/2006.
4. رحيل آسيا، دور الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2011/2010.
5. عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011/2010.
6. فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق ببن عكنون، جامعة الجزائر، 2002/2001.

7. مبارك بداح محمد البداح، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.
8. معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح للأسباب الاقتصادية دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، رسالة ماجستير في القانون، فرع التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة تيزي وزو، 1998.
9. نواف بن خالد فايز العتيبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.
10. هاملي عبد القادر، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، "إدارة الأفراد وحوكمة الشركات"، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، والعلوم التجارية، 2011/2010.

ج- مذكرات ماستر

1. بوسالمة إيمان، سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي التبسي، 2016/2015.
2. ذيب سلمى، ضمانات تأديب الموظف العام أثناء مرحلتي التحقيق والتأديب في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014/2013.
3. رقية دهام، تنمية الكفاءات وأثرها على الميزة التنافسية في المؤسسات الجزائرية، مذكرة ماستر، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2016/2015.

4. سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، 2013/2012.
5. سلامي فتيحة، دور تسيير الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، مذكرة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية، جامعة أكلي محمد أولحاج، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، 2014/2013.
6. كعبي عبد الرحمان، المسؤولية التأديبية للموظف العام على أخطائه الشخصية، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص تنظيم إداري، 2015/2014.
7. محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق، بسكرة، 2015/2014.

IV. المجلات ومقالات ومدخلات وملتقيات علمية:

1. إسماعيل حجازي، مصفوفة الاستشارات بوسطن كأداة المتابعة المسار الاحترافي وتقييم الكفاءات، مداخلة ضمن المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 2005.
2. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مجلة المفكر، العدد التاسع، 2008.
3. جميلة بلقاسم عجاج، فضيلة مختاري "التقاعد المسبق استنزف 36 ألف مليار من خزينة الدولة"، مشروع إلغاء النظام يثير الفتنة ومسؤول الصندوق يكشف لـ "الشروق" جريدة الشروق اليومي، 02 يناير 2010.
4. راشد محمد القحطاني، حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28 و 29 أبريل 2009.
5. سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.

6. صالح ناصر العتيبي، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائري، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الأول، السنة 29، 2005.
7. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي (أحكامه وتطبيقاته)، دراسة تحليلية شاملة، ط3، 2003، منشورات الجبلي الحقوقية، لبنان.
8. مجلة كلية العلوم الإسلامية، الإلغاء والتعليق في الأفعال الداخلة على المبتدأ والخبر، العراق.
9. محمادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل والأمراض المهنية. المحكمة العليا، الجزء الثاني الغرفة الاجتماعية، 1997 الجزائر.
10. مسعودي كلثوم، مقرون هبة، حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها (المؤسسة المينائية بسكيكدة نموذجاً)، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول النفسي والسيكولوجي، 15/16 يناير 2013.
11. موساوي زهية وآخرون، التسيير بالكفاءات: نموذج نوعي لتنظيم العمل وتسيير الموارد البشرية في المنظمات، مداخلة ضمن المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس حول إدارة المعرفة، جامعة الزيتونة، الأردن، 2005.
12. نوال بن خليفة أمير، التقاعد في الجزائر، اليأس والإرادة عملتان لوجه واحد، جريدة الجمهورية، 12 نوفمبر 2012.
13. وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتقاعد، أيها الأجراء حقوقكم في التقاعد، بئر مراد رايس، الجزائر، د س ن، ص 9.

٧. المجلات القضائية

1. قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية تحت رقم 24316، مؤرخ في 10 جويلية 1982، قضية ل.م ضد وزير العمران والبناء، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 1990.
2. قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى تحت رقم 39742، مؤرخ في 01/06/1985، قضية ب.ر ضد مديرية التربية لولاية الجزائر، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1989.

3. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 59168 مؤرخ في 25-06-1990
المجلة القضائية 1992 عدد 3 الجزائر.
4. قرار مجلس الدولة، الغرفة الأولى، رقم 144707، المؤرخ في 01 فيفري 1999،
قضية (س) ضد (ع)، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر، 2002.
5. قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 009740، المؤرخ في 16 ديسمبر 2003،
قضية (م.ش) ضد (مدير التربية لولاية جيجل)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس،
الجزائر، 2004.
6. قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 10847، المؤرخ في 15 جوان 2004،
قضية (خ.ع) ضد (مدير الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه)، مجلة مجلس الدولة،
العدد الخامس، الجزائر، 2004.
7. قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم 055433، فهرس رقم 415، بتاريخ
2010/04/28، "قضية والي ولاية تلمسان ومن معه، ضد ب.ط"، (قرار غير
منشور).

v. المواقع الإلكترونية

1. الموقع الإلكتروني، مركز الفتاوى،
<http://fatwa.islamweb.net/fatwa/index.php?page=showfatwa&Option=FatwaId&Id=159733>
2. منتديات ملتقى الموظف الجزائري،
<http://www.mouwazaf-dz.com/t21474-topic>
3. الموقع الإلكتروني لفضيلة الشيخ الدكتور محمد راتب النابلسي،
<http://www.nabulsi.com/blue/ar/art.php?art=11102>
4. الموقع الإلكتروني للضمان الاجتماعي،
<http://www.cnas.dz/?q=ar/prestations/assurance-invalidite>
5. موقع الجزيرة الإلكتروني
<http://www.al-jazirah.com/2011/20110529/ar4.htm>
6. موقع المجلات الأكاديمية العلمية العراقية الإلكتروني
<https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=54915>
7. موقع المعاني الإلكتروني، المعجم الرائد،
<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>

الحلوة صنية

خلاصة الموضوع

تناولت هذه الدراسة موضوعا هاما من موضوعات الوظيفة العامة، وهو تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما في الجزائر.

