



قسم الحقوق

فصل الموظف العام- دراسة مقارنة

مذكرة ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة و المؤسسات

إشراف الأستاذ:
د. بن مصطفى عيسى

إعداد الطالب :
- قاسمي فطيمة زهرة
- بن بريح هدى

لجنة المناقشة

رئيسا
مقررا
ممتحنا

د/أ. بورزق أحمد
د/أ. بن مصطفى عيسى
د/أ. هواري صباح

الموسم الجامعي 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الى من تعهداني بالتربية في الصغر وكانا لي نبراسا يضيء فكري بالنصح و

التوجيه في الكبر أمي و ابي حفظهما الله

الى من شملوني بالعطف و امدوني بالعون اخواتي رعاهم الله

الى من شاركني حياتي و حفزني للتقدم زوجي

ادامه الله لي

الى من علمني حرفا و اخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم و المعرفة الى صديقة

دربي

اليهم جميعا اهدي ثمرة جهدي و نتائج بحثي المتواضع.

قاسمي فطيمة الزهرة

الإهداء

:الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى واهله ومن وفى اما بعد
الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد
والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين مربيين الاجيال حفظهم الله وادامهما نورا

لدربي

السيد بن بريح عبد القادر

والسيدة نظور فضيلة

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال

جدتي حسناوي فاطنة

اخي وابن قلبي بن بريح إلياس

أخواتي عيناوي اللامعتان

بن بريح ملاك، بن بريح ياسمين

وإلى رفيقات المشوار فاطمة الزهراء و نانا ورائيا

وإلى كل قسم الحقوق وجميع دفعة 2020 جامعة زيان عاشور الجلفة

وإلى كل من كان لهم اثر على حياتي

إلى كل من احبهم قلبي ونساهم قلبي

بن بريح هدى

شكر وعرّفان

اللهم لك الحمد حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه عدد خلقك ورضى نفسك وزنة
عرشك ومداد كلماتك،

تتسابق الكلمات وتتزاحم العبارات لتنظيم عقد الشكر الذي لا يستحقه إلا
أنت، إليك يا من بذلت ولم تنتظر العطاء، إليك يا أستاذنا ودكتورنا
ومشرفنا الدكتور بن مصطفى عيسى ، يا من علمتنا النجاح وغرست
فينا حب التميز نرسل إليك وسام الشرف.

كما نتوجه بالشكر والتقدير لأعضاء اللجنة المناقشة على قراءة المذكرة
وتقويمها .

ولا يفوتنا أن نتوجه بالشكر لكل من كانت له يد العون في هذا العمل
وأخص بالذكر كل أساتذتي
وكل زملائي.

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الدولة جسم خلاياها المرافق العامة، لذلك يمكن القول أن الدولة لكي تضطلع بنشاطاتها المختلفة فإنها تعتمد بالدرجة الأولى على هذه المرافق لتحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من ساستها العامة، غير أن هذه المرافق هي الأخرى لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل من بنها الموظفون العموميون.

والموظف العام هو أداة المرافق في تحقيق أهدافه التي تتمثل في إشباع الحاجات العامة للأشخاص، وهو يد وساعد السلطة في تنفيذ القوانين واللوائح وعقلها المفكر في مسابرة خطى التقدم إلى آفاق التطور.

هذا وقد ازداد دور الموظف العام أهمية خاصة مع اتساع نشاط الدولة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، قاد بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري.

من ثم فقد كفل للموظف العام جملة من الضمانات والحقوق تعتبر بمثابة وسيلة لجذب الموظفين نحو قطاع الوظيفة، ورغبة من المشرع في توضيح هذه الامتيازات، فقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد هذه الحقوق والضمانات، وشروط الالتحاق بالوظيفة العامة، كما نظم الجانب التأديبي.

يعتبر التأديب كجزء من هذه المنظومة، ضرورة ملحة في أية دولة لما له من تأثير في حقل الوظيفة العامة، ذلك أن رسالة التأديب تكمن في ضمان حسن وانتظام العمل بالجهاز الإداري للدولة، وتبرز فعالاته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في السلطة صاحبة التعيين وعلاقتها التبعية التي يخضع لها الموظف العام المرؤوس.

هذا الخضوع نظمه المشرع في نظام لانضباط الموظفين، يعرف بالنظام التأديبي تتحدد بمقتضاه جزاء الإخلال بالتزامات الموظف العام المهنية تجاه الإدارة المستخدمة، وكل خرق لهاته الالتزامات تعرض الموظف العام المخل بواجباته المساءلة التأديبية، وبالتالي توقيع عقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب .

فالنظام التأديبي هو إذن عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقويم سلوك الموظف، من أجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية، وبالتالي ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام ،

وعليه لا يمكن أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية يجب على الإدارة أن تستحضر فيها جميع الإجراءات والوسائل القمعية لأجل تأديب الموظف العام المخطئ. رغم ذلك فالنظام التأديبي يكتسي طابعا عقابيا قريبا من العقاب الجنائي، وذلك في كونه عقاب مؤذ، كونه قد يصل حكمه لفصل الموظف العام عن منصبه ، إلا أنه يختلف عنه من حيث عدم تحديد المخالفات التأديبية بصفة حصرية، وإجراءات الدعوى التأديبية، كذلك كون العقوبة التأديبية الإدارية لا تمس سوى المركز الوظيفي للموظف، ولا تطل الحرية والملكية الخاصة للموظف.

و بالحديث عن فصل الموظف، يمكن القول، على اعتبار أن الفصل هو من اقصى العقوبات التي يمكن أن تطل الموظف العام ويكون وفق مراحل وإجراءات معينة، وذلك حماية لحقوق الموظف العام من جهة، ومنعاً للإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية من جهة أخرى ، فإننا سنحاول في هذه الدراسة التطرق لموضوع فصل الموظف العام في التشريعين الجزائري والمغربي.

سبب اختيار هذا الموضوع إلى تماثيه مع تخصصنا من جهة، ومن جهة أخرى الاهتمام بمجال الوظيفة العمومية والرغبة في إجراء دراسة ولو في جزئية منه والتعرف ايضا على التشريع المغربي للوظيفة العمومية إضافة الى ماورد في التشريع الجزائري .

كذلك القيمة العلمية والعملية للموضوع، لإرتباطه بعنصر مهم في المجتمع والمتمثل في شريحة الموظفين العموميين، ومالهم من أهمية في تمكين الإدارة والمرفق العام من تحقيق أهدافه بفعالية وكفاءة عالية.

أثر إجراءات الفصل على الموظف العام من جهة وعلى المرفق العام من جهة أخرى والرغبة في تبيان الأطر القانونية المنظمة له ، والبحث ما ان كان هناك مجالا لتعسف الادارة في إجراءات الفصل و الاشكالية المطروحة :

ما هو الإطار القانوني المنظم لفصل الموظف العام في القانونين الجزائري

والمغربي؟

و انطلاقا من التساؤل الرئيسي نطرح التساؤلات الفرعية التالية :

- مامفهوم الموظف العام العمومي في التشريعين الجزائري والمغربي ؟
- ماهو النظام القانوني للموظف العام في التشريعين الجزائري والمغربي؟

- ماهي الوضعيات القانونية للموظف في التشريعين الجزائري والمغربي؟
- ماهي الإجراءات المتبعة في فصل الموظف العام في التشريعين الجزائري والمغربي؟

يقتصر مجال دراسة هذا البحث من الناحية الموضوعية على الموظفين العموميين الخاضعين لنظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري والمغربي.

لتخصيص البحث أكثر، فإن الدراسة ستقتصر على النظام التأديبي في ظل الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹

وأيضاً في المغرب بينها الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة نظام أساسي عام للوظيفة العمومية.²

أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع كون يدخل في سياق النظام التأديبي للموظف العام ، والذي شكل ولا يزال يشكل أحد اهتمامات القانون الإداري لما له من تأثير مباشر على الوضعية الوظيفية للموظف، وعلاقة الإدارة بموظفيها.

كذلك محاولة البحث والمقارنة بين القانونين الجزائري والمغرب

كما أن البحث في موضوع ينطوي تحت سياق طرفي المعادلة التأديبية في الوظيفة العمومية، يشكل أمراً في غاية الأهمية، يتطلب البحث والتمحيص لإبداء مواطن القوة والضعف في هذا الجانب أو ذلك، فمردودية الإدارة العامة وفعاليتها من أجل تحقيق أهدافها، يقتضي منح مسير الإدارة متسعاً من السلطة التقديرية في فصل الموظف العام ، وفي مقابل ذلك فإن تقرير الأمن الوظيفي وطمأنينة الموظف العام أمر ضروري أيضاً لتحفيز همته وتحسين أدائه ومردوديته، مما يلزم إعمال مبدأ الضمان بشكل متوازي ومتوازن مع مبدأ الفاعلية في تطبيق إجراءات الفصل .

¹ الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006

² الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 المؤرخ في 24 فيفري 1958 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 2372، صادرة بتاريخ 11 أبريل 1985 المغير و المتمم بالقانون رقم 05-50 مؤرخ في 18 أفريل 2011، جريدة رسمية عدد 44 59، صادرة بتاريخ 19 ماي 2011

والهدف من هذه الدراسة إلى التعمق في مختلف المبادئ والأسس التي يتم وفقها فصل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري والمغربي، من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية حول الموضوع، للوصول إلى كيفية تجسيده عملياً عن طريق توضيح مختلف الجوانب في فصل الموظف العام .

الإسهام في إيضاح بعض الجوانب القانونية للدارسين من طلبة وباحثين، خاصة الموظفين فيما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية ، فيما يخص مقتضيات المشروعية القانونية المتعلقة بالمسائل التأديبية المترتب عنها الفصل من الوظيفة .

منهج الدراسة :

إن طبيعة الموضوع تفرض إتباع منهج معين، ودارستنا هذه تفرض الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بصفة أساسية والمنهج المقارن من خلال المقارنة بين التشريعين الجزائري والمغربي في نطاق فصل الموظف العام ، وهذا من خلال تحليل مختلف المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع، ووصف الإجراءات المتبعة في فصل الموظف العام .

خطة الدراسة :

تحقيقاً لأهداف هذه الدراسة، ومحاولة للإجابة على التساؤلات المطروحة، تم تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين، وكل فصل بدوره تم تقسيمه إلى مبحثين، تم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للموظف العام في الوظيفة العامة الذي يضم المبحث الأول تحت عنوان مفهوم الموظف العام ، ومبحث ثان بعنوان النظام القانوني للوظيفة العامة.

أما الفصل الثاني بعنوان النظام القانوني لفصل الموظف العام ، تضمن في المبحث الأول الأساس القانوني لفصل الموظف العام ، أما المبحث الثاني تضمن إجراءات فصل الموظف العام .

الفصل الاول: الإطار المفاهيمي للموظف العام

عرف مفهوم الموظف العام العمومي عدة صعوبات في تحديد النظام القانوني الذي يحكم قواعد استخدامه، فهل يخضع لأحكام قانون الشغل؟ أم يخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية؟ أم يخضع لقوانين أخرى خاصة؟

وهذا ما يدفعنا إلى بحث مفهوم الموظف العام العمومي الذي يثير عدد من الإشكاليات، ويختلف باختلاف الدول والأنظمة القانونية وفي هذا سنتناول مدلول الموظف العام والمفاهيم المرتبطة به وذلك من خلال مبحثين نتطرق في المبحث الأول مفهوم الموظف العام ، أما في المبحث الثاني نستعرض النظام القانوني للوظيفة العامة وذلك في كل من التشريع الجزائري والتشريع المغربي.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

إن مفهوم الموظف العام مرتبط بمفهوم الوظيفة العام، إلا أنه وبالرغم من هذا الترابط فإن تحديد معنى الموظف العام يبقى أمرا عسيرا على مستوى التشريعي أو على المستويين الفقهي والقضائي.

كما أن مفهوم الدولة العام يختلف من دولة لأخرى، ومن وقت لآخر وهذا باختلاف النظام السياسي والاجتماعي السائد في كل دولة.

فنتيجة لإرتباط مفهوم الموظف العام بمفهوم الوظيفة العامة، فإن مفهوم هذه الأخيرة يختلف باختلاف العوامل التي تؤثر فيها من سياسية وغيرها، فهي تتسم بسمات معينة خاصة بكل نظام. وعليه وسنتناول مدلول الموظف العام في المطلب الأول في كلا التشريعين الجزائري والمغربي ، أما في المطلب الثاني سنستعرض حقوق وواجبات الموظف العام في كلا التشريعين السالفي الذكر .

المطلب الأول : تعريف اللغوي للموظف العام

لكل دولة ظروف وأنظمة خاصة بها سواء من الناحية السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية تؤثر مباشرة على قوانينها وتشريعاتها المختلفة والتي تجعل من تعريف الموظف العام يتناسب مع النظام القانوني لكل دولة.

حينما يراد تحديد مدلول للموظف العام يلجأ للبحث أولا في القانون الأساسي للوظيفة العامة وهذا في النصوص المتناثرة هنا وهناك فإن لم يوجد بها فإن مهمة ذلك التحديد تقع على عاتق الفقه والقضاء معا ، وتأسيسا على ذلك سيخصص هذا المطلب لمحاولات تعريف الموظف العام في كل من التشريع المغربي والجزائري .

التعريف التشريعي للموظف العام:

شهد النظام القانوني للوظيفة العامة في الجزائر منذ الاستقلال والى يومنا هذا تطورا ملحوظا من خلال صدور عدة مراسيم تنظم شؤون الوظيفة العامة وسنسى لتعريف الموظف العام والتطور الذي شهده مفهومه وفقا للتسلسل التاريخي للقوانين ، فقد عرف أول تشريع للوظيفة العامة والمتمثل في الأمر رقم 133/66¹ الموظف العام بأنه :

¹ المادة الأولى من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج.ر.ع 46 صادرة بتاريخ 08 لسنة 1966.

والملاحظ أن المشرع لم يورد فيه نصا يتضمن تعريفا شاملا للموظف العام وإنما إقتصر في النص الوارد بالمادة الأولى منه على تبيان العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص المعني حتى يعتبر موظفا عاما، حيث جاء في نص هذه المادة في فقرتها الثانية ما يلي :
يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في الوظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية ، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفايات تحدد بمرسوم:
من خلال نص المادة المذكور أعلاه ، يتبين أنها اقتصرت فقط على ذكر العناصر التي يجب توافرها في الشخص لكي يعد موظفا عاما وهي كالاتي:

- 1- صدور أداة قانونية بالتعيين في الوظيفة العامة.
 - 2- القيام بعمل دائم.
 - 3- الترسيم في درجة من درجات التدرج الوظيفي.
 - 4- العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة.
- وبالنسبة للقانون رقم 12/78 الصادر في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل¹.

بعد تفحصه لوحظ أنه وحد بين لفظي "عامل" فأطلق عامل على كل الموظفين في الإدارات والعمال في المؤسسات الإقتصادية ، إذ أنه كان يهدف إلى توحيد النظام القانوني للموظفين العاملين في الدولة ، فجاء في المادة الأولى منه "...يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء نشاطه المهني".

ومن ثم يتبين أن القانون رقم 12/78 قد إنتهى إلى مصطلح الموظف العام يطلق على كل شخص يعمل ، حيث أنه يكفي للشخص أن تعمل حتى يطلق عليه مصطلح موظف عام.
ثالثا: بالنسبة للمرسوم رقم 59/85 الصادر في 23 مارس 1985 والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية¹.

¹ القانون رقم 12/78 ، الصادر في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل .جريدة رسمية عدد32 صادرة بتاريخ 08 اوت 1978.

فإنه كان صريحا في تعريفه للموظف العام، فقد جاء في نص المادة الخامسة منه ما يلي:
"تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية، تسمية الموظف."
يلاحظ من خلال نص هذه المادة أنه يشترط لإضفاء صفة الموظف العام عام الشخص المعني ، التثبيت في منصب عمله، وعليه يستخلص أن العمال المؤقتين لا يعتبرون موظفين عامين.

اما بالنسبة للأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.²

فقد إكتفى هنا المشرع بتحديد مجال تطبيق الموظف العام وذلك في نص المادة 02 منه بقولها "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين العمامين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية."

كما إستثنى فئات معينة لا تخضع له وهي القضاة، المستخدمون العسكريون، المدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان، إلا أنه في نص المادة 04 منه الفقرة الأولى فقد جاء في قولها "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري".

وعلى إثرها فإن الموظف العام هو كل شخص يشغل منصب دائم ويستلزم الترسيم الذي يعرف طبقا لنفس المادة الفقرة الثانية على أنه الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف العام في رتبته.

وإن كان هذا في التشريع الجزائري فإننا في التشريع المغربي نلاحظ أنه لم يكن المغرب يتوفر قبل الحماية الفرنسية المفروضة عليه سنة 1912 على أية إدارة متطورة وحديثة بمفهومها الغربي، ولا على أي نظام أساسي خاص بالوظيفة العمومية ، وبالتالي كانت جل المفاهيم المعاصرة في المجالين السياسي والإداري غائبة ولا تحظى بالاهتمام المطلوب، ومن بين هذه المفاهيم نجد مفهوم الموظف العام العمومي، الذي كان موجودا بالفعل خلال تلك المرحلة، لكن في إطار تقليدي غير مقنن وفقا لما تضمنته التشريعات الحديثة، فإلى جانب الحكومة المخزنية، كان النظام المخزني في المغرب يتوفر على طاقم إداري تقليدي

¹ مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، صادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

² للأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 مرجع سابق.

متكون من العمال والباشاوات والقياد والولاية والشيوخ والمقدمين يقومون بخدمة العرش والمحافظة عليه ويقومون كذلك بتدبير الشؤون المخزنية المختلفة، فكان *المخزنى* كمفهوم تقليدي لفكرة الموظف العام العمومي، خادما للدولة والأعتاب الشريفة، والسلطان يمثله وينوب عنه ويجسده ويذوب في ذاته وكيان الدولة الشريفة حتى صار الأمر أهم مسألة خصوصية في النظام السياسي والإداري المغربي¹. وفي فترة الحماية، شهد المغرب إصلاحات إدارية عميقة وفقا لمعاهدة الحماية على جميع المستويات، فنال الحقل القانوني والإداري نصيبه من هذه الإصلاحات الجوهرية المهمة، وبدأ العاملون في الإدارة الشريفة يتمتعون ببعض الامتيازات ولو على المستوى النظري على غرار زملائهم الموظفين العموميين الفرنسيين، وعرف المغرب حركة تشريعية مهمة في بداية هذه المرحلة، حيث جاء ظهير الالتزامات والعقود بتاريخ 12 غشت، 1912 لينص لأول مرة في المغرب على مفهوم الموظف العام وذلك عند تأسيسه للأحكام مسؤوليات الدولة والبلديات عن الأضرار الناتجة مباشرة عن تسيير مختلف إداراتها وعن الأخطاء المصلحية لأحد موظفيها أو مستخدميها إن كان هذا الخطأ غير مطبوع بالطابع الشخصي للموظف الفصل 79 من ظهير الالتزامات والعقود أما اذا كان هذا الخطأ شخصا فإن الموظف العام يكون هو المسئول ولا تطالب الدولة بالتعويض إلا في حالة إعساره الفصل 80 من ظهير الالتزامات والعقود. لكن هذا التوظيف لمفهوم الموظف العام العمومي كانت إشارة بسيطة لم ترقى إلى مستوى تعريف هذا المفهوم.

وبعد الاستقلال شهد المغرب حركة تشريعية أخرى واسعة كان من بينها الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958² بمثابة نظام أساسي عام الوظيفة العمومية. وقد جاء في الفصل الثاني من هذا القانون ما يلي: « يعد موظفا كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة».. ويلاحظ أن هذا الفصل يخص فقط الموظفين المرتبين بأسلاك الإدارة التابعة للدولة، لهذا جاء مرسوم شنتبر المتعلق بالنظام الأساسي لموظفي الجماعات ليؤكد على نفس التعريف بالنسبة لهؤلاء الموظفين الجماعيين إذ ينص في فصله الأول على ما يلي: « يخول صفة موظفا في

¹ عتيق الزيايدي: المسؤولية الشخصية للموظف العمومي أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون العام - كلية الحقوق الدار البيضاء 2000 ص 24.

² الظهير الشريف رقم 1.58.008 مرجع سابق.

الجماعة كل شخص يعين في منصب دائم ويرسم بإحدى درجات تسلسل أسلاك الجماعات»¹.

وهكذا في الأخير يستخلص التعريف الراجح الذي يؤيده الأغلبية والذي يقول بأن الموظف العام هو كل شخص يشتغل في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق ، فلا يهم في ذلك طبيعة النشاط الذي يمارسه الموظف العام . هل هو مادي أم قانوني - ولا حتى رتبته في التدرج الإداري ، ولا كونه يتقاضى أجرا أو لا يتقاضى مقابل نشاطه في المرفق العام.

ومن خلال هذا التعريف الأخير يستخلص ثلاثة عناصر أساسية لا بد من توفرها في الشخص حتى يعد موظفا عاما وهي كالاتي:

- 1- دائمية المنصب الذي يشغله الموظف العام .
- 2- أن يكون عمله في خدمة مرفق عام تشرف على إدارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

3- أن يكون عمل هذا الشخص في المرفق العام عن طريق التعيين الإداري من قبل السلطة العامة التي تملك حق التعيين.

كانت هذه بعض المحاولات لتعريف الموظف العام في كل من التشريع، الجزائري والمغربي والتي كما سبق التقرير حاولت إيجاد تعريفا مناسباً للموظف العام، غير أنه لا بد من الإشارة في الأخير إلى هناك ما يعرف بالموظف العام الفعلي أو الواقعي، وهو ذلك الشخص الذي لم يصدر إطلاقاً قرار بتعيينه وعليه فالموظف العام الفعلي لا يعتبر من الموظفين العامين وبالتالي لا يدخل في نطاق هذا البحث.

المطلب الثاني : حقوق وواجبات الموظف العام

الحقوق الخاصة للموظف العمومي وهي الحقوق المشتملة على الطابع المادي والمعنوي للموظف والواردة في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي الراتب الشهري والترقية والمعاش والعطل أو الرخص.

¹ عبد القادر باينة: الموظفون العموميون في المغرب الطبعة الأولى الدار البيضاء دار توبقال للنشر 2002 ص 10

ويقوم الموظف العام العمومي بأداء الخدمة الوظيفية ويتحمل ما يتصل بها من التزامات وأعباء كما سبق وذكر في المطلب الأول. وفي مقابل ذلك يتمتع بعدد من الحقوق التي تحقق له الاحترام والتوقير اللازمين.

الفرع الاول: حقوق الموظف العام

لقد أصبحت اليوم مسألة الحقوق المخولة للموظف أثناء مساره الإداري تكتسي أهمية قصوى وطابعا أساسيا في جميع الدول، نظرا لكون معالجتها وح لها يوضح ويحدد بشكل دقيق قيمة توظيف أعوان الدولة.¹

ويقوم الموظف العام العمومي بأداء الخدمة الوظيفية ويتحمل ما يتصل بها من التزامات وأعباء كما سبق وذكر في المطلب الأول. وفي مقابل ذلك يتمتع بعدد من الحقوق التي تحقق له الاحترام والتوقير اللازمين. ويمكن تقسيم حقوق الموظف العام إلى قسمين الحقوق العامة والحقوق الخاصة.

والجزائر كباقي الدول أدرجت مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام من خلال قانون الوظيفة العمومية، يمكن حصرها في ثلاث أنواع كما يلي:

أولا: الحقوق المرتبطة بالمنصب: وتتمثل هذه الحقوق أساسا في ثلاث مجموعات هي:

1 - الحق في الراتب: يعتبر الراتب في مجال الوظيفة العمومية القيمة المالية التي

يتقاضاها موظفوا الدولة كمقابل لما يؤديه من خدمات أثناء مباشرة مهامهم

ولقد أثار قانون الوظيفة العمومية 06 - 03 الحالي في المادة 23 منه على حق الموظف العام في الراتب بعد أداء الخدمة، كما نص في الباب الخامس منه على تفاصيل تحديد الراتب وملحقاته، وحسبه فان الموظف العام مهما تكن رتبته يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها مهامه فعليا.

كما تنص المادة 119 منه على أن الراتب يتكون من الراتب الأساسي، العلاوات والتعويضات بالإضافة إلى المنح العائلية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.²

كما في المغرب الراتب وهو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف العام شهريا في مقابل الخدمة التي يقدمها للإدارة، ويعتبر الراتب هو الحق الأساسي والأول للموظف العمومي، بل

1 رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية المغربية عل، درب التحديث، مطبعة النجاح الجديدة، آسفي، ص 189.

