

تابع للفصل الرابع

الطعن:

قد منح المشرع الجزائري للموظف الذي يكون محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة حق التظلم أمام السلطة المختصة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار، وهذا حسب نص المادة 175 من الأمر 03/06.

كما الإدارة لها الحق في الطعن في حالة ما إذا كانت قرارات المجلس التأديبي لا تتناسب مع اقتراحاتها. وذلك في أجل لا يتجاوز 15 يوم طبقاً لأحكام المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية.

آثار العقوبة

1_ إعادة الاعتبار بعد انتهاء العقوبة (فيما يخص العقوبة الدرجة الأولى والثانية)

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية أن يطلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ إتخاذ قرار العقوبة (نص المادة 176 من الأمر 03/06)

2_ أما في حالة التسريح فإن الموظف لا يستطيع التوظيف في قطاع الوظيف العمومي مرة أخرى.

ويسترجع الموظف كامل حقوقه في حالة تبرئته من الأخطاء المنسوبة إليه أو في حالة ما إذا سقط الخطأ المنسوب إليه بعدم الفصل في الملف لمدة 45 يوماً.

جدول الأخطاء المهنية ومايقابلها من عقوبات

العقوبات التأديبية	الأخطاء المهنية
التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ	الدرجة الأولى: كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح
التوقيف من العمل من يوم إلى 3 أيام الشطب من قائمة التأهيل	الدرجة الثانية: _ المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة _ الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180، 181
التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام التنزيل من درجة إلى درجتين النقل الإجباري	_ الدرجة الثالثة: _ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية _ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول. _ محاولة إفشاء الأسرار المهنية _ استعمال تجهيزات أو الأملاك الإدارية لأغراض شخصية و لأغراض خارجة عن المصلحة.
التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة التسريح	الدرجة الرابعة: _ الاستفادة من امتيازات من أيت طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي لتأدية خدمة في إطار تأدية مهامه. _ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص مكان العمل _ التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

	<p>إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة للسير الحسن للمصلحة.</p> <p>تزويز الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.</p> <p>الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

الفصل الخامس: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي

إن الموظف العمومي خلال مساره المهني، لا بد أن يمر بإحدى الوضعيات التالية:

1_ وضعية القيام بالخدمة

2_ وضعية الانتداب

3_ وضعية خارج الاطار

4_ وضعية الاستيداع

5_ وضعية الخدمة الوطنية

6_ وضعية حركات نقل الموظفين

المبحث الأول: وضعية القيام بالخدمة

وقد عرفتها نص المادة 128 من الامر 03/06 على أنها وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من نفس الامر.

يعد في وضعية خدمة:1_ الموجود في عطلة سنوية

2_ في عطلة مرضية أو حادث مهني

3_ الموظفة الموجودة في عطلة أمومة

4_ المستفيد من رخصة غياب حسب نص المادة 208 فهناك 5 حالات يستطيع

الموظف الاستفادة من رخصة الغياب من دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

_ يستطيع الموظف في حدود 4 ساعات في الأسبوع التغيب عن الوظيفة من أجل متابعة الدراسة أو للمشاركة في مسابقات أو اختبارات.

_ القيام بمهام التدريس، حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به

_ للمشاركة في دورات المجالس الشعبية المنتخبة (مجلس الشعبي الوطني، مجلس الشعبي الولائي، مجلس الشعبي البلدي)

_ من أجل أداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي

_ للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

أما حسب نص المادة 212 من نفس الامر فينص على الاستقادة من 3 أيام في احدى المناسبات التالية:

_ زواج الموظف

_ ازدياد طفل الموظف

_ ختان ابن الموظف

_ زواج أحد فروع الموظف

وفاة زوج الموظف

_ وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

المبحث الثاني: وضعية الإنتداب:

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

للانتداب نوعين الانتداب بقوة القانون، والانتداب بطلب من الموظف.

أولاً: الانتداب بقوة القانون:

في حالة:

- 1_ وظيفة عضو في الحكومة
- 2_ عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعية إقليمية
- 3_ وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك ينتمي إليها.
- 4_ عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به
- 5_ متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة
- 6_ تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية
- 7_ متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة
- 8_ تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية
- 9_ متابعة تكوين أو دراسات، إذا ماتم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها

ثانياً: يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة

- 1_ نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية
- 2_ وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه
- 3_ مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

مدة الانتداب :

_ الفترة الدنيا للانتداب 6 أشهر والمدة القصوى 5 سنوات، يتم الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة.