ولقد تطرقنا خلال هذه الدراسة، على بيان مفهوم مصطلح التعليق في مجال الوظيفة العامة وتمييزه عن مصطلح الإنهاء وكذلك فصلنا في مفهوم مصطلح الكفاءة الوظيفية.

كما تعرضنا في هذه الدراسة إلى تحديد أسباب وحالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة، حيث تناولنا كل سبب لكل كالة على حدى، من خلال عرض الضوابط والإجراءات المحددة قانونا،

ثم اوضحنا من خلال بحثنا الآثار المترتبة على كل حالة من حالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة، سواءا كانت آثارا قانونية أم آثارا مادية، بالنسبة للموظف العمومي وبالنسبة للإدارة المستخدمة معا.

ولقد خلصنا من خلال هذه الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها، أن هذا الموضوع بكل حالاته لا يزال يحتاج من المشرع الجزائري السعي وراء معالجة نقائصه وعثراته وتوضيحه أكثر، لتخفيف من الخلافات المطروحة في العديد من الحالات بما ينسجم مع طبيعة المركز القانوني للموظف العمومي، وارتباطه بمبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد.

وخلصنا في الأخير إلى جملة من التوصيات، والتي نعتقد أن الاخذ بها سيعمل على تطوير في التشريع الوظيفي في الجزائر، وتوفير ضمانات قانونية أكبر للموظف العمومي، سواءا كان تحت التجربة أو مثبت في منصبه، مما يحول دون تعسف الإدارة في استعمال حقوقها المخولة لها قانونا من حالات تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة.

افطرس



الفهرس

الصفحة	المحتوى
أ	آية قرآنية
ب	شكر وعرهان
ج	إهداء
د	قائمة المختصرات
01	مقدمة
05	<u>الفصل الأول: النظام القانوني لتعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة</u>
07	<u>المبحث الأول: المقصود بالتعليق والإنهاء والكفاءة في الوظيفة العامة</u>
07	<u>المطلب الأول: مفهوم التعليق وتمييزه عن الإنهاء</u>
07	<u>الفرع الأول: تعريف التعليق</u>
08	<u>الفرع الثاني: تمييز التعليق عن الإنهاء</u>
08	<u>المطلب الثاني: مفهوم الكفاءة الوظيفية ومكوناتها</u>
09	<u>الفرع الأول: تعريف الكفاءة</u>
14	<u>الفرع الثاني: متطلبات الكفاءة الوظيفية</u>
17	<u>المبحث الثاني: حالات تعليق وانتهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة</u>
17	<u>المطلب الأول: حالات تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة</u>
17	<u>الفرع الأول: حالات عدم الكفاءة الصحية والبدنية والعقلية</u>
24	<u>الفرع الثاني: حالات عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية</u>
28	<u>المطلب الثاني: حالات إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة</u>
29	<u>الفرع الأول: حالات عدم الكفاءة الصحية والبدنية والعقلية</u>
30	<u>الفرع الثاني: حالات عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية</u>
40	خلاصة الفصل الأول
41	<u>الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن تعليق وإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة</u>
43	<u>المبحث الأول: الآثار المترتبة عن تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة</u>
43	<u>المطلب الأول: آثار تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة الصحية والبدنية والعقلية</u>

44	<u>الفرع الأول: بالنسبة للموظف العمومي</u>
48	<u>الفرع الثاني: بالنسبة للإدارة المستخدمة</u>
50	<u>المطلب الثاني: آثار تعليق العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية</u>
50	<u>الفرع الأول: آثار حالات التعليق لحالات عدم الكفاءة المهنية</u>
73	<u>الفرع الثاني: آثار التعليق لحالات عدم الكفاءة الأخلاقية والسلوكية</u>
56	<u>المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة</u>
56	<u>المطلب الأول: آثار إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة الصحية والبدنية والعقلية</u>
56	<u>الفرع الأول: بالنسبة للموظف العمومي</u>
59	<u>الفرع الثاني: بالنسبة للإدارة المستخدمة</u>
61	<u>المطلب الثاني: آثار إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب عدم الكفاءة المهنية والأخلاقية</u>
62	<u>الفرع الأول: آثار إنهاء العلاقة الوظيفية في حالات عدم الكفاءة المهنية</u>
69	<u>الفرع الثاني: آثار إنهاء العلاقة الوظيفية في حالات عدم الكفاءة الأخلاقية</u>
74	خلاصة الفصل الثاني
75	الخاتمة
79	قائمة المصادر والمراجع
91	خلاصة الموضوع
92	الفهرس