2 المادة 119 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 11.

هو السبب الرئيسي للالتحاق بالوظيفة، ويكاد البعض يعتبره من عناصر تعريف الموظف العام .

وحسب المادة 26¹ من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، فالأجرة تشمل على المرتب والتعويضات العائلية وغيرها من التعويضات المحدثة بمقتضى النصوص التشريعية والنظامية² وبذلك، فإن الموظف العام له الحق في تقاضي مرتبه بصفة منتظمة، طالما أنه مستمر في أداء عمله، وبالإضافة إلى هذا يتمتع بحقه في التعويضات التي قد تكون عامة، فتطبق على جميع الموظفين العموميين، وقد تكون خاصة بفئة معينة منهم³.

2- الحق في العطل والإجازات: الموظف العام كأي فرد في حاجة للراحة لتجديد نشاطه، كما أن ظروفًا مرضية أو اجتماعية أو علمية تطرأ تجعله في حاجة للحصول على إجازة⁴. ولقد ارعى المشروع في قانون الوظيفة العمومية كل هذه الاعتبارات ونص في المادة 93 منه على هذا الحق، كما خصص الباب التاسع الخاص بالعطل والغيابات لتحديد العطل المسموح بها للموظف وتمثل في:⁵

يوم الراحة الأسبوعي القانوني: المادة 191 من تنظيم الوظيفة العمومية نصت على أنه للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا.

العطلة السنوية: وهي العطلة التي تنقرر سنويا من أجل الراحة من عناء العمل ولتجديد نشاط الموظف العام مما ينعكس على كفاءته في تأدية وظيفته.

العطلة المرضية: من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه، وعلى ذلك كان من الواجب على المشرع أن يوفر العناية اللازمة

¹ المادة 26 ج ر . عدد4848 بتاريخ 19 شعبان 16 . 142 نوفمبر (2000 ص305

²الحاج الشكرة ، الوظيفة و الموظف العام في القانون الاداري المغربي الطبعة الأولى دار النضر سليكي أخوان 2006.الصفحة 40.

³مليكة الصروح: العمل الاداري: دار القلم, مطبعة النجاح الجديدة، الرباط - المغرب2012 الصفحة 340

⁴محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة "دراسة م: أشرف أنس جعفر، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع. 2002 ص 197.

⁵المواد 191 إلى 215من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 17-18-19.

للموظف من خلال منحه إجازة إذا لحق به مرض يحول دون قيامه بعمله على الوجه المطلوب.

تراخيص الغياب: يمكن للموظف الاستفادة من ترخيص بالغياب في حالات مبررة مذكورة في قانون الوظيفة العمومية والتي نذكر منها متابعة دراسات ترتبط بنشاطاتها لممارسة، المشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها، القيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، والمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية، المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب.

عطلة الحج: يمكن للموظف الاستفادة من عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما متتالية لأداء مناسك الحج.

العطل الخاصة: مدتها ثلاثة أيام تكون في إحدى المناسبات العائلية الآتية : زواج الموظف، ازدياد طفل للموظف، ختان ابن الموظف، زواج أحد فروع الموظف، وفاة زوج الموظف العام أو أحد الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

عطلة الأمومة: تستفيد منها المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة.

العطل الاستثنائية: هي التي ينقطع فيها الموظف العام عن عمله لأسباب تملئها عليه الضرورات، ويجب أن يستأذن الموظف العام رؤسائه للترخيص له بالغياب، ولإدارة سلطة تقديرية في مدى ملائمة تلك الأسباب والظروف للواقع.

3 - الحق في بعض المكافآت المادية: تتخذ المكافآت المادية عدة صور متفاوتة الأهمية والطبيعة يحددها القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وهي تهدف إلى تسهيل الحياة اليومية للعامل وتحقيق الرفاهية المادية والمعنوية للعمال وعائلاتهم، وقد نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية-06 03 في المادة 43 منه باعتبارها خدمات اجتماعية وتتمثل أساسا في:¹

- المنح العائلية.

- المساعدات الاجتماعية

¹هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعد التجارب ، دار هومة لنشر ،ط4، 2010 ،

- تعميم الاستفادة من أنظمة المطاعم بأسعار منخفضة.
- الاستفادة من التعاونيات التمويلية لعائلات الموظفين.
- إعانات في ميدان السكن والنقل.

كما ان المغرب في الأصل أن وقت الموظف العام كله ملك للدولة، فلا يجوز له أن يتغيب عن العمل، إلا الإجازة يستحقها وفقا لأحكام الإجازات المقررة في القوانين والأنظمة. ولمصلحة العمل، ولاعتبارات اجتماعية ووطنية، يحق للموظف الحصول على الإجازة أو الرخصة، وهي على شكلين: الإجازة السنوية ويقصد بها إتاحة الفرصة للموظف في الحصول على قدر من الراحة بعد عمل طويل وصعب، وهذا النوع من الإجازات أصبح حقا تفره التشريعات الإدارية وأنظمة الوظائف لجميع الموظفين، أما الشكل الثاني من الإجازات، وهي الرخص الخاصة كالحج أو الوضع للموظفة، فالموظف العام قد يقع مريضا ولا يستطيع القيام بعمله الوظيفي، لذلك منحه المشرع الحق في الرخصة في مثل هذه الحالات. ففيما يتعلق بالرخصة الإدارية السنوية، تم تحديدها في 22 يوما من أيام العمل الفعلي دون احتساب أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية، حسب قانون الوظيفة العمومية الجديد عوض مدة شهر. وقد نص على ذلك الفصل 40¹ من قانون الوظيفة العمومية، على "الموظف المزاول لعمله بصفة فعلية الحق في رخصة سنوية ومؤدى عنها، تحدد مدة الرخصة في 22 يوم عمل برسم كل سنة زاول الموظف العام خلالها عمله فعليا، على أن الرخصة الأولى لا يسمح بها، إلا بعد قضاء اثني عشر شهرا في الوظيفة². كما أعطى الفصل 40 من نفس القانون للإدارة صلاحية تحديد جدولة الرخص، مع الأخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية، من أجل تخويل الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية، كما منع على الموظف العام تأجيل الرخصة السنوية، كما جاء في الفصل 40 السالف الذكر ولا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة إلى السنة الموالية، إلا استثناءا أو لمرة واحدة". ولا يخول عدم الاستفادة من الرخصة السنوية الحق في تقاضي أي تعويض عن ذلك. هذا بالنسبة للإجازة السنوية، أما بالنسبة للرخص الخاصة فنجد رخصة أداء

¹ المادة الأولى من القانون رقم 05-50 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 10-11-1 بتاريخ 14 ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011): ج . ر . عدد 5944 بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1432 (19 ماي 2011) ص 2630

² الفصل 40 من القانون بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يغير و يشتم الظهير الشريف رقم 1.58.008

فريضة الحج، وهذه الرخصة لا تعطى إلا مرة واحدة في الحياة الإدارية، ولا حق لهؤلاء الموظفين في التمتع بالرخصة المقررة في الفصل 40 خلال السنة التي ينالون فيها تلك الرخصة الخصوصية¹. كما نجد ضمن الرخص الخاصة المخولة للموظف الرخص الأسباب صحية، وتشمل الرخص القصيرة الأمد، ويتقاضى خلالها الموظف العام أجرته كاملة أي خلال الثلاثة أشهر الأولى عن فترة 12 شهرا متتابعا، ويتقاضى خلال الثلاثة أشهر مجموع أجرته، وتخفض الأجرة إلى النصف في الثلاثة الأشهر الموالية أما الرخص المتوسطة الأمد، فلا يجوز أن تزيد عن 3 سنوات، يتقاضى الموظف العام طوال السنتين الأوليتين من الرخصة المذكورة مجموع أجرته، وتخفض هذه الأجرة إلى النصف في السنة الثالثة. وأما الرخص الطويلة الأمد، فلا يجوز أن تزيد مدتها عن 5 سنوات، يتقاضى طيلة 3 سنوات مجموع أجرته، ونصف هذه الأجرة طوال السنتين التاليتين. ويدخل في إطار الرخص الخاصة كذلك، رخصة الولادة التي تستفيد منها الموظفة وحسب الفصل 46² من مشروع قانون الوظيفة العمومية، فقد تم رفع مدة رخصة الولادة من 12 أسبوعا إلى 14 أسبوعا، انسجاما مع ما تنص عليها المعاهدات الدولية في هذا المجال "تتمتع الموظفة الحامل برخصة عن الولادة مدتها 14 أسبوعا، تتقاضى خلالها كامل أجرتها، باستثناء التعويضات عن المصاريف³. وأخيرا نجد الرخص بدون أجر، وقد نص على هذا النوع من الرخص، الفصلان 39⁴ و46 مكرر من القانون رقم 10. 97 ، بتاريخ 18 سبتمبر 1997، المعدل للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1958، وتمنح هذه الرخص بناء على طلب الموظف العام المعني بالأمر، وبعد موافقة الرئيس الإداري المختص. ويستفيد الموظف العام من رخصة بدون أجر مرة واحدة كل سنتين، على أساس ألا تتعدى مدتها شهرا واحدا غير قابل للتقسيت⁵.

ثانيا: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني: وتظم ثلاث مجموعات أيضا:

¹الحاج الشكرة: مرجع سابق الصفحة 51

²المادة الثانية من القانون رقم 97-10 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 165-97-1 مرجع سابق .

³الفصل 46 من القانون تماثية النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق

⁴بالمادة الأولى من القانون رقم 97-10 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف مرجع سابق

⁵مليكة الصروخ مرجع سابق الصفحة 346.

1- الحق في الترقية: يقصد بالترقية بوجه عام إرتقاء الموظف العام من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى ومسؤولية أكبر مما يجعلها في الغالب مقترنة بزيادة في الرتب.¹

ويرتبط مفهوم الترقية عموما، بتقييم أداء موظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقا لمناهج ملائمة، غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب أو في منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء، كما يشمل أيضا منح الأوسمة التشريفية والمكافآت.²

وهو المفهوم الذي استقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية.

أ- الترقية في الدرجات: وفقا لنص المادة 106 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري، تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تتحدد عن طريق التنظيم.

وكقاعدة عامة فان الموظف العام يستفيد من ترقية في الدرجة طبقا لأحكام المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07³.

ب- الترقية في الرتب: وتتمثل الترقية في الرتب وفقا لنص المادة 107 من قانون الوظيفة العمومية في تقدم الموظف العام في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

1رضوان بوجمعة، مرجع سابق ، ص 190.

2سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية ،شركة دار < الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع ،برج الكيفان الجزائر ،الطبعة الأولى جوان 1997، ص 245.

3مرسوم رقم 304-07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 16، ص 8.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة. وتعتبر الترقية في المغرب من أهم الدعامات التي تقوم عليه نظم التوظيف، وتعتبر من الحقوق الأساسية للموظف، فالموظف العام يضع نصب عينيه من أول الأمر احتمال صعود درجات السلم أو تلك الرتبة. فحسب مقتضيات الفصل 29¹ من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المغربي، فالترقية تشمل الصعود إلى طبقة أو رتبة، وتتجز الترقية بصفة مستمرة من طبقة إلى طبقة، ومن درجة إلى درجة، ومن رتبة إلى رتبة، بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات النظر² و الترقية تتم بالأقدمية للصعود إلى الدرجة العليا على أساس النقط المحصل عليها، وإما عن طريق الاختبار للصعود إلى الدرجة بعد التسجيل في لائحة الترقية، وبهذا الخصوص لابد من رأي اللجنة المتساوية الأعضاء قبل الحصول على الترقية. والأقدمية تتم إما بالأقدمية للصعود إلى الدرجة العليا على أساس النقط المحصل عليها، وإما عن طريق الاختبار للصعود إلى الدرجة بعد التسجيل في لائحة الترقية، وفي جميع الحالات لابد من رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل الحصول على الترقية³. ولتجاوز السلبات التي تطبع المنظومة الحالية، يقترح مشروع قانون الوظيفة العمومية المغربي إعادة ضبط القواعد الأساسية التي تحكم مجال تقييم الأداء والترقي، لا سيما على مستوى التمييز بين مختلف أنماط الترقية، حسب الفصلين 30⁴ و 31⁵ من القانون الجديد للوظيفة العمومية فحسب الفصل 30، فقد نص على "تتم الترقية في الرتبة بكيفية مستمرة من رتبة إلى الرتبة التي تليها مباشرة، بناء على أقدمية الموظف العام وعلى النقطة العددية الممنوحة له، وتتم الترقية في الدرجة أو الإطار إلى درجة، بعد اجتياز امتحان الكفاءة المهنية، وعن طريق الاختبار حسب الاستحقاق، بعد التقييد في اللائحة السنوية للترقي. ويتعين على كل موظف

¹ تشمل ترقية الموظفين الصعود إلى طبقة أو درجة أو رتبة. وتتجز الترقية بصفة مستمرة من طبقة إلى طبقة، ومن درجة إلى درجة، ومن رتبة إلى رتبة، بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات النظر.

² الحاج الشكرة: مرجع سابق الصفحة 41.

³ محمد يحيى المغرب الإداري الصفحة الطبعة الثالثة السنة 2004 مطبعة اسبارطيل طنجة ص 408

⁴ القانون رقم 50-05 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1-11-10 مرجع سابق

⁵ القانون رقم 50-05 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1-11-10 مرجع نفسه

تمت ترقيته إلى درجة أعلى، أن يقبل الوظيفة المنوطة به في درجته الجديدة، ويترتب عن رفضه هذه الوظيفة إلغاء ترقيته، كما يمكن حذفه من جدول الترتي"¹.

تحدد شروط وكيفيات تطبيق هذا الفصل بموجب مرسوم. أما الفصل 31، فقد نص على "تحدد الأنظمة الأساسية الخاصة المشار إليها في الفصل 5² من هذا القانون، الشروط المطابقة لكل نمط من أنماط الترقية المشار إليها في الفصل 30 أعلاه، على أن يراعي مبدأ الانسجام بين هذه الأنظمة فيما يخص أنماط الترتي المعتمدة"³ وبذلك، يمكن القول أن مشروع قانون الوظيفة العمومية اعتمد على آليتين، تتمثلان في امتحان الكفاءة المهنية، والاختبار بعد التقييد في اللائحة السنوية للترقي.

2- الحق في التكوين: لقد كانت فكرة التكوين لرجل الإدارة في الماضي مهمة ولم يعرها المسؤولون اهتماما باعتبار أن مهام الموظفين كانت تتسم بالبساطة والروتينية ولا تتطلب اكتساب الخبرة لممارستها وإنما قدرا أدنى من التعليم.

أما في العصر الحالي فقد أصبح التكوين يشكل ضرورة ملحة نظرا لكون العالم أصبح يتطور بشكل متسارع، يتطلب التكوين الأساسي للموظف، بل كذلك إعادة التأهيل بشكل مستمر طوال حياته الوظيفية.⁴

ويدخل ضمن حقوق الموظف العام الحق في التكوين وتحسين المستوى خلال حياته المهنية طبقا لنص المادة 38 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري، كما يتعين على الإدارة تنظيم دوارت التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، وذلك قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف العام وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة.⁵

ورغم الجهود المبذولة لتكريس هذا الحق إلا أنه ما ازل يفتقر لرؤية وسياسة محكمة وواضحة، فالتكوين لم يؤخذ بجد كوسيلة رئيسية في المسار المهني للموظف في قطاع

¹ الفصل 30 من قانون بتغيير و تنميم الظهير الشريف العام للوظيفة العمومية .مرجع سابق

² القانون رقم 05-50 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 10-11-1 مرجع سابق

³ الفصل 31 من نفس القانون.

⁴ رضوان بوجمعة، مرجع سابق ، ص 437.

⁵ المادة 104 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 10.

الوظيفة العمومي، كما أنه وقع خلط وتردد في مجال التكوين بجعله وسيلة أساسية للترقية وليس كشرط للنجاح وترقية الوظيفة العمومية.¹

ج - الحق في الحماية الاجتماعية:² لبث الطمأنينة في نفوس الموظفين وتحسيسهم بمكانتهم وأهميتهم في تدبير شؤون الدولة، منحهم المشرع امتيازات وحقوق ذات طابع اجتماعي تتمثل في حمايتهم من كل الحوادث أثناء قيامهم بمهامهم وخلق لهم نظام خاص بالتضامن الاجتماعي لمواجهة تكاليف الأمراض التي تصيبهم سواء خلال حياتهم الإدارية أو بعد إحالتهم على التقاعد، وتمتعهم بتعويضات عائلية.

ونظام الحماية الاجتماعية يعتبر من أهم مكتسبات الوظيفة العمومية، ويشمل هذا النظام خطر الشيخوخة والمرض بشقيه القصير وطويل الأمد والأمومة وغيرها من الاحتمالات التي قد تعرض الحياة المهنية للموظف، ويستفيد الموظف العام الذي يكون في إحدى الوضعيات السابقة من حقوق تختلف أهميتها وطبيعتها باختلاف الوضعيات والظروف المحيطة بها.³

ثالثا: الحق التقاعد (المعاش).

وقد ظهر هذا النظام مسبقا في الجزائر من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 133/66 من خلال مادته الثالثة التي أقرت إمكانية تعيين موظفين في وظائف مؤقتة دون إمكانية إعطائهم صفة الموظف.

ثم ظهر مصطلح التعاقد صراحة من خلال المرسوم رقم 136/66 المتعلق بالقواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.⁵⁴

وتتاول قانون الوظيفة العمومية الجزائري الحالي لسنة 2006 نظام التعاقد هذا في الفصل الرابع منه والمتعلق بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل، في صيغة الجمع التي توحى إلى وجود إنفصال بين نظام التعاقد والتنظيم الإداري للوظيفة العمومية ، كما توحى من جهة

1بوارس منيرة، ماجستير : تنظيم سياسي و إداري. كلية العلوم السياسية و الإعلام : جامعة الجزائر 3 : 2013، ص 19.

2المواد 33، 73 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 6.

3هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 292.

أخرى إلى وجود عدة أنظمة قانونية للعمل موازاة مع علاقة العمل للوظيفة المؤسسة على التوظيف والترسيم في المناصب.⁵⁵

وحسب مقتضيات الفصل 3 من القانون المغربي رقم 011. 71¹، من القانون المغربي فإنه يستفيد من راتب التقاعد كل من الموظفون الجارية عليهم مقتضيات قانون الوظيفة العمومية، ورجال القضاء، والمتصرفون، والمتصرفون المساعدون بوزارة الداخلية الخاضعون الظهير فاتح مارس 1963، والأعوان المرسمين في أسلاك الجماعات والمؤسسات العمومية التي تحدد لائحتها بموجب مرسوم. فحسب مقتضيات الفصل 5 من ظهير 011. 71، فإن الحق في المعاش يستفيد منه الموظفون، والمستخدمون الذين قضوا في الخدمة الفعلية مدة لا تقل عن 21 سنة. كما يكتسب الحق في معاش التقاعد، بالنسبة للموظفين والمستخدمين الذين حذفوا من أسلاك الموظفين والمستخدمين المنتمين إليها بسبب إصابتهم بعجز، سواء أكان ناشئا عن ممارسة المهام المنوطة بهم، أو غير ناشئ عنها، وذلك دون شروط في مدة الخدمات. ويتكون المعاش من المرتب الأساسي، المخصص للرقم الاستدلالي المطابق للدرجة، والسلم، والرتبة، أو الطبقة التي يوجد فيها الموظف العام أو المستخدم، ويضاف إليه التعويض التكميلي المنصوص عليه في الفصل 32² من الظهير الشريف رقم 1.58.008،³ المعتبر بمثابة النظام الأساسي للوظيفة العمومية، إن كان الموظف العام ينتفع به، وكذا تعويض الإقامة المقرر للمنطقة ج، ومجموع التعويضات والمكافآت الدائمة التي يتمتع بها الموظف العام أو المستخدم بحكم وضعيته النظامية، باستثناء كل عنصر آخر يدخل في تحديد أجرته، خصوصا التعويضات عن المصاريف وعن الأعباء العائلية⁴ كما أن المشرع أعطى للموظف معاشا سمي بمعاش الزمانة، في حالة تعرض الموظف العام لحادث أثناء عمله، وقد نص الفصل 25 من القانون 06. 89 السالف الذكر، على أنه "إذا حصل لموظف أو مستخدم عجز ناتج عن جرح أو مرض أصيب به، أو تفاقم إما في مزاوله الخدمة المنوطة به أو بسببها، أو عند قيامه بعمل في سبيل مصلحة عامة، أو المخاطرة

¹قانون رقم 71-011 يحدث بموجبه نظام لمعاشات التقاعد المدنية.مرجع سابق

²بالمادة الأولى من القانون رقم 05-50 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف،مرجع سابق

³ظهير شريف رقم 1-58-008.مرجع سابق

⁴مليفة الصروخ مرجع السائق الصفحة 342.

بحياته لإنقاذ شخص أو أشخاص، وكان العجز المصاب به لا يقل عن 25%، استحق الحصول على معاش زمانة مؤقتة أو دائم¹. أما في حالة وفاة الموظف، فإن الذي يستفيد من المعاش هم المستحقين عن صاحب المعاش الأصلي، وهم أرملة الموظف العام أو المستخدم، وزوج الموظفة المتوفاة، والأيتام طبق الشروط المنصوص عليها قانونا.

رابعا: **الحقوق المرتبطة بالمهنة:** وتتمثل في مجموعتين كما يلي:

1- الحق النقابي: لم تكرر الحرية النقابية قانونا إلا في إطار المادة 35 من الامر رقم 03-06 والمادة 70 من قانون رقم 01/16 التي تنص على: «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين»، وقد تم الإشارة إلى هذا الحق في الفرع الأول ضمانات الموظف العام من هذا المطلب.

2- الحق في الإضراب: رغم اعتبار حق الإضراب وسيلة من الوسائل المدعمة للنشاط النقابي، فإن التعامل معه يختلف من بلد لآخر، فالتفتح الذي عرفته الحركة النقابية في معظم الوظائف العمومية لم يحظ به هذا الحق، ذلك أن التفكير في استعمال هذه الوسيلة يتعارض في نظر السلطات العمومية مع كل من المبادئ المرتبطة بالتبعية الرئاسية والاستمرارية الضرورية للمرافق العامة واستمرارية الدولة، فهو بالتالي أداة استثنائية بالنسبة للموظفين².

3- ويعد هذا الحق من الحقوق التي نص عليها الدستور الجزائري³، كما نصت عليه المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وممارسة هذا الحق ينبغي أن يكون وفق الشروط والتجارب المنصوص عليها قانونيا.

3- حرية الرأي: وقد تأكدت دستوريا في المغرب بواسطة الفصل التاسع وكذلك الفصل 20 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يمنع الإشارة إلى نزاعات الموظف العام السياسية والدينية في ملفه الشخصي إلا أن الموظف العام وهو يمارس هذه الحقوق يبقى مقيدا باحترام مقتضيات ومسؤوليات وظيفته والابتعاد عن كل ما من شأنه أن يضر أو يساهم في شل السير العادي للمرافق العمومية وذلك بإبداء آراء تتعارض وأهداف وغايات

¹الفصل 25 من القانون 06 . 89 المتعلق بتغيير و تنميط القانون رقم 011 . 71 يحدث تموجبه نظام المعاشات المدنية

²هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 324.

³المادة 71من دستور 2016، مرجع سابق ، ص 15.

هذه المرافق داخل أو خارج المصلحة أو تضر بسمعة الإدارة¹. وبذلك يمكن القول أن حرية إبداء الرأي مضمونة شريطة احترام مقتضيات ومسؤوليات وظيفته والابتعاد عن كل ما من شأنه أن يضره أو يساهم في شل السير العادي للمرفق العام.