إلا أنه في حالة الانتداب بطلب منه من أجل الدراسة أو مدة الشغل أو عهدة أو التكوين فتكون مدة انتهاء الانتداب هي مدة انتهاء الانتداب.

المبحث الثالث : وضعية خارج الإطار

تعريفه: وضعية خارج الأطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في الإطار.

_ لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) .

تكرس وضعية خارج الإطار بقرار إداري من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز خمس سنوات

_ يتقاضى الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية.

المبحث الرابع: وضعية الإحالة على الاستداع

_ تتمثل الإحالة على الاستداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل. وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستداع.

_ تكون الإحالة على الاستداع بقوة القانون في الحالات التالية:

_ في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

_ للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات

_ للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.

_ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي

_ إذا عُين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون.

_ لا يمكن للموظف الاستفادة من الاستداع إلا بعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية.

المبحث الخامس: وضعية الخدمة الوطنية:

الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني. تخصص الخدمة الوطنية لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي.

يوضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية.

ويترتب على وضع الموظف العمومي في وضعية أداء الخدمة الوطنية مايلي:

_ يحتفظ بحقه في الترقية في الدرجات.

_ يحتفظ بحقه في التقاعد

_ يحتفظ بحقه في إعادة إدماجه في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة خدمته الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد

_ له حق الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا، أو في منصب معادل له.

إلا أن الموظف العمومي المستدعي لأداء واجب الخدمة الوطنية لا يمكنه الاستفادة من أي راتب.

المبحث السادس: وضعية حركات نقل الموظفين

فحسب نص المادة 156 من نفس الامر جاء فيها أنه: "يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي وتتم في حدود ضرورات المصلحة، كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية"

يتضح مما سبق أن النقل يكون بإحدى الطريقتين

1_ بطلب من الموظف العمومي مراعاة لرغبته ولوضعيته العائلية وأقدميته وفي نفس الوقت موافقة إدارته الأصلية مراعاة للمصلحة العامة للمرفق.

2_ النقل الإجباري : ويعتبر عقوبة من درجة الثالثة، حيث تقترح الإدارة العقوبة ومجلس التأديبي بعد اجتماعه يتخذ القرار في ذلك.

الفصل السادس: نهاية الوظيفة

نصت المادة 216 من الأمر 03/06 على حالات تنتهي على إثرها العلاقة الوظيفية وهي كالتالي

ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن

_ فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

_ فقدان الحقوق المدنية

_ الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

_ العزل

_ التسريح

_ الإحالة على التقاعد

_ الوفاة

يتضح من خلال نص المادة السالف الذكر أن للنهاية نوعين، نهاية غير طبيعية ونهاية طبيعية

أولاً: النهاية غير الطبيعية

1_ **العزل**: يتم عزل الموظف في حالة الغياب المتكرر للموظف دون مبرر، وبالرجوع لنص المادة 184 من نفس الأمر نجد أنها تنص على أنه في حالة غياب الموظف ولمدة 15 يوماً متتالية دون مبرر يتم عزل الموظف

إذ إن الانقطاع عن النشاط الوظيفي لمدة أكثر من 15 يوماً دون مبرر يدل على عدم جدية الموظف وعن إهماله بأداء الوظيفة الملقاة على عاتقه ولهذا نجد المنشور رقم 1024 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الجزائرية، جاء فيه ، أنه بعد مرور 48 ساعة الأولى دون مبرر ترسل السلطة المختصة اعدار الأول مع الاشعار بالاستلام وفي حالة عدم استجابته وعدم تقديم مبرر مقنع للغياب يوجه له الاعذار الثاني للالتحاق بمنصب عمله .

وفي حالة ما إذا لم يلتحق بمنصب عمله وعدم استجابته بعد انقضاء 15 يوماً تباشر السلطة إجراءات العزل بسبب اهمال المنصب.