4- حق الترشيح والتصويت :

والموظف العام العمومي شأنه في ذلك شأن أي موطن ، يستطيع ممارسة الحقوق والحريات السياسية التي كفلها الدستور والقوانين السارية في هذا الشأن ، ولكن صفته كموظف عمومي ينتمي الى الدولة ، ويمثلها في نفس الوقت ، تفرض عليه قيودا معنية يجب عليه مراعاتها عند ممارسته للحرية السياسية ، كما تجعل من الضروري أن تكون له ضمانات خاصة في ممارسته لهذه الحرية.²

وفي هذا الاطار نصت المادة 52/ف1 من دستور 2016 على ان : حق انشاء الاحزاب السياسية به ومضمون.³

وبالرجوع إلى المادة 26 من الأمر رقم 06 / 03 نجدها تنص على إمكانية مشاركة الموظف العام في الحياة السياسية، والترشح لعهدة انتخابية أو نقابية، ومنحه ضمانات بالألا تتأثر المهنة بذلك بمناسبة الآراء التي قد يعبر عنها، قبل أو خلال تلك العهدة. لهذا فمشاركة الموظفين في العمل السياسي، عن طريق الانتماء للأحزاب السياسية والترشح لعهدات انتخابية، سوف يمكن الدولة من الاستفادة من خبرة وابداعات الموظفين في هذا المجال.⁴

هذا ونشير إلى أن المشرع قد أعطى أهمية بالغة، لعمل الموظفين في حزب سياسي وجعله من الأسباب القانونية، التي تمكن الموظف العام من الحصول على الاستيداع بقوة القانون وهو ما نصت عليه المادة 146 من الأمر رقم 06 / 03 والتي جاء فيها : " تكون الإحالة

¹ محمد البخاري | محمد الحلفي الوظيفة العمومية المغربية وكالة الصحافة و الاعلام الطبعة الأولى الدار البيضاء 1992 ص32

² على عبد الفتاح محمد خليل ، حرية الممارسة السياسية للموظف العام قيود وضمانات ،دار الجامعة الجديدة 38 شارع سزثير -الازاريطه ، الاسكندرية الطبعة 2007، ص1 و3.

³ المادة 25/ف1 من القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري ، مرجع سابق ، ص12.

⁴ - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06 / 03 ، مرجع سابق، ص 40 .

على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية: ... لتمكين الموظف العام من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.¹ "

وفي هذا الصدد نص المشرع المغربي على هذا الحق الفصل 18 من الدستور المراجع في 13 شتنبر 1996 في القانون المغربي بأنه « لكل مواطن ذكرا كان أم أنثى الحق في أن يكون ناخبا إذا كان بالغا سن الرشد ومتمتعا بحقوقه المدنية والسياسية » واستنادا إلى هذا كله فالموظف العام كسائر المواطنين يمكن أن يكون ناخبا أو منتخبا.²

غير أنه توجد هناك بعض الاستثناءات التي نص عليها القانون فيما يخص عضوية مجلس النواب حيث لا يجوز لبعض الموظفين الترشح لها كالقضاة وقضاة المجلس الأعلى للحسابات والعمال والكتاب العامون للعمال أو الأقاليم والخلفاء الأولون للعمال والباشاوات ورؤساء دواوين العمال ورؤساء المقاطعات ورؤساء الدوائر والقواد وخلفائهم وخلفاء المقاطعات والشيوخ والمقدمون العسكريون وأعاون القوة العمومية حسب المادة السادسة من القانون التنظيمي 97-31 المتعلق بمجلس النواب.³ كما تنص المادة السابعة من نفس القانون على مايلي « لا يؤهل للترشح إلى الانتخاب الأشخاص الآتي ذكره في كل دائرة تقع داخل النفوذ الذي زاولوا فيه مهامهم منذ أقل من سنتين من تاريخ الاقتراع » وهم القضاة وقضاة المجلس الجهوية وقضاة مجلس الحسابات والعمال والكتاب العامون للعمال والأقاليم وكذا الباشاوات ورؤساء دواوين العمال والمقاطعات الحضرية والقواد وخلفائهم والشيوخ والمقدمون ورؤساء النواحي العسكرية ورؤساء المصالح الإقليمية للإدارة العامة للأمن الوطني وعمداء الشرطة كما تنص المادة الثامنة من نفس القانون على « لا يمكن انتخاب الأشخاص الآتي ذكرهم في أية دائرة داخل النفوذ الذي يزاولون فيه مهامهم بالفعل أو انقطعوا عن مزاولتها منذ أقل من سنة واحدة في تاريخ الاقتراع » وهؤلاء الأشخاص هم الذين أسندت إليهم مهمة انتداب ولو كان مؤقتا وكيفما كانت تسميته أو مداهما بعوض أو دون عوض والذين يحملون بتلك الصفة في خدمة الدولة أو الإدارة العمومية أو الجماعات

¹ - المادة 146 من الأمر رقم 06 / 03 ، مرجع سابق، ص 19 و 20 .

² الحاج الشكرة : مرجع سابق ص 39

³ القانون التنظيمي رقم 97-31 المتعلق بمجلس النواب الصادر بتفويض الظهير الشريف مرجع سابق .

المحلية أو المؤسسات العامة أو في خدمة مصلحة ذات طابع عمومي والذين رخص لهم بحمل السلاح أثناء مهامهم.

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام ، يجب أن يؤدي مهامه معينا ضمانا لحسن سير الوظيفة العامة، ولقد تعرض المشرع الجزائري لواجبات الموظف، ولا بد من الإشارة إلى أن هذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر، وإنما هي واجبات عامة ناتجة عن طبيعة الوظيفة، فهي تتفاوت من وظيفة إلى أخرى، إلا أنها تكاد لا تختلف من بلد إلى آخر وحتى من نظام إلى آخر.¹

ترتبط واجبات الموظف العام بالمصلحة العامة التي تسعى الدولة إلى تحقيقها للجماعة ومن تم فإن أي تهاون أو امتناع عن القيام بالواجبات يعتبر مساسا للمصلحة العامة وإذا كان القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يشر إلى هذه الواجبات بدقة وتفصيل فإنه يمكن استنباط أهمها من نص المقتضيات الخاصة التي توضح التزامات الموظف العام التي يجب احترامها أثناء مزاولته نشاطه ومن خلال قراءة متأنية لمجموعة من النصوص التي تتناول موضوع الواجبات يمكن القول أن هذه الأخيرة تتمحور حول أربع نقاط أساسية وهي إلزامية أداء العمل الوظيفي والطاعة الرئاسية والامتناع عن ممارسة عمل متعارض مع الوظيفة وكذا الإلزام بكتمان السر المهني.

وبالإمكان التمييز بين نوعين من الواجبات:

أولاً: الواجبات المرتبطة بالوظيفة: وتتمثل أساساً في:

1- أداء العمل: الواجب الأول والجوهري الذي يلتزم به الموظف العام هو أن يؤدي العمل بنفسه وفي الوقت والمكان المخصصين لذلك، وهذا الواجب من النظام العام لا يجوز للموظف أن يتنازل عنه أو ينيب غيره فيه لتعلقه بقواعد الاختصاص المحددة قانونياً. ويتفرع من هذا الواجب أن يقوم الموظف العام بالعمل بدقة وأمانة، وأن يبذل غاية جهده فيه تحقيقاً للمصلحة العامة.

¹هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 269.

ويلزم أن يكون عمل الموظف العام خلال ساعات العمل منتجا فلا يعني هذا الواجب أن يتواجد الموظف العام بمقر وظيفته دون أن يؤدي العمل.¹ و يقتضي هذا الواجب أن يقوم الموظف العام بتأدية عمله المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وليس له أن يوكل غيره في ذلك إلا في الحدود التي يسمح بها القانون.² فأول واجب من واجبات الموظف العام العمومي هو أن يؤدي عمله بنفسه ولا يفوضه إلى غيره إلا إذا أجاز القانون له ذلك. كما أن الموظف العام يجب أن يقبل المنصب الذي خصص له أثناء تعيينه ويلتحق بمقر عمله لممارسة مهامه. لأنه في حالة رفضه الالتحاق يعرض نفسه للعقوبات التأديبية التي قد تصل إلى حذفه من قائمة الموظفين لان عدم الالتحاق بالمنصب بدون مبررات قانونية يعتبر تخليا عنه لذلك نجد أن القضاء الإداري اعتبر أن الموظف العام المتخلي عن منصبه لا يحق له أن يطعن في قرار عزله على أساس عدم شرعيته إلا إذا كان هذا الأخير يشوبه عيب واضح وخطير يسيء للمصلحة العامة لذلك لا يمكن معاقبة الموظف العام في حالة كان التخلي عن منصبه ناتجا عن قوة قاهرة.³ لذلك فان المشرع راعي مصلحة الموظف العام في الفصل 64 من قانون الوظيفة العمومية.. ويجب أن تراعى في تعيين الموظفين الطلبات التي يقدمها من يهمهم الأمر وكذلك حالتهم العائلية ضمن الحدود الملائمة لمصالح الإدارة.⁴

2- واجب الامتناع عن ممارسة نشاط موازي للوظيفة العمومية: نصت المادة 43 من

أحكام قانون الوظيفة العمومية 06-03 على أنه يخصص الموظفين كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكن ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه وهو المبدأ الذي وردت في تطبيقه بعض الاستثناءات وذلك وفقا لأحكام الفقرة الثانية من نفس المادة، بحيث يرخص للموظفين بممارسة:

- مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم.

1 عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985، ص 136.

² مليكة الصروخ: مرجع سابق، ص 340.

³ رضوان بوجمعة - مرجع سابق ص 243.

⁴ الفصل 64 من قانون الوظيفة العمومية 24 فبراير 1958.

- كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال الأدبية أو الفنية شريطة عدم ذكر الموظف العام لصفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين.

- كما يمكن استثناء أن يرخص لبعض الفئات من الموظفين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم، كما هو الشأن بالنسبة للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين، وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين.¹

وحيث نرى ان القانون المغربي لايجوز بحال من الأحوال للموظف أن يجمع بين وظيفته وعمل آخر سواء أكان عمله هذا في القطاع العام أو في القطاع الخاص والغاية من ذلك هي أن الموظف العام ملزم بتكريس وقته لخدمة الجماعة ولأن نشاطه الأصلي قد يتضرر من مزاولته نشاط آخر مع العلم انه يخشى أن يفقد الموظف العام حريته².

وهذا ما أكد عليه الفصل 15 من قانون الوظيفة العمومية الجديد حيث منع الموظف العام من مزاولته أي نشاط مهني حر أو تابع للقطاع الخاص يدر عليه دخلا كيفما كانت طبيعته غير أنه أجاز بعض الاستثناءات.

وقد نص الفصل 15 من قانون الوظيفة العمومية الجديد على ما يلي:

مع مراعاة الأحكام التشريعية المنافية الخاصة ببعض الهيئات يمنع على الموظف العام مزاولته أي نشاط مهني حر أو تابع للقطاع الخاص يدر عليه دخلا كيفما كانت طبيعته باستثناء:

- انجاز الأعمال العلمية والأدبية والفنية شريطة ألا يطغى عليها الطابع التجاري ولا يجوز للموظف المعني أن يذكر صفته الإدارية بمناسبة نشر أو عرض هذه الأعمال إلا بموافقة رئيس الإدارة التابع لها.

- إجراء الخبرات والاستشارات أو القيام بدراسات أو بالتدريس شريطة أن تمارس هذه الأعمال بصفة عرضية ولمدة محددة وأن لا يطغى عليها الطابع التجاري ولا يجوز للموظف الاستفادة من هذين الاستثناءين إلا بعد تقديم تصريح بذلك لرئيس إدارته الذي يمكنه

1 المادة 44 فقرة 10 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص

الاعتراض متى تبين له أن الأنشطة التي يزاولها الموظف العام تتم أثناء الفترة القانونية لعمله العمومي أو تخضعه إلى تبعية قانونية غير التبعية القانونية لوظيفة العمومي أو تجعله في وضعية متنافية مع هذا الوظيف.

يلزم الموظف العام الذي له زوج يزاول مهنة حرة أو نشاطا اعتياديا تابعا للقطاع الخاص يدر عليه دخلا أن يصرح بذلك لإدارته ويتعين على هذه الأخيرة أن اقتضى الحال اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح الإدارة وتحدد كفاءات تطبيق هذا الفصل بنص تنظيمي¹.

و هكذا يمكن أن نسجل بارتياح تفعيل النصوص المانعة للجمع بين الوظائف خصوصا وأن المغرب يسعى اليوم إلى مكافحة البطالة التي أصبحت تنخر حسد المجتمع.

3 - واجب طاعة المرؤوس للرئيس:

تقضي قواعد التنظيم الإداري الجزائري أن يكون الهيكل الإداري لكل وحدة إدارية في صورة تدرج هرمي، وأن يكون تنظيم الموظفين العموميين في صورة سلم إداري يخضع فيه المرؤوس للرئيس، ويجب على المرؤوس فيه طاعة رئيسه.²

و ضمنا لاحت ارم واجب الطاعة بمختلف صورته ومظاهره فان المشرع عزز السلطة الرئاسية بالسلطة التأديبية التي تمكن من معاقبة كل عمل أو سلوك مخل بواجبات الوظيفة وبأخلاقياتها.³

وان القانون المغربي يصرح بان الطاعة الرئاسية لم يخلقها القانون بذاته وإنما أنتت ونشأت كظاهرة إدارية واجتماعية نتيجة لتطبيق الوظائف الإدارية بصفة متدرجة ابتداء من وظائف التخطيط والتصور ومرورا بوظائف التطبيق والانتهااء بوظائف التنفيذ وكما هو معلوم فان تنظيم الإدارة المغربية ينبني على قاعدة هرمية تقضي بان السلطة الأدنى مطالبة بالطاعة للسلطة العليا والفصل 17 من قانون الوظيفة العمومية بالمغرب ينص على أن كل موظف كيفما كانت وظيفته في السلم الإداري فهو مسؤول عن المهام الموكولة إليه كذلك يمكن

30 الفصل 15 من القانون يتم الظهير الشريف مرجع سابق.

2 عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع سابق ، ص 142.

3هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 142.

استنباط فكرة واجب الطاعة من الفصول 66. 13. 19. 13. كما يشترط في امتثال المرؤوس الأوامر رئيسه أن تكون هذه الأوامر جائزة من الوجهة القانونية وممكنة التنفيذ من الوجهة القانونية وممكنة التنفيذ من الوجهة العملية وداخلة في اختصاص كل من الرئيس والمرؤوس معا وإلا اتسمت بعدم المشروعية كما أن تهاون الموظف العام في تنفيذ التزاماته يعرضه للعقوبات التأديبية بالإضافة إلى العقوبات الجنائية إن اقتضى الأمر ذلك عملا بالفصل 17 من الظهير الشريف رقم 1.58.008²

ثانيا: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة: ويقصد بأخلاقيات المهنة علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما، خاضعة إلى سلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الاحترام، تحت طائلة الجزاءات التأديبية.³ وتتمثل أهم هذه الواجبات في:

1- واجب النزاهة: وهو الواجب المنصوص عليه في المادة 41 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري لعام 2002، فالموظف العام ملزم بممارسة مهامه بكل أمانة وبدون تحيز، ويعتبر من قبيل الإخلال بواجب النزاهة، التفريط اللامشروع في المصلحة العامة، الابتزاز، الرشوة، المساس بمبدأ حرية الالتحاق بالوظائف العامة.⁴

فالمطلوب من الموظف العام لا يقتصر على واجب الامتناع عن الإتيان بالأعمال المحظورة قانونا فحسب، بل عليه أن يتحلى بالصدق والاستقامة التي تجعله في مأمن عن كل شبهة أو سوء ظن يمسان بسمعته وحرية.

ويتعلق الأمر بصفة عامة بالأعمال والمواقف التالية:⁵

أ- التحيز: ويتمثل هذا السلوك في التعامل بمحاباة مع أحد الأشخاص أو ضده من طرف الموظف العام وهو سلوك يتنافى مع طبيعة المهام التي يمارسها ومع مبدأ مساواة المواطنين أمام المرافق العام.

¹ رضوان بوجمعة - مرجع سابق ص 246-247.

² مليكة الصروخ : مرجع سابق ص 362.

³ سعید مقدم، مرجع سابق ، ص 294.

⁴ سعید مقدم، نفس مرجع ، ص 303.

⁵ هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 283.

ب- استغلال النفوذ والرشوة: يمنع على الموظف العام تحت طائلة المتابعات الجزائية طلباً واشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.¹

ج- الاختلاس والغدر: ويتمثل الاختلاس والغدر في اقتضاء الموظف العام واستلامه لمبالغ يعلم بديهيها أنه ليس مستحقاً لها.²

2- الالتزام بالسر المهني: غالباً ما تنص الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية صراحة على التزام الموظف العام بواجب السر المهني، تحت طائلة الإجراءات والقواعد المنشأة بقانون العقوبات، من ذلك أن الشخص يعاقب على إفشاء معلومة ذات طابع سري، سواء بصفته كمؤمن على مصالح الدولة، أو بحكم المهنة، أو بسبب وظيفته.³

وقد أكد المشرع الجزائري هذا الواجب في قانون الوظيفة العمومية بموجب الأمر 03-06 بنصه: " يجب على الموظف العام الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته، أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهنته، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحيز الموظف العام من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".

كما ألزم المشرع الموظف العام بالسهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها، وبعدم إخفائها أو تحويلها أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية.⁴ ويمكن القول بأن مفهوم السر المهني يعني هدفين أساسيين:⁵

الهدف الأول: يتمثل في إرساء أسس الثقة التي ينبغي أن تطبع علاقات بعض الوظائف بالمواطنين وتتضمن الاستقرار الاجتماعي وراحة المواطنين.

الهدف الثاني: يتعلق بضرورة حماية الإدارة ضد ظاهرة تسريب المعلومات التي بالإمكان أن تمس بمصداقيتها أو تهدد أمن الدولة واقتصادها.

1 المادة 54 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 7.

2هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 287.

3سعيد مقدم، مرجع سابق ، ص 308.

4المادة 49 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 6.

5هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 289.

3 - واجب التحفظ: يعتبر هذا الواجب مقابل لما هو مكرس من ضمان لحرية الموظف العام من رأي وتعبير فالالتزام بالتحفظ عن التعبير عن الآراء بإختلاف طبيعتها، هي من الشروط البديهية المطلوبة من الموظفين والأعوان العموميين عموماً، وهو الالتزام الذي يشمل السلوك العام الذي ينبغي التحلي به أثناء الخدمة وخارجها.

فإذا كانت حرية الرأي مطلقة فان حرية التعبير في المقابل مقيدة كما أكدت على ذلك صراحة المادة 26 من قانون الوظيفة العمومية بنصها: " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه. "

فالتحفظ يعني في نظر المشرع ضرورة تجنب الموظف العام كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.¹

وإن الموظف العام العمومي المغربي وبحكم وظيفته يطلع على أسرار المهنة المناطة به وبذلك لا يجوز له إفشاء أسرار المهنة دونما ترخيص من الإدارة وهذا ما يمكن تسميته بكتمان السر المهني. والسر المهني يراد به عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها الموظف العام بحكم عمله إذا كانت سرية بطبيعتها كالأمر التي لها علاقة بحياة المدار أو بموجب تعليمات تقتضي ذلك.²

كما أن التزام الموظف العام بكتمان أسرار المهنة يظل ساري المفعول حتى ولو بعد ترك الموظف العام لوظيفته ذلك نجد أن الفصل 18 من قانون الوظيفة العمومية المغربي يؤكد على ضرورة كتمان السر المهني بنصه على « بقطع النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي فيما يخص السر المهني فان الموظف العام يكون ملزماً بكتم سر المهنة في كل ما يخص الأعمال والأخبار التي يعلمها أثناء مهامه أو بمناسبة مزاولتها».

إن فلسفة هذا الالتزام تظهر في كون تسرب معلومات للغير يفقد الثقة ما بين الإداري والمدار إن لم نقل فقد السلطة والهيبة التي من الضروري أن يتميز بها كل موظف يوجد في خدمة الدولة غير أن هذه الفلسفة جعلت البعض ينظر إليها نظرة سلبية خاصة إذا ظل سر المهنة مطلق وهكذا وحسب المناهضين لفكرة السرية يرون بان الالتزام بكتمان سر المهنة قد

1 المادة 42 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 6 .

² رضوان بوجمعة: مرجع سابق ص 258

يجعل من الإدارة عالما مغلقا ومبهما بالنسبة للمجتمع المدني وخاصة بالنسبة للباحثين في المجال الاقتصادي والاجتماعي والإداري الذين غالبا ما يعانون من صعوبة الحصول على المعلومات التي تحتكرها الإدارة والتي يكونون في حاجة ماسة إليها من أجل إغناء أبحاثهم التي قد تستفيد منها الإدارة نفسها لهذا كله لا بد من التعامل مع هذا الواجب بشيء من المرونة لتيسير البحث العلمي والمعرفة خاصة وأن الإدارة العمومية تعتبر إدارة المواطنين تماشيا مع مبدأ تقريب الإدارة من المواطنين¹.

¹ ادريس البصري ميشيل الروسي كرانبيون : القانون الاداري المغربي الطبعة الأولى 1988 الرباط ص 391

المبحث الثاني: النظام القانوني للتوظيفة العامة

يشترط لولوج الوظيفة العمومية مجموعة من الشروط في المترشحين الراغبين في تولية الوظائف العمومية، هذه الشروط تضمن الحفاظ على مصلحة الدولة وعلى إبراز وظائفها من جهة والحرص على قيام الموظف العام بجميع الأعباء والالتزامات التي تتطلبها الوظيفة من جهة ثانية في هذا السياق سنستعرض إجراءات شروط الالتحاق بالوظيفة العامة والخاصة المطلب الأول أما الوضعيات القانونية للموظف العام المطلب الثاني.

المطلب الاول: اجراءات وشروط الالتحاق بالوظيفة العمومية

ان الالتحاق بلوظيف العمومي لديه إجراءات وشروط للالتحاق بالإدارة حيث تتطلب عدة إجراءات قانونية واختبارت أي يتسنى للمشاركة في عملية الولوج الى العمل وتنقسم الى عدة شروط وإجراءات ونطرحها كمايالي :

01- شروط وأولويات التوظيف:

نجد حسب المادة 75 من القانون الجزائري الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيفة العامة تنص على ما يلي:

لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشوط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.

-أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.

-أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظة تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

-أن يكون في وضعية قانونية تجاه لخدمة الوطنية.

-أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

ونجد من بين الشروط التي نص عليها القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بقانون العمال ما يلي :¹

¹الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 المتعلقة بالقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ص564.

*حسب المادة 15 : لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

-ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

*وحسب المادة 18 : يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر كما يمكن أنترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لناصب العمل ذات التأهيل العالي. تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

*وحسب المادة 21 : يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما .

وفي القانون المغربي إن الولوج إلى الوظيفة العمومية يتوقف على مجموعة من الشروط والمواصفات التي تعتبر بحق أداة مثلى في يد السلطة المشرفة على التوظيف للبحث والوقوف عن أفضل العناصر وأنسبها خلقيا وعلميا وصحيا لتولية المناصب الإدارية المراد شغلها وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

ولإحاطة بهذه الشروط سنركز بصفة أساسية على الوظيفة العمومية المغربية معتمدين في ذلك على النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي نص كباقي الدول على مجموعة من الشروط للانخراط في الوظيفة العمومية. وتتمثل هذه الشروط في:

1/ الجنسية المغربية: إن من بين أسباب انفصام الرابطة الوظيفية مع الدول فقدان الموظف العام لجنسيته. لذلك اتفقت أغلب التشريعات والنظم الوظيفية على اعتبار التمتع بجنسية الدولة شرطا لشغل الوظائف العمومية¹.

من خلال مقتضيات الفصل 21 من قانون الوظيفة العمومية يشترط على الراغب في الحصول على وظيفة أن يكون حاملا لجنسية الدولة مما يجعل الأفراد متساوين في هذا الحق وهذا الشرط جاء في مقدمة الشروط¹.

¹ - الفصل الأول من المرسوم الملكي بمثابة قانون رقم 66-138 مرجع سابق .

2/ التمتع بالحقوق الوطنية والمروعة.

أ* **التمتع بالحقوق الوطنية:** يقصد بها تلك الحقوق التي قررها القانون للفرد لا بصفته كائنا بشريا وإنما باعتباره مواطنا ينتمي بالروح والدم إلى إقليم تلك الدولة التي يمنحه قانونها هذه الحقوق بغية تمكينه من المساهمة في إدارة الشؤون العامة للبلاد.

ب* **شرط المروعة:** هي شرط أساسي وتعني التزام الشخص بالسلوك الحسن والأخلاق القويمة والمثل النبيلة وإقرار هذا الشرط يؤدي حتما إلى التأكد من أن المترشح لم يرتكب بالفعل عملا يخل بواجباته نحو المجتمع وأنه فعلا عضو صالح جدير بأن يؤتمن على مباشرة وظيفة عامة.

2/ **القدرة البدنية:** تتفق أنظمة الوظيفة العمومية في كافة الدول على أن من بين الشروط اللازمة لتولي الوظائف العمومية شرط يتعلق بلياقة الموظف العام من الناحية الصحية وسلامته من الأمراض ولهذا الشرط ما يبرره فهو يضمن وجود موظفين غير مصابين بأمراض معدية أو عاهات جسدية أو عقلية تعيق أداءهم للعمل وتعطل مصالح الجمهور بسبب غيابهم المتكرر أو الدائم نتيجة لمرضهم أو تجعلهم عبء على الدولة بالإضافة إلى ما يمكن أن يتسببوا به من نقل أمراضهم إلى زملائهم الأصحاء.²

إلى جانب الشروط العامة لولوج الوظائف العمومية هناك شروط خاصة تتمثل في:

1/ **السن:** إن جل الأنظمة الوظيفية تشترط سن معينة لولوج الوظائف العمومية، وبالنسبة للمغرب فإن السن المطلوبة لولوج الوظيفة العمومية إلا يكون أقل من 18 سنة هذا السن يزيد ويختلف حسب أهمية الوظيفة وما يترتب عليها من مسؤوليات أما الحد الأقصى فقد حده المشرع في 40 سنة ويمكن تمديدها لمدة تعادل مدة الخدمات المدنية السابقة.

الصحيحة أو القابلة للتصحيح من أجل التقاعد من غير أن يتجاوز 45 سنة ولا يعفى من شرط السن إلا أولئك الذين ورد بشأنهم نص قانوني يقضي بذلك الإعفاء مثل ما جاء في المرسوم الصادر بتاريخ 21 أبريل 1993. حيث يقضي بإعفاء الموظفين من شرط السن المطلوب قانونيا لتوظيفهم في إطار جديد من أطر الدولة.

¹مرجع نفسه

²الفصل الأول من المرسوم الملكي بمثابة قانون رقم 66-138 مرجع سابق

2/- شرط المستوى التعليمي: يعد المؤهل الدراسي أو التعليمي المطلوب توفره في الفرد الراغب في الحصول على وظيفة من الشروط الأساسية في الاختيار أيضا وتفرضه أغلب أنظمة الوظيفة العمومية في العالم.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك شروط أخرى لا تحول دون تولي الوظائف العمومية، مثل الشروط المتعلقة بالميول السياسي والنقابي للموظف أو الشروط المتعلقة بالفكر والعقيدة.

02- إجراءات عملية التوظيف :

لقد نص الأمر رقم 03 - 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المنبثقة عنه على جملة من المبادئ الأساسية بعنوان الوظيفة العمومية تهدف الى ضمان وحدوية الوظيفة العمومية، والمساواة بين المواطنين في الإلتحاق بالمناصب العمومية وكذا ضمان شفافية إجراءات التوظيف.

1/تعريف الاختبارات ومبادئها: لقد مضى نصف قرن على استعمال نظام الاختبارات لأول مرة في ميدان نفسياني ويعتبر هذا الاختبار النفسي ذلك المقياس الموضوعي لعينة من السلوك تختار بدقة تجرى عليها عملية اختبار وهي من الوسائل الهامة لتحديد وقياس مدة توفر الخصائص المطلوبة في الفرد كالمؤهلات والرغبات وصلاحيات العمل حيث تستخدم هذه الاختبارات لانتقاء القوى العاملة لأجل مساعدة الإدارة في انتقاء أحسن المترشحين للوظائف الشاغرة المطلوبة.

وهي الطريقة الأساسية المتبعة في المغرب في الوقت الحاضر، حيث تعلن الدولة -بوسائل الإعلام المقررة قانونا- عن حاجتها لشغل الوظائف الخالية ببعض إداراتها ومصالحها. ويتضمن الإعلان مواصفات الوظائف الخالية وشروط التأهيل المختلفة المطلوب توفرها في من يتقدم لشغل كل وظيفة مع تحديد مهلة معينة لتقديم الطلبات مرفقا بها المستندات الدالة على استيفاء شروط شغل الوظيفة.

وتعد طريقة امتحانات المسابقة أو المباريات من الطرق الشائعة في تعيين الموظفين في المغرب، إذ تأخذ بها معظم مجالات التوظيف، وينظمها المرسوم الملكي رقم 67/401¹ بتاريخ 13 ربيع الأول 1387 (يونيو 1967) بسن نظام عام للمباريات والامتحانات لولوج

¹ بسن نظام عام للمباريات والامتحانات الخاصة بولوج الأطر والدرجات والمناصب 401 المرسوم الملكي رقم 67 بالإدارات العامة مرجع سابق .

أسلاك ومناصب الإدارات العمومية. وكذا ماجاءت به بعض الأنظمة القانونية الخاصة، مثل نظام التعليم العالي بشأن اختيار رؤساء وعمداء ومديري مؤسسات التعليم العالي. وتعتبر هذه الطريقة من أفضل طرق اختيار الموظفين الجدد وأكثرها حيادا وعدالة، وذلك بشرط أن تراعي الدقة والنزاهة والموضوعية في تلك الامتحانات، وأن تتولى وضعها والإشراف عليها لجان محايدة من خارج الجهة التي سيتم فيها التعيين. ونظرا لأهمية اختبار بالتنبؤ لنجاح المترشحين في وظيفتهم مستقبلا وتحقيقا لفعالية الاختبار ونجاحه بالتعرف على مؤهلات الفرد المترشح وهو يقوم على مبادئ يجب مراعاتها قبل وعند البدء ومن بينها :

- 1- تصميم الاختبارات وفق للمتطلبات تحليل الوظيفة.
 - 2-الصدق والأمانة في مقياس القدرة.
 - 3- يجب أن تكون الاختبارات مقنعة حتى يمكن الاطمئنان إلى صحة نتائجها.
 - 4- مستوى صعوبة الاختبارات مناسبة لمستويات الجميع.
 - 5-النظر للاختبارات كأداة مساعدة وليست الوحيدة في مجال اتخاذ قرارات التعيين.
 - 6- تركيز على جميع العوامل التي تكون أساسا في نجاح الفرد في عمله.
- 2/ خطوات الاختبارات:**

إن تطبيق عملية الاختبارات عملية فنية تحتاج إلى كثير من البحوث والدراسات يقوم بها الأفراد متخصصون ومدربون في هذا المجال تكمن أهميتها ما يلي:

- 1-موافقة الإدارة على برنامج الاختبارات.
- 2-الإشراف الفتية على سير اختبارات من طرف خبير نفسي خاص بالاختبارات.
- 3-تحديد وتحليل الأعمال بتطبيق الاختبارات.
- 4-إيجاد مقاييس ومعايير ملائمة من خلالها يتم تقييم نتائج الاختبارات.
- 5-فحص اختيار الاختبارات والتأكد من صحتها ودقتها.
- 6- تطبيق الاختبار وإجرائها في ظروف جيدة .

لكن إن وجدت بعض الاختبارات يسودها نقائص والعيوب فإن تعيين الموظفين يكون مشكوك فيه أي في إمكانياتهم وقدراتهم فإنه من بين الحلول أن يتم وضعهم تحت اختبار

لمدة معينة تسمى بفترة التجربة والتي عادة ما تكون فترتها ما بين 3 إلى 9 أشهر وفي نهايتها يتقرر صلاحية الفرد من الاختبارات من عدمها¹.

03- أنواع الاختبارات والمقابلات:

1/الاختبارات:

تعد الاختبارات المدخل المهم لقرار التعيين وتتعدد هذه الاختبارات وتتنوع وفقا لفائدة المحددة لكل منها حيث أن لكل اختبار غرض معين ومن أنواع الاختبارات نجد:

أ- الاختبارات النفسية

هذه الاختبارات تقيس السمات الشخصية للأفراد وهي مقاييس لقياس الذكاء والاستقرار النفسي والعاطفي لدى الفرد ومن أنواع الاختبارات النفسية نجد اختبارات الذكاء حيث تقيس القابلية أو القدرة العامة للفهم وهناك اختبارات لقابليات الذهنية التي تستخدم أسئلة محددة يجيب عليها الفرد ويحدد درجة الفرد وفقا لعدد الأسئلة الصحيحة التي تم الإجابة عليها

ب-اختبارات الاستعداد

يقيس هذا النوع من الاختبارات قابلية الفرد العامة للتعلم ولذلك فإن هذه الاختبارات تستخدم للكشف عن امكانية وقابلية الفرد لتعلم الوظيفة وأسسها بصورة خاصة الوظائف التي تحتاج إلى الدقة والضبط كالبرمجة ومعالجة المعلومات في الحاسب الإلكتروني².

ت- الاختبارات الشخصية

تقدم في سياق استبيان على شكل أسئلة تترجم مجموعة من السلوكات والأسئلة المقترحة في هذا الاختبار يكون أمام المترشح الإجابة عليها **بنعم** أو **لا** ، وفي كل الحالات الاختبارات الشخصية تعطينا معلومات صادقة عن الأفراد فيما يخص الشعور وردود الأفعال والتعرف على درجة التكيف العاطفي والثقة بالنفس والتعاون مع الغير وبالتالي فإن لها أهمية خاصة فيما يتعلق بالترشح لمناصب إدارية عليا أو وظائف متخصصة تتطلب خصائص شخصية معينة.

¹المرسوم الملكي رقم 67 بالإدارات العامة مرجع سابق .

²أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية غنيم، 2004، ص 165.

ث- اختبارات الميل للعمل

تهدف إلى قياس مدى حب المترشح للعمل أو المهنة المعينة ودرجة انسجامه معها ، ما هي هواياته وطموحاته في حياته الاجتماعية والثقافية وما إذا كانت تتعارض مع طبيعة المهنة ، وهي اختبارات علمية وموضوعية ونتائجها تعكس إلى حد كبير ما ميول الفرد.

ح- اختبارات التوصية

يهدف إلى حصر الأخلاق ، طابع ، مقدرة المترشح على القيادة ، وعلى درجة حساسيته وشجاعته وتحكمه في أعصابه.

2/المقابلات وأنواعها :

إن الهدف من المقابلة هو الحصول على المعلومات حول شخص المتقدم للعمل لمساعدة الإدارة في اتخاذ قرار الاختيار وكذلك في توفيراً لمعلومات التي تعكس ضرورة المنظمة وطبيعة عملها ومن ثم تساعد الأفراد حول قرار الاستمرار في خطوات التعيين. حيث يمكن تعريف المقابلة على أنها حوار بين شخصين أو أكثر لتبادل الرأي والمعلومات فهي وسيلة للحصول على حقائق من المترشح تتعلق بشخصيته وخبرته ومؤهلاته وميوله ودوافعه للتأكد من أن الجوانب المصرح بها تتوفر ، وتسلط الضوء وتدقيق أكثر في الجوانب التي مازالت غامضة.

ويمكن تقسيم المقابلات إلى الأنواع التالية:

أ - *المقابلات الفردية : تتم بين طرفين الأول من المنظمة وقد يكون مدير الموارد البشرية ، أو أخصائي في الموارد البشرية ، أما الطرف الثاني فهو طالب الوظيفة ويمتاز هذا النوع بأنه يضمن التفاعل بين طرفي المقابلة.

ب - *المقابلات الجماعية : وتأخذ الأشكال التالية :

ممثل المنظمة مع فردين أو أكثر : يقوم هنا ممثل المنظمة بطرح سؤال والحصول على أكثر من إجابة ثم يقوم بالتقييم الإجابات ومقارنتها مع بعضها البعض ، ويمتاز هذا النوع بتقييم كل متقدم مقارنة بالمتقدمين الآخرين.

أكثر من ممثل عن المنظمة مع فرد واحد : حيث تمثل المنظمة هنا أكثر من طرف مثلا مدير الموارد البشرية والمدير المختص ، ويمتاز هذا النوع بأنه يسمح بتقييم الإجابات على وجهة نظره مما يعطي حكماً على المتقدم أكثر شمولاً.

أكثر من ممثل للمنظمة مع أكثر من متقدم : حيث تمثل المنظمة أكثر من واحد كما سبق وذكرناه في الشكل الثاني من أشكال المقابلة وأكثر من متقدم للوظيفة ، ويسمح هذا النوع بتقييم المترشحين مقارنة ببعض البعض وذلك من خلال أكثر من تقييم.

ت - *المقابلات الموجهة :يسبق المقابلة تخطيط وترتيب لنوعية الأسئلة وذلك من خلال فحص توصيف الوظائف والمواصفات الجانبية للشخص ، حيث يتصرف المقابل حسب النقاط المحدودة فنوع المعلومات والغرض المراد بلوغه محددان.

أ - *المقابلة غير موجهة :هي مقابلة غير مهيكلة، فالمقابل يكون حر في توجيه الأسئلة وهي الأكثر شيوعا، حتى يتمكن من جمع أقصى قدر من المعلومات لحكم على درجة صلاحية الفرد لشغل الوظيفة.

ب - *المقابلات المرسومة أو المتقنة :هذا النوع تحدد ماهية الأسئلة المفروض أن يستعملها المقابل وبذلك تقييد بقائمة من الأسئلة محددة بدقة في قوائم خاصة.

ت - *مقابلات حل المشكلات : هذا النوع بعرض بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها المتقدم للوظيفة في مهنته ويطلب منه حلها.

ث - *مقابلات الضغوط : يتم فيها الكشف عن قدرة المتقدم للوظيفة في تحمل الضغوط الناتجة عن العمل وتكون مفيدة في بعض وظائف رجال الشرطة ، وهنا يتم طرح الأسئلة بشكل خاطف وسريع ويلاحظ من خلال ذلك رد فعل المتقدم ومدى تجاوبه مع الأسئلة ومدى تحمله للضغوط.

المطلب الثاني: الوضعيات القانونية للموظف العام

لقد جاء في بيان أسباب مشروع الأمر رقم 03/06، أن هذا القانون¹ جاء في إطار عملية تحديث الدولة وتحقيق الحكم الراشد ليشك إطارا قانونيا شاملا يسمح بتكريس مبادئ وأسس تأخذ بعين الاعتبار الحقائق الجديدة السائدة في الإدارة العمومية وكذا التحولات العميقة السياسية والمؤسسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفت بها البلاد في السنوات الأخيرة².

¹ الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 18/ يوليو 2001 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،مرجع سابق.

² تتمثل هذه التحولات العميقة التي عرفها المجتمع الجزائري في التخلي عن الإيديولوجية الاشتراكية و نظام الحزب الواحد و التوجه واعتناق الفكر الرأسمالي و اقتصاد السوق و هبني نظام التعددية الحزبية ، و تكرست هذه الأفكار والتوجهات الجديدة من الناحية القانونية بصدور دستوري 1353 و 1331 .

و حسب بيان الأسباب فإن أحكام الأمر 03/06المصاغ ف 224 مادة تضمنت مبادئ وقواعد أكثر عصرنة وأكثر مرونة مع بيئتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية بما يكف إعادة الاعتبار إلى مكانة الوظيفة العمومية ودورها في المجتمع¹.

و يهدف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 2006 إلى :

- تكييف مهام ال وظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة لاسيما وأن الموظف العام هو ممثل الدولة.

- ضمان وحدة قطاع الوظيفة العمومية وانسجامه الكلي تجسيديا للدولة المستخدمة.

- التشجيع على قيام إدارة محايدة وناجعة وقادرة على الاستجابة لتطلعات المواطنين والتطور مع محيطها.

- إعادة تركيز مختلف أسلاك الموظفين حول مهامها الحقيقية المتعلقة بالمرفق العام والسلطة العمومية.

هذا ولقد أشار الأمر 03/06 إلى الموظف العام في الفقرة الأولى من المادة 04 منه على النحو التالي: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف العام في رتبته."

و يتضح من هذه المادة أن المشرع وضع عدد من الشروط أو من العناصر التي يقوم عليها مفهوم الموظف العام وهي التي تكسبه هذه الصفة وتتمثل في :

1- **التعيين** : ويتم ذلك بموجب مرسوم أو قرار إداري صادر من السلطة المختصة قانونا بصلاحيه التعيين.

2- **الخدمة في مرفق عام** : أي شغ وظيفة عمومية في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية التي تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06.

و لقد أشارت المادة 02 من الأمر 03/06 في الفصل الأول الذي يحمل عنوان " مجال التطبيق " أن هذا القانون يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية أي مجموع المرافق العامة. وتخضع هذه المرافق لأحكام وقواعد القانون الإداري وهو الأمر الذي يعطيها الحق في استخدام امتيازات السلطة العامة.

و يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية :

¹ رشيد حباني : دليل الموظف العام و الوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 14 .

- الإدارات المركزية في الدولة ، كالوزارات المتواجدة على المستوى المركزي.
 - المصالح غير الممركزة التابعة للإدارات المركزية في الدولة. وتتمثل في المديريات الولائية
 - الجماعات الإقليمية وهي البلديات الولايات.
 - المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
 - المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
 - المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.
 - المؤسسات العمومية التي يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- وتجب الإشارة في هذا الصدد أن الفقرة الثالثة من المادة الثانية من الأمر 03/06 القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية نصت على عدم سريان أحكام هذا القانون على القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.
- 3 - **ديمومة الوظيفة:** أي أن تكون الوظيفة دائمة وذلك لضمان استمرارية خدمة المرفق العام وديمومته.
- 4 - **الترسيم :** هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المتريص في رهبته.
- لقد أشرنا سابقا إلى المادة 04 من الأمر رقم 03/06 التي حاول من خلالها المشرع تحديد مفهوم الموظف العام العمومي¹.
- أما تعريف الموظف العام في القانون رقم 01/06 (قانون الوقاية من الفساد ومكافحته) فجاء في المادة 02 على النحو الآتي: " يقصد بالموظف العام العمومي في مفهوم هذا القانون :

¹ قانون رقم 01/06 مؤرخ في 20 فبراير 2001 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ج ر عدد - لقد أفرد المشرع الجزائري جرائم الفساد بمختلف صورها بنص خاص يحكمها و هو القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته. علما أنه قبل صدور هذا القانون ، كان منصوص على هذه الجرائم (جرائم الفساد) في المواد من 113 إلى 134 من الأمر رقم 156/66 مؤرخ في 05/08/1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم بالأمر رقم 84/13 المؤرخ في 11/03/1313 المتمم بالأمر رقم 48/88 المؤرخ في 18/08/88 . و بعد صدور القانون رقم 01/06 ألغيت المادة 81 منه المواد المذكورة من الأمر رقم 156/66.

- 1 - كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.
- 2 - كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.
- 3 - كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

و بعد مقارنة مفهوم الموظف العام في قانون الوظيفة العامة أمر 03/06 ومفهومه في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته القانون رقم 01/06 يتبين الملاحظات التالية :

- توضع العناصر التي يقوم عليها المفهوم التقليدي للموظف العام¹ موضع الاعتبار في مجال القانون الإداري قانون الوظيفة العامة ، أما في مجال القانون الجنائي قانون الوقاية من الفساد (فإن المشرع أو الفقه قد يضيف على مدلول الموظف العام معنى أوسع من معناه في القانون الإداري.

و عليه فقد جرى القضاء الجنائي على تفسير الموظف العام تفسيرا واسعا بحيث تشمل كل موظف أو مستخدم وك شخص مكلف بخدمة عمومية من قب الحكومة أو إحدى المصالح العامة التي تستمد سلطاتها من الحكومة سواء كان ذلك بأجر أو بغير أجر.

- وفي اعتقادنا أن السبب في اختلاف مفهوم الموظف العام بين القانونين اختلافهما من حيث الهدف والغاية.

و لقد عرف القانون المغربي الموظف العام العمومي في الفصل الثاني من قانون الوظيفة العمومية بأنه: "يعد موظفا كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة". يتبين من خلال هذا التعريف أنه من الشروط الأساسية اعتبار الشخص موظفا عموميا هو "الترسيم في إحدى درجات السلم الخاص

¹ العناصر التي يقوم عليها المفهوم للموظف العام القيام بعم دائم ، العم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، يعين من السلطة التي تملك تعيين ه قانونا.

بأسلاك الإدارة التابعة للدولة"، وبناء على ذلك لا نطلق صفة الموظف العام طبقاً للظهير رقم¹ 1.58.008 على :

- الأعوان العموميين.
- العمال المؤقتين
- العمال باليومية
- ، فهم مرتبطون بعقد التزام، ويخضعون لأحكام القانون الخاص.
- المتعاقدين مع الإدارة بموجب عقد من عقود القانون الخاص "كالمقاولين والمهندسين، حيث تتعاقد معهم الإدارة لمدة محدودة.
- الأجانب المتعاقدين مع الإدارة المغربية وإدارة أخرى أو بينها وبين منظمة دولية عالمية أو اقليمية أو متخصصة.

وعلى خلاف الطوائف السابقة، فهناك بعض الموظفين العموميين الذي ينطبق عليهم تعريف الفصل الثاني من الظهير قد استبعدهم القانون صراحة من تطبيق أحكام النظام العام للوظيفة العمومية، وذلك وفقاً لما نص عليه المشرع في الفصل الرابع² من قانون الوظيفة العمومية فأخضعهم لنصوص قانونية خاصة بهم وهم:

- رجال القضاء
- العسكريون التابعون للقوات المسلحة الملكية.
- هيئة المتصرفين بوزارة الداخلية.
- وهناك نوع ثالث من الأشخاص يخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية بصفة أساسية، وقد يعفون من بعض أحكامه بمقتضى قوانين أساسية خصوصية، إذا كانت تلك الأحكام لا تتفق والالتزامات الملقاة على عاتق الهيئات والمصالح التي يعملون فيها. وهؤلاء الأشخاص كما جاء في نص الفقرة الثانية من الفصل الرابع هم:
- أعضاء السلك الدبلوماسي والتقنصلي.
- الهيئات المكلفة بالتفتيش العام للمالية.
- رجال التعليم.

¹ظهير شريف رقم 1-58-008 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق .

²ظهير شريف رقم 1-58-008 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق .

- أعوان الشرطة وإدارة السجون.
- رجال المطافئ.
- أعوان المصلحة بإدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة والمفتشون والمراقبون والحراس بالبحرية التجارية وضباط الموانئ وموظفو المنارات وموظفو المياه والغابات.
- وتعد علاقة الموظف العام بالدولة علاقة تنظيمية، ذلك أن أحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وماتفرضه من واجبات مستمدة مباشرة من نصوص القوانين والمراسيم التطبيقية لها. والموظف العام في مركز تنظيمي، وقرارات تعيينه لا تنشئ له مركزا ذاتيا خاصا، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين والمراسيم وسابق على قرارات التعيين. لذلك فان الوظيفة لم تنشأ للموظف بل على العكس وجد الموظف العام للوظيفة نفسها، فهو ملزم بما يطلبه هذا المركز الوظيفي، وأي تصرف منه يتنافى مع مصلحة هذا المرفق العام يعرضه للجزاء التأديبي.
- ولقد نص المشرع المغربي صراحة على المركز التنظيمي للموظف العام في قانون الوظيفة العمومية لسنة 1958¹ في فصله الثالث "أن الموظف العام في حالة قانونية ونظامية إزاء الإدارة". وتترتب على الاعتراف بالمركز التنظيمي للموظف النتائج التالية:
- إن الالتحاق بالوظيفة يتم بقرار إداري، تصدره الإدارة بإرادتها المنفردة. كما أن ترك الوظيفة تتم كذلك بقرار إداري.
- إن الموظف العام يخضع لقواعد عامة معدة سالفًا، ليس له أي دخل في وضعها أو تحديد مضمونها، وهي تسري على كافة الموظفين في نفس الفئة.
- يظل للسلطة العامة حق تعديل قواعد الوظيفة العمومية.
- وذلك دون انتظار موافقة الموظف العام أو رفضه، حتى وإن كان التعديل يمس مركزه القانوني. غير أن التعديل يجب أن يكون عاما ومجردا لا يخص موظفا بعينه، كما يجب أن يتم التعديل بقواعد تشريعية من نفس درجتها مع مراعاة عدم المساس بالحقوق المكتسبة.

¹ظهير شريف رقم 1-58-008 نفس مرجع .

الفصل الثاني: النظام القانوني لفصل الموظف العام

يمثل فصل الموظف العام أحد أوجه النهاية غير العادية للحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، و الفصل كأجراء تآديبي يدخل ضمن الإجراءات التأديبية التي تعد الضمانة الفعالة لاحترام الموظف العام لواجبات وظيفته كما أنه من اللازم أن يكافأ الموظف العام المجد على إجهاده بالترقية وغيرها، فإنه من الضروري أن يعاقب الموظف العام على إهماله بالعقوبة المناسبة.¹

وولقد نظم المشرع الجزائري كنهيره المشرع المغربي الإجراءات الواجب اتباعها في إجراءات فصل الموظف العام وفي اطار هذا الفصل سنتناول في المبحث الأول أساليب فصل العام أما في المبحث الثاني إجراءات فصل الموظف العام

¹ - سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي 1966 مصر ص 28 .