لايعتبر العزل من العقوبات التأديبية ويمكن للإدارة أن تتخذه باستشارة أو بدون استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.(المجلس التأديبي)

2 التسريح:

التسريح إما لعقوبة تأديبية : إذ يعتبر التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، هذا نتيجة لإرتكال الموظف خطأ من أخطاء الدرجة الرابعة (انظر الجدول)

وإما التسريح لعدم الكفاءة المهنية: عادة ماتنتهي فترة التربص بالترسيم إذا كان تقرير لجنة متساوية الأعضاء إيجابي أما إذا كان التقرير سلبي فتمدد فترة التربص مرة أخرى إلا أنه في حالة التقرير السلبي للمرة الثانية ، ففي هذه الحالة يتم تسريحه لعدم الكفاءة المهنية للموظف .

التسريح لعدم الكفاءة البدنية والعقلية ، إذ من شروط تقلد الوظيفة القدرة البدنية حسب نص المادة 75 من نفس الأمر، ولهذا يجب على الموظف التمتع بالقدرة البدنية والصحية من أجل أداء مهامه على أحسن وجه، وفي حالة ما إذا كان هناك عارض صحي دائم بدني أو عقلي يحول دون تأدية مهامه ففي هذه الحالة يتم تسريحه.

ثانيا: النهاية الطبيعية للوظيفة

أولاً: الإحالة على التقاعد:

ينص قانون رقم 16_15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتمم القانون 83_12 وجاءت في المادة 02 منه مايلي:

تتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استثناء الشرطين التاليين، بلوغ سن 60 على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداءً من السن 55

قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل.

يتعين على العامل من أجل الاستفادة من معاش التقاعد يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل 7 سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن للعامل أن يختار إيرادياً مواصلة نشاطه بعد السن المذكور أعلاه في حدود 5 سنوات ولايمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

حالات عدم إستفاء من 60 سنة كاملة مع ذلك يستفيد من المعاش في حالة طلب الموظف:

1_ إذا أتم مدة عمل 32 سنة

2_ في حالة الموظف الذي يشتغل في ظروف شاقة بعد قضاء الفترة الدنيا

3_ في حالة الموظف المصاب بعجز كلي

4_ تستفيد المرأة العاملة بتخفيض يعادل سنة عن كل طفل وذلك في حدود 3 سنوات.

أما في حالة إستقاء سن التقاعد الأدنى(60) ولكنه لا يرغب في طلب التقاعد، فإنه يمكن مواصلة نشاطه في حدود 5 سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة إحالته على التقاعد إلا بعد إستقاء السنوات الخمس الإضافية.

_وفي حالة بلوغ السن 60 سنة ويرغب في طلب التقاعد ولكنه لم يكمل 15 سنة كحد أدنى للعمل، ففي هذه الحالة يمكن للموظف الإستفادة من سنوات التأمين في حدود 5 سنوات على الأكثر.

ويقدر الاعتماد بالتالي:

_ 5 سنوات على الأكثر إذا كان سن الموظف 60 سنة

_4 سنوات على الأكثر إذا كان سن الموظف 61 سنة

_ 3 سنوات على الأكثر إذا كان سن الموظف 62 سنة

_ سنتين على الأكثر إذا كان سن الموظف 63 سنة

_ سنة واحدة على الأكثر إذا كان سن الموظف 64 سنة

ثانيا: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

بما أن الجنسية شرط من الشروط تقلد الوظيفة ، فإنها كذلك في حالة فقدان الجنسية شرط من شروط إنهاء الوظيفة.

وتكون اما باسقاط الجنسية الاصلية اوسحب الدولة لجنسيتها لمن اكتسبها، عادة ماتلجأ الدولة لسحب أو اسقاط الجنسية لفاعل جسيم ارتكبه الموظف كتجسس، إرهاب. إفتاء سر الدولة.

ثالثا: فقدان الحقوق المدنية

ويتمثل على سبيل المثال ، العزل والإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.

الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام.

رابعاً: الاستقالة

الاستقالة وهي إنهاء الوظيفة بالإرادة المنفردة للموظف بصفة دائمة. ويجب أن تتم بطلب مكتوب للرئيس المباشر للموظف.

خامساً: الوفاة

تنتهي الوظيفة العمومية بوفاة الموظف سواء كان الوفاة طبيعي أو الوفاة حكماً (بعد مرور مدة قانونية عن فقده، لا بد من صدور شهادة وفاة حكماً) وبالتالي تنتهي معه العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف بالمرفق العام.