المبحث الأول: أساليب فصل الموظف العام

وهكذا وضع المشرع بين يدي السلطات المختصة بإسناد الواجبات والمسؤوليات إلى العامل ، سلطة إجباره على القيام بالواجبات والمسؤوليات ، وسلطة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الجزاء عليه إذا أهمل أو قصر أو أمتنع عن القيام بما اسند إليه ، ويجب على السلطة المختصة أن تجري التحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه، كما يتعين أن يحاط بكل الضمانات التي تكفل للتحقيق حياديته¹. وبما ان الفصل يشكل احد أوجه العقوبات التأديبية فإنه يأتي في صيغتين أما التسريح أو العزل ، وعليه سوف نتناول في المطلب الأول التسريح، أما المطلب الثاني فنتناول فيه العزل

المطلب الأول : التسريح

التسريح من أشد العقوبات جسامة ، إذ أنه يؤدي إلى حرمان الموظف العام من الوظيفة ولهذا² بصورة نهائية ولما يترتب من آثار وأضرار ما دية على الموظف العام وعلى أسرته. أحاط المشرع الجزائري هذه العقوبات بقدر ممكن من الضمانات كالإطلاع على الملف واستشارة مجل التأديب والإجراءات الأخرى الواجب اتخاذها قبل النطق وتوقيع العقوبة. و لعقوبة التسريح من الوظيفة صورتان:

• عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق

والتي تؤدي إلى فقدان الموظف العام صفة الموظف العام العمومي بمجرد توقيعها ، إلا أن هذا التسريح لا يترتب عليه فقد حقه في المعاش أي أن السنوات السابقة التي أداها في الخدمة تحسب في معاشه بعد وصوله السن القانونية للتقاعد.

• عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق

وهي عك العقوبة السابقة إذ بمجرد توقيعها يفقد الموظف العام حقوقه في المعاش ويصبح كأنه لم يؤدي أية خدمة في المؤسسة التي سرح منها، وتملك الجهة المخولة بصلاحيات التعيين سلطة إقرار حالة عدم الكفاءة المهنية بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء.

¹ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان

المطبوعات الجامعية 1988 الجزائرية ص 84

² - عبد القادر الشخلي ، الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون العراقي رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة القاهرة سنة

و تنص أحكام المرسوم 148/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 بهذا الصدد على أن الموظف العام الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية تسوى وضعيته:

* إما بإحالة على التقاعد الجبري إذا توفرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض.

* وإما بترتيبه بسلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه ، ويحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها أو في الدرجة التي تدونها.

* وإما بتسريحه إذا تعذر أحد العاملين السابقين وهذا ما سنتناوله في فرعين.

الفرع الأول : التسريح ذو طابع تأديبي

وهو أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف العام والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية. ومن خلال هذه العقوبة يفقد الموظف العام صفة الموظف العام ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها.

و كون هذا الجزاء يتسم بنوع من الخطورة فقد أحاطه المشرع ببعض الضمانات لصالح المتهم، وتنص المادة 163 من الأمر 03/06 على أن التسريح التأديبي هو من عقوبات الدرجة الرابعة¹، وتنص المادة 181 من نف الأمر على ما يلي " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف العام بما يأتي :

1- الاستفادة من امتيازات من اي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة مهامه.

2- الجمع بين وظيفة يشغلها ونشاط مريح آخر.

3- تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف كالترقية.

4- ارتكاب أعمال عنف على اي شخص في مكان العمل-

5- إتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

6- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة

العمومية ، والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.²

¹ - انظر المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصدر سابق.

² - انظر المادة 181 من الأمر 03/06 مصدر سابق.

الفرع الثاني : التسريح غير التأديبي (التسريح لأسباب اقتصادية)

لقد أصبح إجراء التسريح لأسباب اقتصادية نظام قانوني متكامل في مختلف النظم القانونية المقارنة ، ففي القانون الجزائري لم يجد الاهتمام به سوى في منتصف التسعينيات من القرن الماضي وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية وإعادة التنظيم وهيكلية المنظومة الاقتصادية الصناعية والتجارية والمالية والتي أدت في أغلبها إلى تسريح العدد من العمال في غياب الرقابة الإدارية.¹

إن الفصل لأسباب اقتصادية هو ذلك الذي يحدث نتيجة لـ:

- عوامل طارئة على المشروع ولا دخل لإرادة صاحب العمل فيها
 - عوامل تنظيمية بدخل من صاحب العمل بغرض تحسين وحسن سير المشروع.²
- والتسريح غير التأديبي بدوره ينقسم إلى قسمين

أولاً: التسريح الفردي

إن التسريح الفردي هو كل تسريح شخصاً واحداً بالمؤسسة حيث نجد الأمر 133/66 في مادته 68 التي تنص " إن الموظف العام الذي تثبت عدم كفاءته المهنية دون أن يرتكب خطأ مهنيًا يستوجب عقوبة تأديبية يمكن لها إما أن:

- ينصب في وظيفة أقل درجة.
- و إما أن يقبل المطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح".

ثانياً : التسريح الجماعي

هو ذلك التسريح الذي يكون سببه الأساسي اقتصادياً أو سياسياً ويعمم ذلك السبب على مجموع العمال، بمعنى أن يكون السبب واحداً لا متنوعاً. وتنص المادة 01/69 من القانون 11/90 " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وإذا

¹ - أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري و علاقة العمل الفردية - مرجع سابق ص

² - عطاء الله أبو حميدة ، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر الحقوق، 1990، ص 64

تقلص العدد يبني على إجراء التسريح ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " ¹

الفرع الثالث :الانهاء التعسفي (التسريح):

لقد تطور تطورا كبيرا بحيث تجاوز معايير التعسف الواردة بصورة عامة في القانون المدني المغربي فلم يعد يشترط توافر نية اضرار العاقد الذي انهى العقد بالطرف الاخر حتى يكون الانهاء تعسفيا بل اصبح فصل صاحب العمل للعامل يكتسي صفة التعسف عند عدم وجود مبرر قانوني لهذا الفصل.

الانهاء المبرر لعقد العمل:

يكون فصل الاجير من عمله مبررا اذا كان بسبب ارتكابه خطأ جسيما (اولا) كما يمكن ان يكون فصله نتيجة لاسباب اقتصادية او هيكلية او اقتصادية (ثانيا).

اولا- الفصل الناتج عن الخطأ الجسيم : نحدد مفهومة وحالاته ثم مسطرته لم تحدد مدونة الشغل ولا التشريعات السابقة لها مفهوم الخطأ الجسيم وانما اكتفت بسرد حالاته. ويعرفه الفقه بأنه هو الفعل الذي يجعل بقاء الرابطة العقدية مستحيلا حتى اثناء مهلة الاخطار.

وقد حددت المادة 39 من مدونة الشغل مجموعة من الاخطاء اعتبرت بمثابة اخطاء جسيمة وهذه الاخطاء يمكن اجمالها في نوعين: يتعلق بعضها بسلوك العامل المنحرف كارتكاب جنحة ماسة بالشرف او الامانة او الاداب العامة او افشاء سر مهني او ارتكاب السرقة ، خيانة الامانة السكر العلني او تعاطي مادة مخدرة داخل المؤسسة او اثناء الشغل او الاعتداء بالضرب او السب الفادح او التحريض على الفساد ويتعلق بعضها الاخر بطبيعة العمل كرفض انجاز شغل من اختصاصه عمدا ودون مبرر او التغيب عن العمل او الحاق ضرر جسيم بالالات او خرق التعليمات المتعلقة بسلامته.

المطلب الثاني : العزل

العزل جزاء تأديبي نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب ، فالسلطة المختصة للتعين تقوم بعزل الموظف العام في حالة إهماله لمنصبه ، وهذا حسب المادة 184 من الأمر 03/06² التي

¹ - القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، مصدر سابق .

² المادة 184 من الأمر 03/06 مرجع سابق

تنص على " إذا تغيب الموظف العام لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إطرأ العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار، ووفق كليات تحدد عن طريق التنظيم"¹ ، كما أنه قد يتعرض الموظف العام إلى العزل بسبب فقدانه لحقوقه المدنية وجنسيته.

الفرع الأول : العزل بسبب إهمال المنصب

العزل غير منصوص عليه ضمن العقوبات التأديبية في القانون الجزائري والسلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تقوم بعزل الموظف العام بعد إعداره وفق التنظيم. أما من حيث الأثر وحسب المادة 185 من الأمر 03/06 فقد نصت على ما يلي " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"² ، وهناك بعض الشروط والقواعد التي يتعين ملاحظتها بصدد توقيع عقوبة العزل منها:

- لا يجوز توقيع عقوبة العزل إلا إذا نص تشريعي يجيز ذلك.
 - أن يطلع الموظف العام المخطئ على ملفه الشخصي قبل توقيع هذه العقوبة.
 - لا يجوز النطق بعقوبة العزل قبل استشارة مجل التأديب.
 - أن يكون قرار العقوبة مسببا ، وكذلك قرار المجل التأديبي ، وإذا لم توجد أسباب تأديبية للعزل كان مشوبا بعيب التعسف في استعمال السلطة.³
- عقوبة العزل لا توقع على الموظف العام المحال على المعاش ولا على الموظف العام المستقيل ، و لا توقع إلى على الموظف العام الموجود في الخدمة فعلا، ولا يجوز عزل موظف مفصول ، كما لا يجوز عزل الموظف العام المجاز مرصيا ، إلا بعد إنقضاء المدة الكاملة للإجازة المرضية. كما لا يجوز عزل الموظفة الحامل إذ أن ذلك مخالفا لقانون الوظيفة وللمبادئ العامة للقانون، ولا يجوز عزل الموظف العام لعدم الكفاية المهنية، بل يجوز نقله إلى وظيفة أخرى.

1- انظر نص المادة 184 من الأمر رقم 03/06 المصدر سابق .

2- انظر المادة 185 من الأمر 03/06 المصدر سابق

3- سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي 1971 القاهرة ص 429 و ما بعدها.

و يمكن للموظفين المفصولين الذين لا تتوفر فيهم شروط احالة إلى المعاش أن يحصلوا على تعويض ، ولا يعتبر ذلك مكافأة، وكذلك للعاملين غير الدائمين بالدولة الحق في التعويض.

وجاء المنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/21 المتعلق بالإجراءات الموجهة للموظفين المتخلفين عن مناصب عملهم ، فيكون بإرسال إعدارين، الاول والثاني في خلال 48 ساعة إلى آخر عنوان معروف به الموظف العام مؤشر عليه من مصالح البريد وخلال توقيف المعني لا يتقاضى أي راتب ما عدا المنح ، تطبيقا للمادة 130 من المرسوم 95/85 المؤرخ في 1985/03/29 وبعد مدة شهرين من تاريخ التوقف ، ولم يلتحق بعمله يترتب عليه العزل¹

وفي حالة إذا قدم الموظف العام طلبا ، للإعادة منصبه خلال فترة توقيفه على العمل يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية ، للنظر في وضعيته، ولكن إن قدم طلب الرجوع إلى منصب عمله بعد مرور فترة التوقيف عن العمل ، أو بعد العزل ، للتخلي عن المنصب فإن وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة التأديبية إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة وفي هذه الحالة على الإدارة واللجنة التأديبية ، التحقق من الأسباب والمبررات التي قدمها الموظف العام ، وذلك إما لتأكيد قرار العزل المتخذ من طرف الإدارة ، أو لتأجيلها ، وتعتبر فترة الغياب فترة غير مؤداة ، وليحق له أن يتقاضى أجرا.²

وفي القانون المغربي ان العزل لديه شروط ايضا من الناحية القانونية وهو اشد العقوبات التأديبية التي تلحق بالموظف العام حيث تم تقسيمه الى انواع :

اولا-العزل من غير توقيف حق التقاعد

يعتبر العزل من غير توقيف حق التقاعد من اشد العقوبات التأديبية التي تحق للموظف، ذلك أن هدفها يرمي إلى قطع الصلة بين وبين الإدارة التي يعمل لديها. وقد تلجأ الإدارة إليها بإرادتها المقررة وبحكم سلطتها التقديرية، كما أنها ملزمة لتعديل قرارها ومطالبة بأخذ رأي

1-أنصر المادة 135من المرسوم 95/85 المؤرخ في 1985/03/23 و المنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/11 لكيفيات تطبيق أحكام المرسوم 8559 لاسيما المادة 136منه

2- سعيد ب وشعير، سعييد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية جزائر،(د.ط.د.ت طبقا للأمر 66-133 د م ج.دون تاريخ الجزائر ص 53

المجلس التأديبي، وذلك لما لها من تأثيرات جسيمة نفسي ومالية على الحياة الإدارية للموظف، فالموظف العام ترفع عن ولايت الوظيفة وذلك في شكل حرمان نهائي من الاستمرار مباشرة في الوظيفة أو العودة إليها مدى الحياة باستثناء حق في المعاش وذلك لعدم الرضى على الحرمان من في العقوبة التأديبية ومن تم فإن من المسلم ب أن عزل الموظف العام الذي ترك عمل بدون مبررات قانونية لا يمكن من التمتع بالضمانات التأديبية.

أ-العزل المصحوب بإيقاف حق التقاعد

شكل العزل¹ المصحوب بإيقاف حق التقاعد أدنى درجات الجزاء التأديبي بحيث جعلها المشرع في نهاية اللائحة التصاعدية للعقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف العام المخطئ، نظرا للآثار الخطيرة التي يترتب على تطبيقها ماديا أو معنويا لا بالنسبة للموظف المعني فحسب بل تمتد تبعاتها كذلك لأسرت نظرا لكونها تقصي من المجال الوظيفي حالا وتحرم من الحق في المعاش مالا.

ولذا فإن اللجوء إلى هذه العقوبة القاسية من طرف الإدارة لا يتم في أحوال نادرة كارتكاب خطأ جسيم جدا كما هو الحال بالنسبة للمقدرات مثلا. لقد أضاف المشرع المغربي إلى قائمة العقوبات السالفة الذكر توعين من العقوبات الخاصة وهما:

ب-الحرمان المؤقت من كل الأجرة

باستثناء التعويضات العائلية، وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، وتعتبر هذه العقوبات من العقوبات المالية المباشرة. وهي تصب مباشرة على المرتب الذي يحرم من لمدة مؤقتة، ونظرا لخطورة هذه العقوبة فقد قيدت السلطة التأديبية بعدة شروط أثناء توقيعها، حيث وضع لمشرع حدا أقصى لمدة الحرمان لا تتجاوز 6 أشهر. ولقد استثنى المشرع من هذا الحرمان التعويضات العائلية².

ت-الإحالة الحتمية على التقاعد

1رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية المغربية، مرجع سابق، ص 98.

2الفصل 76 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

تعد هذه العقوبة أشد العقوبات التأديبية لكونها تنهي الرابطة الوظيفية وهي تختلف عن الإجراءات التي تتخذها السلطة الإدارية عند بلوغ الموظف العام سن التقاعد أو عند تقدم بطلب ذلك.

إلا أن تطبيق هذه العقوبة لا يتم إلا بالنسبة للموظفين الذين استوفوا الخدمة اللازم توفرها وفقا لنصوص قانون التقاعد، تقترح من طرف المجلس التأديبي. وتجدر الإشارة أن الفقه يقسم العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع في الفصل 66 من قانون الوظيفة العمومية إلى:

-جزاءات معنوية: الإنذار والتوبيخ

-جزاءات مالية: كالحذف من لائحة الترقى والانحدار من الطبقة ولقهقرة من الرتبة.

-الجزاءات المؤدية إلى إنهاء التوظيف.

ثانيا: العقوبات المطبقة على الموظفين المتمرنين

لقد نص الفصل 6 من المرسوم الملكي رقم 62.68 بتاريخ 17 مايو 1968¹ بتحديد المقننات المطبقة على الموظفين المتمرنين بالإدارات العمومية على أن العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها في حق الموظف العام المتمرن:

-الإنذار

-التوبيخ

-الاقصاء المؤقت لمدة لا تتجاوز شهرين مع الحرمان من كل الاجرة باستثناء التعويضات العائلية.

-الاعفاء

بالنسبة للعقوبات الاولى والثانية والثالثة فهي تخضع لنفس الشروط والكيفيات المطبقة على الموظف العام الرسمي التي سبقت الاشارة اليها، أما الاعفاء فيقصد بها حذف الموظف العام من الاسلاك الادارية.

نستنتج أن عقوبات الإنذار -التوبيخ - الحذف من لائحة الترقى تخول للموظف الموقوف حق استرجاع رواتب المحجوزة أما الاقصاء المؤقت من العمل يتم خصم مدة التوقيف

¹ المرسوم الملكي رقم 62.68 بتاريخ 17 مايو 1968، مرجع سبق ذكره

المؤقت مع مدة عقوبة الاقصاء المؤقت من راتب وتحذف من اقدميته الادارية وحقوق المعاشية.

أما بالنسبة لباقي العقوبات يتم حرمان من أجرت باستثناء التعويضات العائلية وحذف المدة الفاصلة بين تاريخ سريان مفعول العقوبة التأديبية من أقدميته الادارية وحقوق المعاشية.

الفرع الثاني : العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية والجنسية والتجرد منها.

أ- فقدان الحقوق المدنية :

حددت المادة 75 من القانون الجزائري الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 شروطا لا يمكن لأي كان أن يوظف في وظيفة عمومية¹ مالم تتوفر فيه من بين هذه الشروط فقدان الحقوق المدنية.

ب- فقدان الحقوق الجنسية :

يفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية في الحالات التالية :

- اكتساب عن طواعية الجنسية الأجنبية وأذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.

- عدم استجابة للإنذار الذي يوجه له من الحكومة الجزائرية التخلي عن الوظيفة في بلد أجنبي أو عضويته في منظمة دولية ليست الجزائر عضوا فيها.

- المرأة الجزائرية التي تكسب جنسية زوجها الأجنبي وأذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية².

ج- التجريد من الجنسية:

يفقد الموظف العام وظيفته متى تم تجريده من الجنسية الجزائرية ويكون التجريد وفقا للحالات التالية:

صدور الحكم على الجزائري من العمل بعد جنائته أو جنحة تم بأمن الدولة

- إذا تهرب عن قصد من أداء الواجب الخدمة الوطنية.

1- أنظر نص المادة 75 من أمر 03/06 مصدر سابق .

2- انظر الأمر 01/05 المؤرخ في 02 فبراير 2005 المعدل و المتمم بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1980 و المتضمن قانون الجنسية (ج ر) عدد 15 ص12.

- إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية.

إن أنظمة كافة الدول تتطلب في من يتولى الوظيفة العامة ، أن ينتمي لجنسيتها لتضمن قدرا من الولاء في الموظفين العاملين في أجهزتها ، وقد تطلب نظام الخدمة توفر الجنسية الجزائرية على غرار نظام الخدمة المدنية الأردني ، فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة¹. وهو شرط من شروط التعيين في الوظيفة كما أنه شرط يفترض أن يبقى قائما للاستمرار في شغل الوظيفة العامة ، فإذا فقد الموظف العام هذه الجنسية ، أنهيت خدمته بقوة القانون من تاريخ صدور قرار إسقاط الجنسية أو سحبها. وذلك لفقدان شرط هام من شروط الاستمرار في تولي الوظيفة العامة.

والهدف الذي يرمي إليه المشرع من وراء شرط الجنسية لدخول الوظيفة العامة هو ضمان ولاء الموظف العام للدولة أولاً وحماية الأيدي العاملة الوطنية ثانياً².

1- كنعان نواف ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة و النشر و التوزيع الطبعة الأولى 2003 الجزائر ص 98.

2- حمدي سليمان قبيلات ، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة، ط1، دور وائل للنشر و التوزيع عمان ، 2003 الأردن ص 160.

المبحث الثاني: إجراءات فصل الموظف العام

يعد قرار فصل الموظف العام من أخطر العقوبات التأديبية جساماً من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى¹، بالتالي فإن التسريح التأديبي يختلف عن بقية صور إنهاء الخدمة والإجراءات التحفظية التي تتخذها الإدارة المستخدمة، باعتباره متصلاً بالخطأ الجسيم الذي تشرف السلطة الرئاسية على تقديره مع مراعاة مصلحة الإدارة المستخدمة ومصلحة الموظف على حد سواء في سياق مباشرة تسريح الموظف تأديبياً².

استناداً إلى دور التسريح التأديبي في مجال الوظيفة العمومية لكفالة حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد وماهيته التي تميزه عن بقية النظم المشابهة له، سيتم التطرق إلى الإجراءات السابقة على صدور قرار الفصل التأديبي، (المطلب الأول)، وإجراءات إصدار قرار الفصل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإجراءات السابقة على صدور قرار الفصل التأديبي

إن معاينة الوقائع التي يمكن على ضوءها تحريك الإجراء التأديبي هي غالباً ما تكون من إختصاص الرئيس السلمي أو من قبل أعوان مكلفين بالمراقبة والتفتيش، والذين على المختص منهم أن يقوم عن طريق السلم الإداري بإخطار السلطة التي لها حق التعيين بكافة الوقائع والملابسات التي قد يترتب عليها عقوبات تأديبية مع تبيان الطبيعة الحقيقية لهذه الوقائع وتقديم كل من شأنه تنوير الإدارة حول ظروف القضية التأديبية، وقد تكون معاينة تلك الوقائع من قبل أشخاص لا علاقة لهم إطلاقاً بالإدارة التي يتبعها الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي وذلك في حالة ما إذا كان الأمر يتعلق بفعل ارتكب خارج المصلحة وفي الحالة يجب على المصلحة التي عاينت تصرفاً بدا لها مخالفاً للواجبات الوظيفية القيام مباشرة بإخطار السلطة التي لها حق التعيين، أو الرؤساء المباشرين لموظف العام إذا تعذر عليها ذلك والذين

¹ - عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب، د.د.ن ،

2004/2003، ص 7.

² - بوحميده عطاء الله، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة مرجع سابق، ص 32.

_ الرؤساء المباشرين _ عليهم إتخاذ الإجراءات المناسبة ضده والتي منها التبليغ الفوري عن ذلك دون أي تأجيل.¹

وغالبا ما تبدأ ممارسة العمل التأديبي بمجرد معاينة إخلال الموظف العام بإحدى واجباته الوظيفية لمقابلة على عاتقه ،حينئذ يمكن أن يتعرض الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي لإحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة.² وذلك تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة دون الإخلال بالعقوبات الجزائية عند الإقتضاء.³

ومن الإجراءات السابقة على صدور قرار الفصل التأديبي الإجراءات التالية :

- إجراء الوقف التحفظي (الإحتياطي، المؤقت).
 - إجراء القيام بالتحقيق.
 - إجراء إستدعاء لجنة الموظفين لإنعقاد وتحضير الملف.
- وهي الإجراءات التي يتم التطرق إليها تحت الفروع التالية :

الفرع الأول : إجراءات الوقف التحفظي (الإحتياطي، المؤقت).

أولا : تعريف الوقف التحفظي

هناك عدة تعاريف للوقف التحفظي فقد عرفه الدكتور 'محمد جواد الملط ' بأنه إجراء تحفظي محتواه هو إبعاد الموظف العام عن ممارسة وظيفته ،وذلك في حالة إتهامه بإرتكاب خطأ تأديبي أو جريمة جنائية⁴.

وعلى أيه حال فقد أجاز المشرع للإدارة وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين حق وقف الموظف العام وقفا تحفظيا ،وفي حال إذا إرتكب خطأ مهنيا جسيما وإذا أسندت إليه تهم خطيرة لا يمكن معها أن يواصل ممارسة وظيفته فتنطلب مقتضيات الصالح العام إقصاءه بصورة مؤقتة عن وظيفته حتى يتضح أمره.

ثانيا : طبيعة الوقف التحفظي وإجراءاته :الوقف التحفظي هو تدبير إداري مؤقت تحفظي داخلي مرتبط بالإجراء التأديبي للإدارة الحق في أن تبادره بعد أن خولها القانون الأساسي

¹المادة 163 من الأمر رقم 03/06 ، المشار إليه سابقا صنف في المواد 178،179، 180 و181.

²سعيد مقدم ،أخلاقيات الوظيفة العمومية ،مرجع سابق، ص130

³عطاء الله أبو حميدة ،الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة ،مرجع سابق، ص 31 .

⁴سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي مرجع سابق ،ص121

للوظيفية العامة ، وهذا في نص المادة 173 الفقرة الأولى من الأمر 03/06 سابق الذكر "في حالة إرتكاب الموظف العام خطأ جسيما لن يمكن لن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً ."

و إن كان نص المادة المنشورة أعلاه لم توضح الهدف من الوقف إلا أنه يستتج من خلالها أن هدف ذلك هو إبعاد الموظف العام عن وظيفته مؤقتا حتى لا يكون له أي تأثير على مجريات التحقيق الذي يجري بشأن الخطأ التأديبي المرتكب من طرفه، ولا توجد هناك أي شكليات معينة تتبع بشأن الوقف التحفظي.

فيمكن إصداره دون مراعاة إجراء خاص وعليه فالسلطة التأديبية لها الحق أن توقف في الحين الموظف العام عن ممارسة مهامه إذا إرتكب خطأ جسيما¹.

إلا أنه يشترط في قرار الوقف التحفظي أن ينص على ما إذا كان الموظف العام الموقوف يحتفظ بمرتبه طيلة مدة توقفه ، أو يتم تحديد قيمة ما يخصم منه وفي كل الحالات يستمر الموظف العام في تقاضي التعويضات ذات الطابع العائلي².

ثالثا: مدة الوقف التحفظي : حددت بشهرين إبتداء من تاريخ صدور قرار الوقف وتمدد هذه المدة إذا كان الموظف العام متابع جزائيا³.

ويترتب على الوقف بالنسبة للموظف العام أنه يتقاضى نصف راتبه الرئيسي وكذلك مجمل المنح ذات الطابع العائلي⁴.

إن لمدة على الوقف التحفظي أهمية كبيرة حيث أنه إذا إستطال صار نوعا من العقوبة المقنعة ، و عليه فإن المشرع يحدد نطاقه بمدى زمني معين فيجب أن يعود الموظف العام الموقوف إلى وظيفته إذا لم يسفر التحقيق التأديبي معه بشأن المسألة التأديبية عن شيء معين⁵.

¹ serge salon/ jean-charis Savhngnac :Fonction publique et Fonctionnaires édition Armondcolin, paries 1997, p200

² عطاء الله أبو حميدة ،الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة ، مرجع سابق ،ص31

³ المادة رقم 03/130 من المرسوم رقم 59/85 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد13، الصادر في 85/03/24.

⁴ المادة رقم 02/173 من الأمر رقم 03/06 المشار إليه سابقا صنف في المواد 178،179، 180 و181.

⁵ سليمان محمد الطماوي ،ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق ،مقال في مجلة العلوم الإدارية سنة11 العدد الأول ،أفريل 1969 ، ص،ص 389 ، 390 .

يجب على سلطة التعيين أن تقوم بالإجراءات اللازمة لتسوية وضعية الموظف العام الموقوف تحفيظا خلال مدة شهرين إبتداء من تاريخ صدور قرار الوقف ،هذا ما عبر عنه المادة 130 من المرسوم رقم 59/85 في فقرتها الثالثة المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية كما يجب عليها في خلال هذه المدة (شهرين) أن تعرض الأمر مباشرة على لجنة الموظفين التي تتعد كـمجلس تأديبي فتطلب موافقتها على الفصل التأديبي للموظف العام من الوظيفة بحيث إذا عارضت اللجنة التأديبية هذا الفصل أعيد له كامل مرتبه من تاريخ صدور قرار الوقف التحفظي.

وكذلك في حالة ما إذا لم تجمع اللجنة خلال المدة القانونية وهي شهرين أو قرارها لم يبلغ لموظف العام فيجب أن تعاد إليه كافة حقوقه ،بما في ذلك المرتب الذي كان يتقاضاه هذا ما نصت عليه المادة 130 من نفس المرسوم في فقرتها الرابعة والخامسة¹.

أما وفق التعديل الأخير المقرر بالأمر 03/06 المذكور سابقا في نص المادة 173 منه وخاصة فقرتها الثانية فإنه يمكن للموظف أن يسترجع كامل حقوقه، والجزء الذي خصم من راتبه في حالة ما إذا إتخذت في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة ، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة².

وقد يرتكب الموظف العام خطأ ليس له صلة ولا علاقة بالوظيفة التي يزاولها لكنه يكون جريمة جنائية تؤثر في حياته الخاصة وتسيء إلى مركزه القانوني ،فيجوز حينئذ للسلطة صاحبة التعيين أن توقفه فورا في الحال، ولا تقوم بتسوية وضعيته الإدارية حتى يتم الفصل في الجريمة التي إرتكبها من قبل المحكمة المختصة ، وصدور حكم نهائي في شأنه وفي هذه الحالة يمكن للموظف أن يحتفظ على جزء من الراتب لا يتعدى النصف ،ويستمر كذلك في تقاضي مجمل المنح العائلية وذلك خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر إبتداء من تاريخ التوقيف³.

¹المرسوم رقم 59/85 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد13، الصادر في 24/03/85.

²الأمر 03/06 ، المشار إليه سابقا صنف في المواد 178،179، 180 و181.

³المادة 174 من الأمر 03/06 ،، المشار إليه سابقا صنف في المواد 178،179، 180 و181.

الفرع الثاني : إجراءات التحقيق

لتحديد ماهية التحقيق يجب دراسة السلطة المختصة بالتحقيق وطبيعة إجراء التحقيق.

-أولاً: السلطة المختصة بالتحقيق

ذكر فيما سبق أن إجراء الوقف التحفظي هو إجراء يتخذ لصالح التحقيق ، و بعبارة أخرى يتم إبعاد الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي مؤقتاً عن وظيفته حتى يجري التحقيق معه في جو خال من كل الشوائب والتأثيرات ،وإذا كان المشرع في إجراء التحقيق معه في العام المخطئ هو مجرد تمهيد للفصل التأديبي فقط إلا أنه قد تترتب عليه نتائج تنعكس سلباً على مساره المهني.

وتأسيساً على ذلك ومن أجل إستقرار الموظف العام في وظيفته وعدم المساس بسمعته فمن المفروض ألا يفتح أي تحقيق إزاء الموظف العام من قبل الإدارة إلا أنه إذا كان هناك إحتتمالات قوية ومعقولة لإرتكابه لخطأ التأديبي المنسوب إليه ، وذلك من شأن التحقيق أن يعرض الموظف العام للأقويل مما قد يتسبب في زعزعة مركزه الوظيفي ،وإذا كان التأديب العامة والفصل التأديبي خاصة هو فرع من السلطة الرئاسية مما يترتب عليه مباشرة أن السلطة المختصة في التأديب هي السلطة المختصة بإجراء التحقيق فيما منسوب إلى الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي وهو ما يعد في نظرنا مساساً بالضمانات الممنوحة للموظف العام ضد سلطة الفصل التأديبي التعسفي.

-ثانياً : طبيعة إجراء التحقيق

بما أن إجراء التحقيق مع الموظف العام الذي إرتكب خطأ تأديبي تتولاه السلطة الرئاسية وهي الجهة المختصة بالتأديب التي يتبعها الموظف العام المخطئ ،فإنه بذلك تعتبر الجهة المختصة بالتأديب التي يتبعها الموظف العام المخطئ فإنه بذلك تعتبر الجهة ذات الإختصاص الأصيل في المجال ،وذلك بناءً على التأديب هو إمتداد للسلطة الرئاسية ،وهذا الأخير وإذا ما صدر منها إتهام معين ضد الموظف العام فيجب أن يعقب ذلك التحقيق توافر جميع الضمانات حتى يتم الوصول إلى الحقيقة¹.

من هنا فإنه من الضروري أن تتاح الفرصة كاملة للموظف العام الذي يجري معه التحقيق من أجل أن يبدي أوجه دفاعه ،فالقضاء الإداري جد متشدد في هذا الخصوص فهو يقوم بإبطال

¹ سليمان محمد الطماوي ،ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق ،مرجع سابق ،ص،388 .

كل تحقيق لا يراعى فيه منح فرصة كاملة للموظف العام المتهم بإرتكاب خطأ تأديبي للدفاع عن نفسه¹.

وإذا أفضى التحقيق من معطيات المسألة التأديبية إلى أن الافعال المرتكبة التي نسبت للموظف العام المعني تشكل خطورة لتبرير تطبيق عقوبة تأديبية من عقوبات الدرجة الرابعة (الفصل التأديبي) مثلاً، ولما كانت السلطة صاحبة التعيين إستناداً لنص المادة 165 من الأمر 03/06 في فقرتها الثانية ملزمة بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً إبتداءً من تاريخ معاينة الخطأ وذلك بنوافاتها بتقرير مكتوب ومفصل بالظروف التي وقعت فيها الأخطاء التأديبية بصورة شاملة وموضوعية، وفي حالة إنقضاء هذه الأجل فإن الخطأ المنسوب إلى الموظف العام المتهم فإنه يسقط².

أما في حالة ما إذا تبين للمجلس التأديبي أن الوقائع المنسوبة للموظف العام أو أن الظروف التي تمت فيها غير كافية، فمن حقه أن يأمر بإجراء تحقيق تكميلي مع الموظف العام ودراسة الأدلة من جديد وتقييمها وإستقصاء الأسباب التي أدت إلى إرتكاب الأخطاء التأديبية وعقب الإنتهاء من التحقيق التكميلي ترسل نتائجه إلى رئيس المجلس التأديبي³.

ثالثاً: إمكانية التماس إجراء بحث تكميلي :

نص على هذه الضمانة الفصل 68 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث ورد فيه : " يمكن للمجلس التأديبي أن يطلب إجراء بحث إن لم يكتمف بالمعلومات المعطاة له عن الأعمال المؤاخذ عليها المعني بالأمر، أو عن الظروف التي ارتكبت فيها تلك الأعمال" كما ورد في الفصل 70 من نفس القانون بأنه " يجب أن يدلي المجلس التأديبي بالرأي المنصوص عليه في الفصل السابق في أجل شهر واحد ابتداءً من يوم رفع النازلة إليه، ويمتد هذا الأجل إلى ثلاثة أشهر عند القيام ببحث " ؛

فالمجلس التأديبي بعد دراسته للوضعية المعروضة عليه من جميع جوانبها سواء عن طريق الإستماع إلى المعني بالأمر أو البحث أو الإستماع إلى الشهود، يمكنه أن يطلب إجراء

¹ سليمان محمد الطماوي، ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص، 388 .

² المادتين 165، 16 من الأمر 03/06، المشار إليه سابقاً صنف في المواد 178، 179، 180 و 181

³ سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 114

بحث إذا لم يكتف بالمعلومات المعطاة له عن الأفعال المتابع بها الموظف العام أو حول الظروف التي ارتكبت فيها تلك الأفعال، إلا أنه يتعين على الإدارة احترام الضمانات المخولة للموظف بهذا الخصوص، فقد صدر عن المحكمة الإدارية بالرباط حكما يقضي بأن قيام الإدارة بمتابعة الموظف العام تأديبيا بمخالفات مهنية محضة ليس لها ارتباط وثيق بالأفعال الجرمية المحكوم قضائيا ببراءته منها، ودون أن تطلعه مسبقا على تلك المخالفات سواء بواسطة الإستدعاء الموجه إليه للمثول أمام المجلس التأديبي أو باطلاعه عليها من خلال الملف التأديبي قبل انعقاد المجلس المذكور بأجل معقول، يعتبر خرقا لحقوق الدفاع، ويبرر الحكم بإلغاء قرار العزل المتخذ في حقه بناء على مقترح المجلس المذكور " معللة حكمها المذكور بأنه " .. وحيث إنه ولئن كان محضر المجلس التأديبي لجلسة 07 / 1999 / 30 قد تضمن سبب التأجيل المتمثل في إجراء بحث تكميلي، وبالتالي يفترض علم الطاعن ودفاعه بهذا البحث ما دام قد حضرا تلك الجلسة، غير أنه ما دامت الإدارة المطلوبة في الطعن قد أقرت بواسطة ممثلها بجلسة البحث المنعقدة بغرفة المشورة بتاريخ 05 / 2001 / 29 بكون الطاعن المذكور لم يعلم فعلا بإجراء البحث التكميلي مؤكدة على أنها غير ملزمة بإعلام المتابع بإجراء هذا البحث، يكون ما يدعيه الطاعن بخصوص مفاجأته بعرضه من جديد على المجلس التأديبي ثابتا ؛ وحيث إنه ما دام الأمر كذلك كان على الإدارة المطلوبة في الطعن أن تبين في الإستدعاء الثاني بكل دقة المخالفات المنسوبة إلى الطاعن على ضوء البحث التكميلي".

الفرع الثالث: إجراء إستدعاء اللجنة المتساوية الأعضاء وتحضير الملف التأديبي

بادئ ذي بدء يجب التذكير أن الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري التي تتعد كمجلس تأديبي لا يكون إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة، وذلك في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة هذه العقوبات لا يمكن لسلطة التي لها حق التعيين توقيعها إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المادة 165 من الأمر 03/06 المشار إليه سابقا في فقرتها الثانية.

كما أنه يجب التأكيد أن لجنة الموظفين سابقا والمسماة حاليا باللجنة الإدارية متساوية الأعضاء التي تنظر في القضايا التأديبية للموظفين العامين ، ينبغي لكي تعد آرائها منسجمة مع القانون وسليمة أن تكون منشأة بنص تنظيمي وغالبا ما يتم ذلك بقرار أو بقرار وزاري

مشترك حسب الحالة ،و إلا فإن كل إجراءاتها تكون مشوبة بهيب في الشكل ،وذلك حتى ولو تم تعيين الأعضاء بطريقة قانونية¹.

وهكذا تتعدّد إجتماعات لجنة الموظفين بإستدعاء من رؤسائها ،أو أن يتم ذلك بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين وهذا مرتين في السنة على الأقل ومهما كان الأمر وفقا لأحكام نص المادة 13 من المرسوم رقم 10/84.

عموما فإنه عندما تتجمع لدى جهة الإدارة كل المعطيات والمعلومات الأساسية والضرورية التي تكون الملف التأديبي للموظف العام المتهم بإرتكاب خطأ تأديبي وبعد القيام بإجراء التحقيق الضروري في المساءلة التأديبية بإحترام كل الضمانات اللازمة التي نص عليها قانون الوظيفة العامة ،تقوم بعد أمانة المجلس التأديبي بإستدعاء لجنة الموظفين والتي تتعدّد كمجلس تأديبي² ، مع ضرورة تحديد تاريخ وساعة ومكان إنعقاد الإجتماع مع التأكيد أنه ينبغي أن يتم كل ذلك خلال الآجال القانونية والمحددة بشهرين من تاريخ صدور مقر وقف الموظف العام المعني.

فعمليا جرت العادة أن تتم عملية تحديد الجلسات التي تعقدها اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في غضون خمسة وأربعين يوما ،وذلك إبتداء من التاريخ الذي يتم إخطار هذه الأخيرة بالخطأ التأديبي الذي إرتكبه الموظف العام .

كما أن المدة القانونية المحددة بشهرين والتي ينبغي خلالها مرور الموظف العام المتهم أمام اللجنة التأديبية ،يمكن أن تمتد إلى ستة أشهر على أكثر تقدير وهذا في حالة واحدة فقط وهي إذا تعرض الموظف العام -المتهم بإرتكاب خطأ تأديبي- لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في وظيفته ،وذلك بسبب الطبيعة الخاصة لوظيفة العامة.

ولا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصير الحكم القضائي نهائيا وفقا لأحكام نص المادة 174 من الأمر 03/06.

ومن الضمانات الهامة التي أقرها المشرع الجزائري لصالح الموظف العام المعني في مواجهة سلطة الفصل التأديبي ،أنه سواء لم تجمع اللجنة التأديبية في الآجال المحددة وهي شهرين ،أو إجتمعت ولم تبلغ مقررها للموظف العام المعني ،فإن الإدارة المستخدمة تكون

¹ سعيد مقدم ،أخلاقيات الوظيفة العمومية ، مرجع سابق، ص192.

² التعليم رقم 20 المؤرخة في جوان 1984 ، والمتعلقة بتنظيم وتسيير لجنة الموظفين ولجان الطعن.

هنا ملزمة بإسترجاع كامل حقوق الموظف العام والجزء الذي خصم من راتبه وذلك إستنادا لنص المادة 173 في فقرتها الثالثة من أحكام الأمر 03/06.

- وفي القانون المغربي يعرض الملف التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها منعقدة كمجلس تأديبي وتعتبر إحالة الموظف، الذي ارتكب مخالفة إدارية، على المجلس التأديبي ضمانة كبرى بالنسبة إليه، فعلى الرغم من أن حق التأديب يرجع إلى السلطة التي لها حق التسمية، فإنه لا بد لهذه السلطة أن تستشير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهي تقوم بدور التأديب فيما يتعلق بالعقوبات ذات الدرجة الخطيرة ؛

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تقوم بدور المجلس التأديبي طبقا للفصل 25 من المرسوم رقم 2. 59. 0200 الصادر بتاريخ 05 / 05 / 1959 الذي يطبق بموجبه الفصل 11 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وحين تتاط به هذه المهمة عليه أن يتقيد بعدة إجراءات شكلية جوهرية لصحة القرار الإداري الذي قد يترتب عن مقترحه المقدم للإدارة، وذلك تحت طائلة البطلان ؛

وبخصوص الإحالة على المجلس التأديبي فهي شكلية أساسية لا يمكن أن يستقيم القرار التأديبي بدونها، وإلا كان مصيره الإلغاء، وقد صدرت عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدة قرارات في هذا الشأن، فقد جاء في قرارها الصادر بتاريخ 31 ماي 1968 في الملف الإداري رقم 25. 052 (قضية شريف مصطفى) ما يلي : " إن الطالب يطلب بسبب الشطط في استعمال السلطة إلغاء القرار الصادر عن وزير الشبيبة والرياضة، القاضي بعزله كمعلم مرسوم، وأن الطاعن يعيب على القرار خرقه الفصل 65 من قانون الوظيفة العمومية، ذلك أن الإدارة لم تستحضره أمام مجلس التأديب ليدافع عن حقوقه قبل إنزال العقوبة المتخذة في حقه... " ف قضى المجلس الأعلى بإلغاء القرار المذكور معللا موقفها بأن مقتضيات الفصلين 66 و67 من ظهير 02 / 02 / 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية تحتم احترام الضمانات التأديبية قبل اتخاذ اي عقوبة ضد الموظفين... وبما أنه لا يوجد بالملف ما يثبت مراعاة الإدارة الضمانات التأديبية المنصوص عليها قانونا قبل إصدار قرار العزل في حق الطاعن، مما يجعل المقرر المطعون فيه مشوبا بالشطط في استعمال السلطة" ؛ ويعرض الملف التأديبي على اللجنة الإدارية متضمنا ما يلي :

تقريراً كتابياً تعده السلطة التي لها حق التأديب، يتضمن بوضوح الأعمال التي يعاقب عليها والظروف التي ارتكبت فيها.

المستندات الإثباتية لأسباب إحالته على المجلس التأديبي (عادة ما تكون الوثائق المضمنة بالملف التأديبي هي: إشهاد بالإطلاع /نموذج محضر اجتماع المجلس التأديبي /تقرير الإحالة على المجلس التأديبي الإجراءات الإدارية/المراسلات الواردة /نشرات النقط/نسخ الأحكام في حالة المتابعة القضائية).

يتولى رئيس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تحديد تاريخ الانعقاد للمجلس التأديبي وإشعار الإدارة المركزية بذلك (ولو عن طريق الفاكس).

توجه الوزارة استدعاءات لكل أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الجهوية، وللموظف المعني بالأمر مع ضرورة احترام طرق وآجال التبليغ¹ المنصوص عليها في الفصول من 37 إلى 40 من ق.م.م.

المطلب الثاني : إجراءات إصدار الفصل التأديبي

إن الإدارة بصدد ممارسة وظيفتها التأديبية تجاه لموظف العام المعني فإنها مجبرة على إحترام إجراءات قانونية، يؤدي الإخلال بها إلى بطلان الإجراءات المتخذة مع تعرض القرار التأديبي إلى الإلغاء وبمفهوم المخالفة فإن إحترام الإدارة لكل الإجراءات والضمانات التي تنص عليها القوانين والتنظيمات في مجال الفصل التأديبي يؤدي إلى صحة القرار وشرعية وبالتالي يصبح

¹ الفصل 26 من المرسوم رقم 2 . 59 ، 0200 الصادر بتاريخ 05 / 05 / 1959 بنص على أنه " تجتمع اللجان الإدارية باستدعاء من الوزير المختص الذي يحدد جدول أعمالها، وتبدي آراءها بأغلبية الأعضاء الحاضرين ". ورد فيما يتعلق بتبليغ الإستدعاء ما يلي: الفصل 37 من قانون المسطرة المدنية أنه : " يوجه لإستدعاء بواسطة أحد أعوان كتابة الضبط أو عن طريق البريد برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل أو بالطريقة الإدارية ". الفصل 38 " يسلم الإستدعاء تسليمًا صحيحًا إلى الشخص نفسه أو في موطنه إلى أقاربه أو خذمه أو لكل شخص آخر يسكن معه " الفصل 39 " ترفق بالإستدعاء شهادة يبين فيها من سلم له الإستدعاء وفي أي تاريخ ويجب أن توقع هذه الشهادة من الطرف أو من الشخص الذي تسلمها في موطنه "؛ الفصل 40 " يجب أن ينصرم ما بين تبليغ الإستدعاء واليوم المحدد للحضور أجل خمسة أيام إذا كان للطرف موطن أو محل إقامة في مكان غير مقر الحكومة الابتدائية أو بمركز مجاور لها ومدة خمسة عشر يوما إذا كان موجودا في أي محل آخر من تراب المملكة تحت طائلة بطلان الحكم الذي قد يصدر غيابيا "

لا جدوى من الطعن فيه قضائياً¹، وهذه الإجراءات منها ما يسبق صدور القرار التأديبي وتبليغه للموظف العام المعني، هذا ما يتم توضيحه في الفرعين التاليين :

الفرع الأول : إجراءات إصدار قرار الفصل التأديبي وتبليغه للموظف العام المعني بالأمر

عند تفحص قوانين الوظيفة العامة في الجزائر يلاحظ أن ضمانات الموظفين العامين في مجال التأديب تتزايد باستمرار، والدليل أن المشرع في القانون القديم². كان لا يلزم الإدارة بأخذ الرأي الموافق للجنة الموظفين في جميع عقوبات الدرجة الثانية حيث كان يلزمها بذلك عندما تريد تقرير عقوبة من عقوبات الدرجة الثالثة فقط، بينما في القانون الجديد تشدد في حماية الموظف العام المعني، إذ أنه في ظل الأمر 03/06 لا يمكن تقرير أي عقوبة من عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة³، بما في ذلك عقوبة الفصل التأديبي، إلا بعد موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

فالنظام القانوني للموظف العام يقوم كما هو معلوم على أساس الترغيب والترهيب فالموظف العام المجتهد يكافأ عن مثابرتة وإجتهاده في عمله عن طريق العلاوات والترقيات والموظف العام المقصر في عمله يجب ان يعاقب، فإذا كانت الضمانة ضرورية في الحالتين فإنها في الأولى ألزم منها في الثانية، فدفع وإبعاد الأذى أسبق من جلب المنافع ومن ثم فإن الضمان يعد ركنا أساسيا في مجال التأديب⁴.

أولا : تعريف القرار التأديبي (الفصل التأديبي)

يعرف القرار التأديبي بأنه تعبير عن إدارة السلطة التأديبية بشأن مؤاخذة الموظف العام المنسوب إليه الخطأ التأديبي وبصدوره تختتم الإجراءات التأديبية⁵.

وعرف أيضا بأنه ذلك القرار الصادر من الرئيس الإداري المختص أو من يفوضه على موظف عام معين لخطأ ارتكبه إبان تأدية وظيفته أو الخطأ من شأنه أن ينعكس على أدائها¹.

¹ومن تطبيقات في القضاء الإداري الجزائري، القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ: 2001/02/05، تحت رقم 527 في قضية مسعودان رايح، ضد وزارة الداخلية والمديرية العامة للأمن الوطني .

²المادتين 126. 127 من المرسوم رقم: 59/85، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13، الصادر في 24/03/85.

³المادة 165 من الأمر 03/06، المشار إليه سابقا صنف في المواد 178، 179، 180 و 181

⁴سليمان محمد الطماوي، ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق، مقال في مجلة العلوم الإدارية سنة 11 العدد الأول، أبريل 1969، ص، 387 .

⁵حميدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثالثة، د.ت(ص 239).

ومن الصعب أن نجد مفهوما للخطة التأديبي مادام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لو يوضح بدقة مدلوله، إلا أنه يمكن القول بأنه كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف العام إخلالا بواجبات منصبه إيجابا أو سلبا سواء تلك التي نص أو لم ينص عليها القانون مما يستوجب توقيع الجزاء التأديبي عليه². ويتميز الخطأ التأديبي بكونه غير محدد بنصوص قانونية صريحة، ومن ثم فحده يخضع للسلطة التقديرية للإدارة وللرئيس التسلسلي الذي يقدر في كل حالة على حدة ما إذا كان سلوك الموظف العام يشكل خطأ يستوجب التأديب أن لا. غير أنه في الإمكان أن نلجأ إلى بعض القواعد التي ستساعدنا في تحديد مفهوم الخطأ التأديبي رغم أن مضمونها يعتبر نسبيا، وهذه القواعد هي:³

أ- أن تكون المخالفات المقترفة لها طابع خطأ يعني أنها تشكل إخلالا واضحا بالواجبات الوظيفية بالمعنى الدقيق كالتصرفات السيئة التي تخل بكرامة الوظيفة أو ترك هذه الأخيرة بدون مبررات قانونية. وفي هذا الإطار فإن عدم القدرة الجسمانية لأداء الوظيفة أو عدم الكفاءة المهنية ممارستها إخلالا للواجبات الوظيفية. وفي هذه الحالة وكما يقول الأستاذ محمد سليمان الطهاوي أنه يتوجب التدريب وليس التأديب.

ب- أن يكون اقتراف الخطأ أثناء مزولة الموظف العام لمهامه. وهذا ما يدل على أن الموظف العام الذي أحيل على التقاعد أو توفي لا يمكن له أن يكون عرضة لعقوبات تأديبية مادامت الصلة بينه وبين الإدارة انتهى أمرها. غير أن القضاء اعتبر أن الخطأ الذي يقترف قبل ولوج الوظيفة يمكن أن يشكل عقوبة تأديبية أثناء تولي صاحبه الوظيفة شريطة أن تكون الإدارة الموظفة ليس لها علم بذلك أثناء التوظيف وأن الخطأ الذي ارتكب لا يناسب ممارسة الوظيفة التي أنيطت به أما عن الخطأ المقترف من طرف الموظف العام والخارج عن ممارسة وظيفته يعني الخطأ المتعلق بحياته الشخصية، فيمكن أن يشكل خطأ تأديبيا يسأل عنه في حالة إذا كان له تأثيرات على تأدية الوظيفة كالإخلال بواجب كتمان السر أو واجب التحفظ

¹ عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع أعمال الشركات القبضة والشركات التابعة (د.ط) الإسكندرية 1995، ص 54 .

² مليكة الصروخ. مرجع سابق 1998 ص 364.

³ رضوان بوجمعة. مرجع سابق 2003 ص 264.

ج- أن يكون الخطأ المقترف غير ناتج عن ظروف قاهرة أو عن إكراه بحيث أن الموظف العام ارتكبه بمحض إرادته.

د- أن يكون الخطأ حقيقيا وليس مفترضا حتى يمكن أن يسأل عليه الموظف. هذه هي القواعد التي يمكن الاعتماد عليها لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي. غير أنه من حيث المبدأ، فإن الخطأ التأديبي يعد منفصلا عن الخطأ الجنائي وبالتالي فإن المحاكمة التأديبية جذورها مستقلة عن المحاكمة الجنائية. فالأولى تقتصر على الموظفين وتقام على أساس الدفاع عن مصلحة الإدارة بينما الثانية لها صبغة عامة تشمل الموظفين وغيرهم وتقام على أساس الدفاع عن المجتمع. وتبعاً لهذا يمكن أن يكون الفعل الضار المقترف من طرف الموظف العام يشكل خطأ جنائياً وفي نفس الوقت خطأ تأديبياً. فيقدم الموظف العام للمحاكمة الجنائية والتأديبية عن فعل واحد. فيحاكم أذاك بإحداهما دون الأخرى تطبيقاً للقاعدة المعروفة "لا عقوبتين لفعل واحد" أو في بعض الحالات يحاكم الموظف العام جنائياً وتأديبياً من غير مراعاة القاعدة التي أشرنا إليها أعلاه. فإذا ارتكب الموظف العام سرقة مثلاً فسيسأل عن هذا الفعل جنائياً من طرف القاضي ثم في الإمكان أن يسأل عنه من طرف الإدارة في حالة ما إذا كانت اللجنة تشكل خطأ تأديبياً يمس بواجبات الوظيفة ومقتضياتها أو كرامتها. وفي الأخير لابد من الإشارة أن الفقه اختلف في تسمية هذا الخطأ. فهناك من يسميه بالخطأ المسلكي ومنهم من يسميه بالجريمة التأديبية ومنهم من يسميه بالمخالفة التأديبية.

ثانياً : سير أشغال المجلس التأديبي

عقب القيام بإجراء إستدعاء المجلس التأديبي للإنعقاد وإجراء إستدعاء الموظف العام المتهم للمثول أمام هذا الأخير وبعد أن تتأكد وتتجمع كل المعلومات والعناصر الضرورية التي تكون الملف التأديبي للموظف العام المتهم¹، عندها يكون رئيس المجلس التأديبي قد قام بتحديد تاريخ وسرعة ومكان إنعقاد المجلس المذكور، وهنا ينبغي الإشارة إلى ضرورة مراعاة الأجل القانونية المحددة بشهرين من تاريخ صدور قرار توقيف الموظف العام المهني، وترك الوقت الكافي لهذا الأخير لتحضير دفاعه والإطلاع على ملفه التأديبي.

ففي اليوم المحدد لإجتماع المجلس التأديب وبلوغ النصاب القانوني لأعضائه وهو $\frac{3}{4}$ على الأقل من أعضائه، تنطلق أشغال المجلس التأديبي بتدخل من رئيسه، علماً أنه في حالة عدم

¹ سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 136.

إكتمال النصاب القانوني يتم إستدعاء الموظف العام المعني وأعضاء المجلس التأديبي لجلسة أخرى خلال أسبوع على أقل تقدير ،كما يمكن للمجلس التأديبي عندئذ أن يجتمع ثانية إذا تم حضور النصف من أعضائه ،ويمكن للمجلس التأديبي أن يستمع لشهود الإدارة الذين ذكرتهم في تقريرها تباعا ثم ينصرفون بعد الإنهاء من الإدلال بشهادتهم وتوضيحاتهم بخصوص القضية التأديبية والتي قد تطلب منهم سواء من لدن المجلس التأديبي أو من قبل دفاع الموظف العام المتهم.

ومما تجدر الإشارة إليه أيضا أنه يمكن للمجلس التأديبي أن يطلب الإستماع من جديد لأحد الشهود كلما دعت الضرورة لذلك ،ويمكن أيضا للموظف العام المتهم ودفاعه أن يتدخل أثناء سير اشغال الجلسة التأديبية حيث أنه يحق لهما بعد إذن رئيس المجلس التأديبي تقديم ملاحظاتها بشأن ذلك وعند الإقتضاء قراءة الملاحظات المقدمة كتابيا وأيضا تقديم الشهود الذين طلب إحضارهم الموظف العام المتهم للإدلاء بشهادتهم¹.

وتختلف الجهة التي تملك هذا الحق في التأديب من تشريع إلى آخر باختلاف الأنظمة ففي النظام الإداري المغربي يعهد بهذه السلطة الإدارية إذ الرئيس الأعلى في كل جهاز إداري هو الذي يتولى التجريم والعقاب² والسلطة المتخصصة بالتأديب هي السلطة التي تملك حق التسمية (التعيين) غير أنه لا يمكنها أن توقع أية عقوبة، غير عقوبتي الإنذار والتوبيخ. إلا بعد عرض الأمر على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والتي تقوم بدور المجلس التأديبي. وينظر المجلس التأديبي في تقرير الإدارة. بيد أنه إذا رأى بأن العقوبات المقدمة من طرف هذه الأخيرة غير كافية. يمكنه أن يطلب إجراء بحث إضافي وبعد الاستماع إلى تصريحات المعني بالأمر، وتصريحات الشهود، يقوم المجلس بإعطاء رأيه المعلل بخصوص العقوبة التي يرى وجوب اتخاذها إزاء الأعمال الصادرة عن الموظف. على أن يوجه على السلطة التي لها حق التأديب. ويدلي المجلس التأديبي برأيه بخصوص العقوبة الملائمة في أجل شهر واحد ابتداء من يوم النازلة، مع إمكانية تمديد هذه الأجل إلا في حالة متابعة المعني بالأمر أمام محكمة زجرية، حيث يمكنه آنذاك تأجيل الإدلاء برأيه، إلي حين صدور حكم المحكمة. وتجدر الإشارة إلى أن المغرب يأخذ بالنظام الشبه القضائي في التأديب، إذا

¹سعيد مقدم ،أخلاقيات الوظيفة العمومية ، مرجع سابق، ص 141، 142.

²ملكية الصروخ- ص 365.

السلطة التي تختص بتطبيق الجزاء هي السلطة الرئاسية التي تملك الحق في التسمية عملا بالفصل 65 من قانون الوظيفة العمومية رقم 1.58.008 والتي حولها الشرع الحق في تطبيق العقوبات دون مشاركة أية هيئة أخرى. بينما وكما رأينا استلزم بالنسبة إلى بعضها الآخر ضرورة استطلاع رأي هيئة معينة هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتعدّد عندئذ بصفقتها مجلس تأديب قبل أن تصدر إدارة قرارها بالجزاء¹

ثالثا: مرحلة مداولة المجلس التأديبي

وهي الفترة التي ينصرف فيها المجلس التأديبي للمداولة والتشاور بعد أن ينتهي من مرحلة الإستجابات والإستماع إلى مختلف الملاحظات والتدخلات التي تتعلق بالمسألة التأديبية وملاستها كما أن هذه المداولة لا يحضرها إلا أعضاء اللجنة التأديبية وكاتبها وعقب الدراسة والمشاورات بين الأعضاء حينئذ يبت المجلس التأديبي في القضية المعروضة عليه فيقترح العقوبة التي يراها تلائم الخطأ الذي إرتكبه الموظف العام الذي أحيل عليه، كما أنه غير ملزم بقبول العقوبة المقترحة من قبل الإدارة ضد الموظف العام المتهم، وبعبارة أخرى إذا إقترحت الإدارة المستخدمة عقوبة الفصل التأديبي ضد موظفيها على أعضاء المجلس التأديبي فهذا الأخير الحق في أن يوافق على إقتراح الإدارة أو لا يوافق على ذلك.

علما أن الفصل التأديبي من اشد العقوبات التأديبية التي لا يمكن للإدارة المستخدمة أن تقرها إلا برأي موافق وصريح من قبل المجلس التأديبي، كما أن آراء المجلس التأديبي تتم بإجماع أعضائه الحاضرين عند التصويت والذي يتم برفع الأيدي، كما يسوغ أيضا بالإقتراع السري وهذا إذا طلب أحد أعضاء المجلس التأديبي ذلك، وفي حالة التصويت برفع الأيدي وتعادلت الأصوات فيرجح رأي الرئيس.

وأخيرا فإن الرأي الذي يستقر ويصوت عليه المجلس التأديبي ينبغي أن يبلغ حالا وفي الفور إلى السلطة التأديبية عن طريق رئيس المجلس التأديبي، ليتم تطبيقه ضد الموظف العام المتهم².

جلسات المجلس التأديبي في القانون المغربي تكون عن طريق المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج. إذا كان موقوفا عن العمل لمدة طويلة، ويكون ذلك في حالات

¹ ملكية الصروح - . مرجع سابق ص 366.

² سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 143

المتابعات القضائية التي لا تحرك فيها الإدارة المسطرة التأديبية إلا بعدما تصبح المتابعة القضائية نهائية، فإن الإستدعاء يوجه إلى آخر عنوان يقطن به المعني بالأمر، مضمن بملفه الإداري عن طريق النيابة العامة بالمحكمة الابتدائية التي يوجد مقر سكناه بدائرتها مع التنصيص على ضرورة تبليغه عن طريق أعوان السلطة المحلية (الشرطة أو الدرك).

وتعتبر إحالة الموظف العام على المجلس التأديبي إجراء أساسي لا يمكن أن يستقيم القرار التأديبي بدونها، وقد صدر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدة قرارات في هذا الشأن، فقد ورد في قرار لها ما يلي : " إن الطالب يطلب بسبب الشطط في استعمال السلطة إلغاء القرار الصادر عن وزير الشبيبة والرياضة القاضي بعزله كمعلم مرسوم، وأن الطاعن يعيب على القرار خرقه مقتضيات الفصل 65 من قانون الوظيفة العمومية ذلك أن الإدارة لم تستحضره أمام مجلس التأديب ليدافع عن حقوقه قبل إنزال العقوبة المتخذة في حقه. .. " فقضى المجلس الأعلى بإلغاء القرار المذكور معللا موقفه " بأن مقتضيات الفصلين 66 و67 من ظهير 1958 / 02 / 24 بمثابة الوظيفة العمومية تحتم احترام الضمانات التأديبية قبل اتخاذ أي عقوبة ضد الموظفين. .. وبما أنه لا يوجد بالملف ما يثبت مراعاة الإدارة للضمانات التأديبية المنصوص عليها قانونيا قبل إصدار قرار العزل في حق الطاعن، مما يجعل المقرر المطعون فيه مشوبا بالشطط في استعمال السلطة.

وحيث يتضح مما سبق أنه يتعين على الإدارة أن تستدعي المعني بالأمر داخل أجل معقول، تحت طائلة إلغاء الجزاء المتخذ ضد الموظف، إذ أن الغرفة الإدارية ألغت قرارا تأديبيا لكون الإدارة لم تدل بما يفيد استدعاء الطاعن للحضور امام المجلس التأديبي، أو ما يفيد أن المعني بالأمر توصل بهذا الإستدعاء حسب القرار الصادر بتاريخ 1991 / 02 / 14 في قضية " الماني عبد العزيز " ضد الوزير الأول ومن معه¹، كما ألغت بتاريخ 1991 / 05 / 09 القرار الصادر عن رئيس المجلس القروي القاضي بعزل السيد جابا مصطفى لعدم استدعائه للمثول أمام المجلس التأديبي².

تكميلي وتماشيا مع هذا التوجه يتعين على الإدارة استدعاء الموظف العام للمثول أمام المجلس التأديبي قبل تاريخ انعقاده بوقت كاف يمكنه من خلاله الإطلاع على الملف، كما

¹ قرار منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية العدد 6 الصفحة 69 .

² 14 قرار منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 1.

أن استدعاء الموظف العام ببرقية قصد الحضور بيوم واحد قبل انعقاد المجلس التأديبي وحضوره لا يفترض فيه أنه تنازل عن حقه في الأجل الذي يجب أن يكون أجلا كافيا ؛ وهذا الأجل يكون له بالغ الأثر على مصير القرار الإداري، سيما حين تلجأ الإدارة إلى إجراء بحث فالغرفة الإدارية حين نظرت في الإستئناف المرفوع من طرف المكتب الوطني للبريد ضد حكم صادر عن المحكمة الإدارية بوجدة والقاضي بإلغاء قرار التوبيخ الصادر ضد البوشيخي بوعلام قد أوضحت على أن حضور الموظف العام أمام المجلس التأديبي وجوابه على المنسوب إليه لا يعتبر تنازلا عن حقه في إعداد الدفاع، لأن التنازل يجب أن يكون صريحا وأن المحكمة الإدارية بوجدة كانت على صواب عندما اعتبرت الإدارة لم تراخ مقتضيات الفصل 94 من النظام الأساسي الخاص بموظفي المكتب الوطني للبريد حينما لم تمنح الطاعن مهلة كافية لإعداد الدفاع أقلها ثمانية أيام المنصوص عليها في الفصل 94 المذكور، وأيدت تبعا لذلك الحكم الابتدائي المستأنف¹، وأن عدم تمتع الموظف العام بهذه الضمانة التي فرضها القانون تعتبر معه الإدارة قد خرقت حق الدفاع، لأن الإستدعاء يعتبر من الضمانات التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام ، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية بمراكش في حكمها الصادر بتاريخ 25 / 04 / 1996 لما قضت بإلغاء القرار المطعون فيه أمامها بعدما ثبت لها أنه ليس هناك ما يفيد استدعاء الطاعن للمثول أمام المجلس التأديبي.

رابعا: تبليغ القرار التأديبي " الفصل التأديبي " لموظف العام المعني

تختتم الجلسة التأديبية بإصدار القرار التأديبي ضد الموظف العام المتهم بإرتكاب خطأ تأديبي جسيم من قبل الجهة المختصة بالأديب ،والتي تقوم بعد ذلك بتبليغ مضمون ذلك القرار للموظف المعني بالأمر.

وبما أن الأمر هنا يتعلق بقرار فردي وليس قرار تنظيمي فإن إجراء الإعلان في هذه الحالة يتم عن طريق التبليغ الفردي ،وهو ما يكون غالبا بالطريق الإداري أي بكتاب موجه للموظف

¹قرار الغرفة الإدارية عدد 805 بتاريخ 11 / 11 / 1996 منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى العدد 51 الصفحة 65

العام المعني بالأمر¹، أو برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول، وهو ما يسمح بالتأكيد من أن الموظف العام المعني قد أخذ حتما علما بالقرار التأديبي الإداري الصادر ضده، وما إشتراط القضاء الإداري لوسيلة التبليغ الفردي الشخصي في تبليغ القرارات الإدارية الفردية ومنها القرارات التأديبية إلا لإمكانية الإحتجاج بهذه القرارات، من قبل المخاطبين بها وإمكانية بداية سريان ميعاد التظلم الإداري وبداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية غير المشروعة أو المتعلقة بالفصل التأديبي التعسفي².

والقاعدة العامة تقضي أن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فليس³ له شكل معين ينبغي أن يتم فيه، فيكفي أن يحصل تبليغ الموظف العام المعني فيقع حينئذ عمله بمضمون القرار التأديبي⁴.

وتأسيسا على ذلك فقد يتم التبليغ بواسطة خطاب موصى عليه بالبريد أو على يد محضر قضائي، أو بأية وسيلة يتم بها الإعلام على وجه التحديد بفحوى القرار التأديبي، وعلمنا أن عبأ إثبات التبليغ يقع على عاتق الجهة المختصة بالتأديب، بحيث لا يبدأ الميعاد في السريان إذا لم يتم التبليغ، أو في حالة عدم تقديم الدليل من قبل السلطة المختصة بالفصل التأديبي على حصوله⁵.

ومن بين الضمانات الأساسية المقررة للموظف العام ضد أي فصل تأديبي تعسفي هو ضرورة أن يصدر القرار التأديبي مسببا⁶.

¹ أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 1996 ص 330

² رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة و دعوى القضاء الكامل ديوان المطبوعات، الجزائر ص 134 .

عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 391.

³ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث قضاء التأديب "دراسة مقارنة" ملتزم الطبع والنشر دار الفكر العربي 1979 ص 632.

⁴ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "مرجع سابق، ص 183..

⁵ عبد الغاني بسيوني، عبد الله، القضاء الإداري، الإسكندرية، منشأة المعارف، د.ت (1996 ص 526).

⁶ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، مرجع سابق ص 632.

يجب لسلامته أن تطبق فيه شروط معينة من أهمها التسبب¹، كما أن ذكر أسباب القرار التأديبي في صلبه يسهل رقابة مشروعيته ويجنب سلطة الفصل التأديبي الشطط في التقدير². وهكذا إذا تم التبليغ الفردي الشخصي للقرار التأديبي للموظف العام المعني وكان يتضمن عقوبة الفصل التأديبي، حينئذ كان في إمكان الموظف العام المعني أو من أجل الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده، أن يتقدم أمام لجان الطعن.

والتي تشكل بناء على القرار الصادر بتاريخ 1984/04/09 مع ضرورة إحترام الآجال القانونية المتعلقة بالاختار المحددة بـ15يوما وتحسب ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي(الفصل التأديبي)³.

كما أنه يسوغ لرئيس لجنة الطعن التي قدم لها الموظف العام المعني طلب إلتماس إعادة النظر في القرار التأديبي المتخذ ضده أن يؤيد ويؤكد القرار المتخذ من قبل المجلس التأديبي أو برفضه ويقرر عقوبة أخرى عوض الأولى⁴، وذلك خلال مدة ثلاثة أشهر كما تجب الإشارة هنا إلى أن الطعن المرفوع من لکن الموظف العام المعني خلال الأجل القانوني 15يوما يكون له أثر تعليق العقوبة الصادرة بالفصل التأديبي⁵.

وقد سار في نفس الإتجاه، القضاء المغربي حيث صدر عن المحكمة الإدارية بمكناس حكما تحت عدد 96 / 12 بتاريخ 1994 / 04 / 25 أن : " عدم استفسار المعني بالأمر حول الخطأ المهني المنسوب إليه قبل توقيع عقوبة الإنذار عليه يجعل مسطرة التأديب معيبة وبالتالي يكون القرار الصادر على إثرها معرضا للإلغاء "

ومغزى ذلك تخويل الموظف العام حق إطلاع الإدارة على وجهة نظره، ولربما الإدلاء بمعلومات وبيانات قد تكون مؤثرة في القرار المزمع اتخاذه من طرف السلطة التأديبية إما سلبا أو إيجاباهذا، مع الإشارة إلى أن المشرع المغربي لم يحدد شكلية معينة لهذا الإستفسار والبيانات اللازم إدراجها فيه، إلا أن عبارة " لاستجلاء بيانات المعني بالأمر " الواردة في الفصل 66 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تدل حتما على إشعار الموظف

¹حميد أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، مرجع سابق /ص239.

²المادة 128 من المرسوم رقم:59/85،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد13،الصادر في 85/03/24.

³المادة 01/25 من المرسوم 10/84

⁴المادة 01/25 من المرسوم 10/84

⁵التعليمية رقم20 المؤرخة في 26جوان1984 المشار إليه سابقا.

العام بالظروف والوقائع والملابسات التي تشكل خطأ تأديبيا، وذلك بتحديد الزمان والمكان الذي وقع فيه الفعل أو السلوك المعتبر إخلالا بالواجبات الوظيفية ومتطلباتها، فإذا ما تبين للإدارة أن الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام بسيط جاز لسلطة التسمية إصدار قرار مععل تعليلا تاما بمعاقبة الموظف العام بالإندار أو التوبيخ مباشرة ودونما حاجة إلى إحالة الموظف العام على المجلس التأديبي، وفي المقابل إذا ما تبين لها أن هذا الخطأ جسيم، فإنها تقوم بمجموعة من التحريات¹، وتتجز تقريرها توضح فيه الأفعال المنسوبة إلى الموظف العام والظروف التي ارتكبت في ظلها هذه الأفعال، ويسلم هذا التقرير رفقة باقي وثائق الملف التأديبي إلى رئيس المجلس الذي يطلع بدوره باقي أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عليه.

الفرع الثاني: ضمانات الموظف العام أثناء صدور قرار التأديب.

علاوة على الضمانات التأديبية التي منحها المشرع للموظف قبل صدور قرار التأديب، فقد خصه المشرع بضمانات تأديبية لاحقة على صدور القرار التأديبي إن كانت لا توقف التنفيذ الفوري للعقوبة إلا أنها تعد جوهرية أساسية تمنح للموظف العام فرصة للتخلص من العقوبة الموقعة وإمكانية الطعن في القرار التأديبي الجائر في حقه، إما عن طريق التظلم الإداري أمام الهيئة المختصة بالتظلمات ، بحث إذا لم تحترم تلك الأحكام، قد يقابل التظلم الإداري بالرفض، فإنه لا يسع الموظف العام في هذه الحالة إلا اللجوء إلى القضاء بإعتباره الملاذ الأخير له للطعن ضد القرار المتضمن العقوبة التأديبية. كما منحت مجموعة من الضمانات المقررة للموظف العمومي في مجال التأديب والتي تكون نتيجة تصرف حر من الإدارة وفقا لما منحها القانون من صلاحيات. و عليه سنتناول هذه النقاط السابقة الذكر بالتفصيل كالاتي :

¹ يجب على الموظف العام المكلف بالتحقيق مع الموظف، موضوع المتابعة أن يكون ذا تجربة، متجردا و مستقلا في البحث والتقصي على الوقائع والحجج المبينة للمخالفة والإستماع إلى أقوال الرئيس المباشر المتعلقة بالأفعال المنسوبة إلى المعني بالأمر، وكذا التحري الدقيق على الوثائق والمستندات مع التركيز على الجوانب الغامضة و الظروف المحيطة بالحادث والتعامل معها قدر الإمكان بنوع من الحيطة والحذر، ومحاولة الإمام بجلية الحدث بهدف الوصول إلى الحقيقة من خلال ربط الوقائع ببعضها، وعلى المحقق استحضار الآثار التي ستترتب عن تقريره، الذي يعتبر حجر الزاوية في التأديب، والتي قد تكون لها انعكاسات سلبية على حياة الموظف العام الإداري " ضمانات تأديب الموظفين " ذي عز العرب الحمومي، مرجع سابق، الصفحة 99.

أولا : الحق في الطعن:

إن صدور القرار التأديبي وتبليغ الموظف العام به، يفتح أمامه المجال للطعن فيه إذا ما رأى أنه مجحف في حقه وهو ما يعد ضمانا أخرى تضاف للموظف في مواجهة الإدارة، والمتمثل في التظلم الإداري والذي يتم أمام الجهات الإدارية سواء كان ولائيا، رئاسيا أو أمام لجنة خاصة، وفي حالة عدم الجدوى يتم اللجوء إلى الدعاوى القضائية والتي ترفع أمام الجهات القضائية المختصة، وهذا ما سنتناوله من خلال الفرعين التاليين، بحيث تخصص الفرع الأول للتظلم الإداري، في حين تخصص الفرع الثاني للدعاوى القضائية.

1- التظلم الإداري

يقصد بالتظلم الإداري أن يقدم الموظف العام العمومي الذي صدر القرار في مواجهته إلتماسا إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي ألحق أضرارا بمركزه القانوني لكي تقوم إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله مما يجعله أكثر توافق مع مبدأ الشرعية وهذا ما جاءت به المادة 175 من الأمر رقم 06-03¹ على أنه: " يمكن الموظف العام الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"².

البند الأول: التظلم الولائي

هو إجراء يقوم به الموظف العام المعني بالعقوبة التأديبية يقدم من خلاله رجاء أو التماس للسلطة المصدرة للقرار التأديبي بغرض إعادة النظر في هذا القرار إما بالسحب أو التعديل أو الاستبدال بأخر، وذلك في حدود ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن³، غير أن هذا لا يعني أن السلطة الإدارية ملزمة بالتعديل بل وحتى إجابة الطلب بالرفض أو القبول، إنما

¹ الأمر رقم (6) -13، المصدر سابق . 2 أنظر الملحق رقم 4 "تبليغ قرار مجلس التأديب"

² سليم حديدي ، سلطة تأديب الموظف العام العام في التشريع الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2011، ص 309. سليم حديدي: مرجع نفسه باص 309، (310).

³ عبد العزيز عبد المنعم حليفة: الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، سنة 2008،

تبقى لها السلطة التقديرية التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئياً أو كلياً، فضلاً عن حقها في عدم إجابة الموظف العام كلياً وهو ما يعد رفضاً ضمنياً لتظلمه.¹ والأصل في التظلم أنه اختياري بحيث يحق للأفراد ابداء هذا التظلم أمام الإدارة ابتداءً أو الطعن مباشرة ضد عمل الإدارة أمام القضاء.

البند الثاني : التظلم الرئاسي

المقصود به هو ذلك التظلم الذي يتم أمام الرئيس الإداري للجهة مصدرة القرار بناءً على طلب صاحب المصلحة، فيتولى الرئيس جماله من سلطة تقديرية بسحب القرار وإلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون فمن منطلق احترام السلم الإداري يجب أن يرفع التظلم الرئاسي مباشرة أمام السلطة التي تعلق تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي.²

كما يقصد به ذلك التظلم الذي يقدمه الموظف العام صاحب المصلحة للسلطة الرئاسية مصدرة القرار التي يكون لها حق تعديل أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون، وذلك إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها.³

في حين نجد بعض التساؤلات التي تطرح حول تطبيق هذا التظلم في بعض الحالات، كمدى جواز التظلم الرئاسي من قرار تأديبي وزاري أمام رئيس الجمهورية مقدم من طرف موظف غير معين بمرسوم رئاسي؟ وهل يجوز للوزير تشديد العقوبة إثر تظلم رئاسي على نفس الحجج والبراهين التي قدمتها الإدارة على مستوى أدنى؟.

يرى الأستاذ: "سيح عيسوي، أن القرار الوزاري لا يجوز التظلم فيه أمام رئيس الجمهورية إلا إذا كان يمس موظفاً معيناً بموجب مرسوم رئاسي وعليه فإن القرار التأديبي الصادر عن الوزير لا يجوز التظلم منه رئاسياً إذا كان يمس موظف لم يعين بمرسوم رئاسي، وإنما يتظلم منه ولائياً.⁴

¹ سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي في سنة 1978، ص 19

² سعيد يوشعير : النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133 "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ممثلة 1991، ص 133

³ - المنعم عبد العزيز عبد خليفة، مرجع سابق ، ص 248.

⁴ أخذ عن سعيد يوشعير: مرجع سابق ، ص 132.

أما فيما يخص مدى جواز تشديد العقوبة التأديبية إثر التظلم الرئاسي بالاعتماد على نفس الحجج والبراهين التي قدمتها الإدارة على مستوى أدبي.

البند الثالث : التظلم أمام لجنة خاصة

قد ترفض السلطة التأديبية الرجوع عن قرارها التأديبية لعدم فعالية التظلم الولائي والرئاسي، لذا عمد المشرع إلى إنشاء لجنة خاصة تسمى لجنة الطعن، ويتلخص دورها في إعادة النظر في القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف العام .

حيث يتلخص تكوينها واختصاصها وسير أعمالها كالآتي :

- تكوين لجنة الطعن :

تتشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية¹.

وتتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة، ويعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعانون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية².

- إختصاص لجنة الطعن:

تختص بالنظر في التظلمات ضد القرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة وخلال شهر كحد أقصى من تاريخ تبليغ القرار³ .

وبناء على هذه المادة فإن التظلم أمام لجنة الطعن يقتصر فقط على العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها من العقوبات، مما يثير تساؤلاً حول الجهة المختصة التي يلجأ إليها الموظف العام في حالة العقوبات من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية.

وتجدر الإشارة إلى أن التظلم إلى لجنة الطعن من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي.

¹ المادة 65 من الأمر رقم 06-03) المصدر سابق .

² المادة 23 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها

وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 03، الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984

³ المادة 175 من الأمر رقم 06-03)، المصدر سابق .

كما تملك لجنة الطعن حق الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها، دون تشديدها لعدم وجود نص صريح يقضي بذلك، وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة من العقوبة المقترحة.¹

- كيفية سير عملها:

تمارس لجنة الطعن عملها حسب نفس القواعد المحددة لسير عمل اللجنة متساوية الأعضاء مع اختلاف في ميعاد إصدار القرارات فلجنة الطعن ملزمة بإصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها قصد تأييد أو تعديل أو إلغاء القرارات الصادرة عن اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبية.²

إيماناً بأن الرقابة القضائية قرينة دولة القانون وضماناً لمبدأ المشروعية ووسيلة قانونية كفلها المشرع للموظف لحماية حقوقه الوظيفية أثناء إحالته إلى المساءلة التأديبية، فإن حسن إستيعاب فعالية هذه الضمانات يفرض علينا التعرض إلى التظلم القضائي في الفرع الثاني.

ثانياً : التظلم القضائي

يعد التظلم القضائي آخر ضمانات يلجأ إليها الموظف العام لمواجهة تعسف الإدارة في تأديبية، عن طريق رفع دعوى الإلغاء ودعوى التعويض وفقاً للمادة 800 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية والمادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01³ المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله. وذلك برفعها أمام مجلس الدولة إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية، وأمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها.

و قد نص المشرع المغربي على هذا النوع من الضمانات الممنوحة للموظفين في المادة 23 من القانون المحدث للمحاكم الإدارية حيث جاء فيه "يجوز للمعنيين بالأمر أن يقدموا قبل

1كمال رحماوي : تأديب الموظف العام في القانون الجزائري دار هومة ، 2003 ص 164.

²المادة 25 من المرسوم 84-10، المصدر سابق .

³تعديل القانون العضوي لسنة 1998، الصادر بموجب القانون العضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 يوليو سنة 2011، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية ، عدد 43، صادرة بتاريخ 13 اغشت سنة 2011

انقضاء الأجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة تظلما من القرار إلى مصره او الى رئيسه ، وفي هذه الصورة يمكن رفع طلب الإلغاء إلى المحكمة الإدارية داخل اجل 60 يوما يبتدأ من تاريخ القرار الصادر صراحة برفض التظلم الإداري كليا أو جزئيا "

لقد حرص المشرع المغربي على النص على هذه الضمانات في الفصل 67 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي أكد على أنه للموظف المتابع حق الإطلاع على ملفه الشخصي، وعلى جميع الوثائق الملحقة به، وذلك بمجرد ما تقام عليه دعوى التأديب، وذلك من خلال :

- 1 - إشعاره بالفعل المنسوب إليه.
- 2 - استدعاه للحضور أمام المجلس التأديبي.
- 3 - إطلاع على ملفه التأديبي وعلى جميع الوثائق المرفقة به.
- 4 - استفادته من التعويضات العائلية رغم توقيف راتبه الشهري.

خاتمة

خاتمة:

لقد تمت دراسة موضوع فصل الموظف العام دراسة مقارنة الجزائر - المغرب ،ومن خلال التعرض إلى تحديد مفهوم الموظف العام أولاً في التشريعين الجزائري والمغربي تم التعرض إلى تحديد مفهوم الموظف العام وطبيعة العلاقة القانونية بينه وبين الإدارة العامة في الدولة (علاقة تنظيمية قانونية) وكذا تحديد الطبيعة القانونية للموظف العام في كلا البلدين والوضعيات القانونية للموظف العام كذلك

كما تناولنا فصل الموظف العام في كلا التشريعين للموظف العام من خلال دراسة مسألة السلطة المختصة من خلال استعراض الإجراءات السابقة للفصل وإجراءات الفصل ولقد كانت دراسة هذه الحقائق انطلاقاً من المفاهيم القانونية والتنظيمية في، وتطبيقات ذلك في النصوص القانونية والتنظيمية والأحكام القضائية في الجزائر، المتعلقة بفصل الموظف العام .

ومن خلال الدراسة والبحث في الموضوع تم الاستنتاج أن فئة الموظفين العامين وبالرغم من أنهم سواعد الدولة وأداتها في تسيير المرافق العامة لخدمة المجتمع فإن الوظيفة العامة التي يمارسونها والتي تعد قطاع حيوي للدولة تعاني اليوم من فراغ قانوني ، وتنظيم محكم نجم بالأساس عن النظر الوهمية الضيقة والموحدة لعالم الشغل وبين الموظف العام والعامل.

كما أن ترك أمر تكييف الأخطاء التأديبية المستلزمة للفصل بيد الإدارة مع منحها السلطة التقديرية الواسعة في ذلك ، والتحجج وراء فكرة عدم إمكانية وقابلية الأخطاء التأديبية للحصر أمر يؤدي في الأخير إلى تعسف الإدارة في استعمالها لسلطة الفصل وعليه ينبغي مراعاة هذا الجانب المهم وذلك عادة إجراء أي إصلاح للمنظومة القانونية ، وإن يتم ذلك في إطار منطق دولة القانون الذي يتماشى وأحكام الدستور في كلا البلدين

في تمام هذه الدراسة يمكننا القول بأنه لا يوجد في العالم تعريف موحد للموظف العام الذي اختلفت تعريفاته وتعددت سواء من الناحية التشريعية أو الفقهية أو القضائية و التي توصلت إلى أنه كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة يقوم من خلالها بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

خاتمة

و بسبب ما لهذا الموظف العام من أهمية داخل مرافق الدولة التي يساهم بنشاطه في تسييرها فإنها تربطه بها علاقة ثار جدل كبير حول طبيعتها التي أعتبرت في الأول علاقة تعاقدية إلى أن تبين بأنها علاقة قانونية تنظيمية.

و عند تناولنا لتنظيم القانون الجزائري لفصل الموظف العام لاحظنا أنه كأصل عام أكد على إطارها التنظيمي انطلاقا من تركيزه على ديمومة الخدمة العمومية بالنسبة للموظفين المرسمين العاملين في المؤسسات و الإدارات العمومية، كما منح المشرع الجزائري للموظف الصادر بحقه قرار الفصل الحق في الطعن ، و الحق في مواجهة قرارات الإدارة و ذلك للحد من تعسف الإدارة في هذا المجال .

وفي المغرب رأينا ما يمكن استنتاجه أن طبيعة الوظيفة العمومية في المغرب ما هي إلا تطبيقا حرفيا لطبيعة الوظيفة العمومية في النظام المغلق، وهذا راجع بالأساس إلى الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عاشها المغرب إبان عهد الحماية، فجاء نظامه الوظيفي متأثرا بالنظام الوظيفي الفرنسي لسنة 1946.

ونأمل نحن كذلك أن يتم تعديل النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المغربي ليواكب ويستجيب للتطور الذي شهده المغرب هذا التغير لا يمكن أن يؤتى أكله إلا من خلال إعداد استراتيجية مستقبلية لسياسة الوظيفة العمومية.

وفي هذا المجال لا بد من الإشارة إلى ما عبرت عنه حكومة التناوب منذ تأسيسها سنة 1997 فيما يخص «ميثاق حسن التدبير» للرفع من مرد ودية الأداء الحكومي وبالتالي مرد ودية قطاع الوظيفة العمومية.

وأیضا المذكرة رقم 46 بتاريخ 26 مايو 2004 المتعلقة بشأن ميثاق «حسن سلوك الموظف العام العمومي» التي هي مجموعة من القواعد القانونية العامة الملزمة والمجردة والجاري بها العمل تتوخى إمام الموظف العام بواجباته والتزاماته تجاه الرؤساء والمرؤوسين والزملاء وفي علاقة بمرتفقي الإدارة وما يتطلبه ذلك من التزام بمواقيت العمل ولباقة في تواصله مع محيطه ومع المتعاملين معه بتفتح ورحابة صدر واتزان ومسؤولية.

و أخيرا فإن فصل الموظف العام يعد كاجراء عقابي في كلا البلدين الجزائر و المغرب من شأنه أن يحقق الانضباط في الوظيفة و يحد من إجراءات التسيب و يقلل من الأخطاء الوظيفية

قائمة المصادر و المراجع

المصادر والمراجع :

1. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية غنيم، الإسكندرية، 2004 .
2. أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري وعلاقة العمل الفردية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2002
3. ادريس البصري ميشيل الروسي گرانيون : القانون الاداري المغربي الطبعة الأولى 1988 الرباط
4. الحاج الشركة الوظيفة والموظف العام في القانون الاداري المغربي الطبعة الأولى دار النضر سليكي أخوان 2006.
5. حمدي سليمان قبيلات ،انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة، ط1، دور وائل للنشر والتوزيع عمان ، 2003الأردن
6. حميدي أمين عبد الهادي ،إدارة شؤون موظفي الدولة ،دار الفكر العربي، القاهرة ،الطبعة الثالثة)د.ت
7. رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ،شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل ديوان المطبوعات ، الجزائر
8. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية ،شركة دار < الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع ،برج الكيفان الجزائر ،الطبعة الأولى جوان 1997،
9. سليم حديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2011،
10. سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي 1971 القاهرة
11. سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي مصر 1966
12. سليمان محمد الطماوي ،ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق ،مقال في مجلة العلوم الإدارية سنة 11 العدد الأول ،أفريل 1969 ،
13. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري ،الكتاب الثالث قضاء التأديب "دراسة مقارنة" ملتزم الطبع والنشر دار الفكر العربي 1979

قائمة المصادر والمراجع

14. عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في "قانون شركات قطاع أعمال الشركات القبضة والشركات التابعة د.ط الإسكندرية 1995،
15. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985،
16. عبد العزيز عبد المنعم حليفة: الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، سنة 2008،
17. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، منصور محمد أحمد، القضاء الإداري، قضاء التأديب، د.د.ن ، 2003/2004،
18. عبد الغاني بسيوني ، عبد الله ، القضاء الإداري، الإسكندرية ، منشأة المعارف، د.ت 1996
19. عبد القادر الشخلي ، الجزء التأديبي للموظف العام في القانون العراقي رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة القاهرة سنة 1999
20. عبد القادر باينة: الموظفون العموميون في المغرب الطبعة الأولى الدار البيضاء دار توبقال للنشر 2002 رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية المغربية عل، درب التحديث، مطبعة النجاح الجديدة، آسفي، ،
21. على عبد الفتاح محمد خليل ، حرية الممارسة السياسية للموظف العام قيود وضمانات ،دار الجامعة الجديدة 38 شارع سزثير -الازاريطة ، الاسكندرية الطبعة 2007،
22. عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،
23. كمال رحماوي : تأديب الموظف العام في القانون الجزائري دار هومة ، 2003
24. كنعان نواف ، القانون الإداري ،الكتاب الثاني ،الدار العلمية الدولية ودار الثقافة والنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2003 الجزائر
25. محمد البخاري | محمد الحلفي الوظيفة العمومية المغربية وكالة الصحافة والاعلام الطبعة الأولى الدار البيضاء 1992

قائمة المصادر والمراجع

26. محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة "دراسة م: أشرف أنس

جعفر، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع. 2002

27. محمد يحيى، المغرب الإداري، الطبعة الثالثة، مطبعة اسبارطيل، طنجة ،

2004

28. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع

الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية 1988 الجزائرية

29. مليكة الصروح: العمل الإداري: دار القلم، مطبعة النجاح الجديدة، الرباط -

المغرب 2012

30. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعد

التجارب ، دار هومة لنشر ، ط4 ، 2010 ،

الرسائل والمذكرات

31. أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب

صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 1996

32. بوارس منيرة، ماجستير: تنظيم سياسي وإداري. كلية العلوم السياسية والإعلام

: جامعة الجزائر 3 : 2013،

33. عتيق الزيادي: المسؤولية الشخصية للموظف العمومي أطروحة لنيل الدكتوراة

في القانون العام - كلية الحقوق الدار البيضاء 2000

34. عطاء الله أبو حميدة ، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون

الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة

والمالية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر الحقوق ، 1990 ، .

مراجع باللغة الأجنبية :

35. serge salon/ jean-charis Savhngnac :Fonction publique et

Fonctionnaires édition Armondcolin, paries 1997,

القوانين والمراسيم :

36. القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج ر عدد 22 المؤرخة في 1978/08/08 ص 724 الملغى بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 1990/4/21.
37. مرسوم رقم 59-85 مؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، صادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
38. الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل والمتمم بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية (ج ر) عدد 15
39. الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006
40. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر. ع 46 صادرة بتاريخ 08 لسنة 1966.
41. التعليم رقم 20 المؤرخة في جوان 1984، والمتعلقة بتنظيم وتسيير لجنة الموظفين ولجان الطعن.
42. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 المتعلقة بالقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل،
43. الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 المؤرخ في 24 فيفري 1958 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 2372، صادرة بتاريخ 11 أبريل 1985 المغير والمتمم بالقانون رقم 05-50 مؤرخ في 18 أبريل 2011، جريدة رسمية عدد 44. 59، صادرة بتاريخ 19 ماي 2011
44. القانون العضوي لسنة 1998، الصادر بموجب القانون العضوي رقم 11-13 مؤرخ في 26 يوليو سنة 2011، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية عدد 43، صادرة بتاريخ 13 اغشت سنة 2011
45. القانون رقم 05-50 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 10-11-1 بتاريخ 14 ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011) : ج. ر. عدد 5944 بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1432 (19 ماي 2011) .

قائمة المصادر والمراجع

46. المرسوم 95/85 المؤرخ في 1985/03/23 والمنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/11

47. مرسوم رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 16،

48. المرسوم رقم 10-84 المؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 03، الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الإهداء	
شكر وعرفان	
مقدمة	أ
الفصل الاول: الإطار المفاهيمي للموظف العام	5
المبحث الأول: مفهوم الموظف العام	3
المطلب الأول : تعريف اللغوي للموظف العام	3
التعريف التشريعي للموظف العام:	3
المطلب الثاني : حقوق وواجبات الموظف العام	7
الفرع الاول: حقوق الموظف	8
الفرع الثاني: واجبات الموظف العام	21
المبحث الثاني: النظام القانوني للوظيفة العامة	29
المطلب الاول: اجراءات وشروط الالتحاق بالوظيفة العمومية	29
المطلب الثاني: الوضعيات القانونية للموظف العام	36
الفصل الثاني: النظام القانوني لفصل الموظف العام	42
المبحث الأول: أساليب فصل الموظف العام	44
المطلب الأول : التسريح	44
الفرع الأول : التسريح ذو طابع تأديبي	45
الفرع الثاني : التسريح غير التأديبي (التسريح لأسباب اقتصادية)	46
الفرع الثالث :الانهاء التعسفي (التسريح):	47
المطلب الثاني : العزل	47

فهرس المحتويات

48	الفرع الأول : العزل بسبب إهمال المنصب
52	الفرع الثاني : العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية والجنسية والتجرد منها.
54	المبحث الثاني: إجراءات فصل الموظف
54	المطلب الأول: الإجراءات السابقة على صدور قرار الفصل التأديبي.....
55	الفرع الأول : إجراءات الوقف التحفظي (الإحتياطي، المؤقت).....
58	الفرع الثاني : إجراءات التحقيق.....
60	الفرع الثالث: إجراء إستدعاء اللجنة المتساوية الأعضاء وتحضير الملف التأديبي
63	المطلب الثاني : إجراءات إصدار الفصل التأديبي
64	الفرع الاول : إجراءات إصدار قرار الفصل التأديبي وتبليغه للموظف العام المعني بالأمر
73	الفرع الثاني: ضمانات الموظف العام أثناء صدور قرار التأديب.....
79	خاتمة
82	قائمة المصادر و المراجع
88	فهرس المحتويات
91	ملخص

ملخص:

تتاولنا في هذه الدراسة فصل الموظف العام وتطرقنا الى القوانين والنظم في الوظيف العمومي وطرحنا الاشكالية التالية: ما هو الإطار القانوني المنظم لفصل الموظف العام في القانونين الجزائري والمغربي؟

وكانت أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع كون يدخل في سياق النظام التأديبي للموظف العام ، والذي شكل ولا يزال يشكل أحد اهتمامات القانون الإداري لما له من تأثير مباشر على الوضعية الوظيفية للموظف، وعلاقة الإدارة بموظفيها .

كذلك محاولة البحث والمقارنة بين القانونين الجزائري والمغرب والهدف من هذه الدراسة إلى التعمق في مختلف المبادئ والأسس التي يتم وفقها فصل الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري والمغربي،

واتبعنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي التحليلي وتحقيقا لأهداف هذه الدراسة، ومحاولة للإجابة على التساؤلات المطروحة، تم تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين، وتم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للموظف في الوظيفة العامة الذي يضم المبحث الأول تحت عنوان مفهوم الموظف العام ، ومبحث ثان بعنوان النظام القانوني للوظيفة العامة. أما الفصل الثاني بعنوان النظام القانوني لفصل الموظف، تضمن في المبحث الأول الأساس القانوني لفصل الموظف، أما المبحث الثاني تضمن اجراءات فصل الموظف.

الكلمات المفتاحية : الموظف العام ، القانون ، فصل ، اجراءات ، الوظيفة العامة، التشريع، المغرب ، الجزائر

Summary:

In this study we dealt with the dismissal of the employee and we dealt with the laws and regulations in the public office and we raised the following problem: What is the legal framework regulating the dismissal of the public employee in the Algerian and Moroccan laws?

The importance of the study was through the importance of the subject as it falls within the context of the disciplinary system for the public employee, which has formed and remains one of the concerns of the administrative law because of its direct impact on the employee's employment status and the relationship of management with its employees.

As well as trying to research and compare the Algerian and Moroccan laws The aim of this study is to delve into the various principles and foundations according to which a public employee is dismissed in the Algerian and Moroccan employment legislation,

In our study, we followed this descriptive and analytical approach and in order to achieve the objectives of this study, and an attempt to answer the questions raised, the subject of the study was divided into two chapters, and the first chapter was addressed to the conceptual framework of the employee in the civil service, which includes the first topic under the title of the concept of the public employee, and a second topic entitled The legal system for the public office.

The second chapter, entitled the legal system for employee dismissal, included in the first topic the legal basis for dismissing the employee, while the second section included the employee dismissal procedures.

Key words: employee, law, dismissal, procedures, public office, legislation, Morocco, Algeria