

نيابة العمادة للدراسات في التدرج

قسم الحقوق

إنقضاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتور:

بولقواس سناء

إعداد الطالبة:

هبة لطرش

لجنة المناقشة:

اللقب و الإسم	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
شنة محمد	استاذ تعليم عالي	عباس لغرور - خنشلة -	رئيسا
بولقواس سناء	استاذ تعليم عالي	عباس لغرور - خنشلة -	محررا و مقورا
مامن بسمة	استاذ محاضر "أ"	عباس لغرور - خنشلة -	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

بعد بسم الله الرحمن الرحيم

قالى الله تعالى:

{ رَبِّهِ أَوْزَنِي أَنْ أَشْكُرَ بِعَمَلِكَ الَّذِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ }

بداية اشكر الله تعالى العلي القدير و احمده حمد الشاكرين حمدا يليق بجلال وجهه

وعظيم سلطانه و بعد الحمد

وشكر الله سبحانه لابد أن نرد الفضل لأصحابه أتقدم بخالص الشكر والتقدير و

العرفان لأستاذتي الفاضلة:

بولقواس سناء

على توجيها لي وإرشادي لما قدمته لي من عون صادق و انتقاد صادق كان له

الأثر العظيم في انجاز هذه الرسالة فجزاها الله عني خير الجزاء و الشكر موصول ايضا

الى أستاذتي الموقرين لجنة المناقشة على تضافهم الكبير في تأطير البحث العلمي،

و على قبولهم مناقشة هذه المذكرة رغم إنشغالهم فجزاكم الله عني كل خير ، كما

أتقدم بجزيل الشكر لجميع أستاذتنا الذين أشرفوا على تدريسنا و كفاءة أسرة كلية

الحقوق و العلوم السياسية بجامعة عباس لغرور

كما أتوجه بخالص شكري و تقديري لكل من ساعدني و ساندني من قريب أو بعيد.

الأهداء

من قال أنا لها "نالها" وأنا لها وإن أبت رُغمًا عنها أتيت بها
لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون، ولم يكن الحلم قريبًا ولا الطريق كان
محفوظًا بالتسهيلات، لكنني فعلتها ونلتها،
فالحمد لله شكرًا وحبًا وإمتناناً الذي بفضلها ها أنا انظر إلى حلم طال إنتظاره وقد
أصبح واقعا أفخر به
وها قد أشرفت مسيرتي الدراسية على الإنتهاء بعد تعب ومشقة وجهد، واليوم أتوج
لحظاتي الأخيرة من بحث تخرجي بكل حب وفخر وإعتزاز
أهدي هذا العمل المتواضع إلى نفسي الطموحة.
إلى ملاكي الطاهر جدتي الحبيبة "ميمما" رحمها الله التي طالما تمننت أن تراني متفوقة
إلى من كانت تساندني دوما اهديك هذا الإنجاز
إلى سندي وقوتي بعد الله داعمتي الأولى والأبدية، إلى من صنعت مني فتاة طموحة
إلى قدوتي في الحياة "أمي"
أود أن أخصك بكلمة شكر خاصة، فلقد بعد الله الفضل في كل ماحققته، في كل
خطوة خطوتها كنتي لي الداعم فأنت النور الذي أضاء دربي، والصديقة الوحيدة
التي أشاركها كل أفراحي وأفراحي، فشكرًا على كل ماقدمته لي.
إلى من أحمل إسمه بكل عز وإفتخار، ومهد لنا الطريق ببذل وجهد وعطاء "أبي"
إلى إخوتي كل بإسمه
إلى من ساندني بكل حب وقت ضعفي وشجعني دوما،
إلى جميع الطلبة وزملاء الدراسة وأخص بالذكر أشقائنا في فلسطين "غزة" رمز
العزة والقوة والثبات نصرها الله؛
أهديكم جميعًا هذا الإنجاز المتواضع.



مقدمة



تُعد الوظيفة العمومية في وقتنا المعاصر أداة و مظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، فهي ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة وتقديم الخدمات العامة للمواطنين، كما تعتبر من الأليات القانونية التي تُمكن الدولة من تنفيذ سياساتها وتسيير مرافقها وتحقيق أهدافها. ونظراً لأهميتها الحيوية، يخضع هذا القطاع لضوابط قانونية صارمة تضمن شفافية وكفاءة عملية التوظيف، فوجب الحرص على تطوير هذا القطاع وتعزيز كفاءته من خلال تحديث الضوابط القانونية وتطوير مهارات الموظفين، فقد أصبحت الإدارة المعاصرة تتسم أكثر فعالية وحسن تنظيم من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها. فالوظيفة العمومية هي مجموعة من الاختصاصات القانونية و النشاطات التي يقوم بها موظف مختص، فيتفرغ لها كلياً و يعتبر هو محور العلاقة الوظيفية فتربطه علاقة لائحية تنظيمية مع الإدارة العامة فيخضع لنظام قانوني متميز يوفر له الضمانات اللازمة للاستقرار الوظيفي، فالموظف يعين في وظيفة يتدرج فيها من أدنى السلم الإداري الى أعلاه لغاية انتهاء خدمته.

يرتبط الموظف العمومي ارتباطاً وثيقاً ودائماً بالإدارة العمومية، إلا أن هذه العلاقة ليست مُطلقة، فهي علاقة قابلة للانفكاك قد تنقضي لعدة أسباب حددها المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فهناك حالات تأديبية يتعرض لها الموظف من خلال وقوعه في أخطاء مهنية أو إهماله لواجبات مهنية، وأخرى غير تأديبية تكون بإرادة الموظف وبقوة القانون وحالات أخرى خارجة عن إرادته. لذلك تسعى هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على الأسباب التي تؤدي إلى نهاية العلاقة الوظيفية و معرفة الآثار المترتبة عنها، والموسومة ب:

"إنقضاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري".

أولاً: أهمية الدراسة.

تكمن أهمية هذه الدراسة كونها تناولت أحد أهم المواضيع في مجال الوظيفة العمومية من خلال التعريف بالحالات القانونية التي تؤدي إلى انقضاء العلاقة الوظيفية و التي حددها الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم ،و إبراز الآثار المترتبة عليها بالنسبة للإدارة العمومية و الموظف العمومي.

ثانياً: أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة الى:

- الإلمام بجميع جوانب النظام القانوني الذي يحكم إنهاء خدمة الموظف العمومي.

- السعي لإثراء المكتبة القانونية الجزائرية و العربية في مجال الوظيفة العمومية و بالتحديد موضوع إنتهاء خدمة الموظف العمومي.

- شرح الإجراءات القانونية الواجب اتباعها من قبل الإدارة والموظف في حالة إنهاء العلاقة الوظيفية، وبيان الضمانات والحقوق المكفولة للموظف في هذه الحالة.

- ابراز النصوص القانونية و التعديلات الجديدة التي مست مجال الوظيفة العمومية من ناحية نهاية العلاقة الوظيفة كالتقاعد مثلا.

ثالثا: أسباب اختيار موضوع الدراسة.

تعددت أسباب إختيارنا للموضوع و يرجع ذلك إلى دواعي ذاتية و أخرى موضوعية تتمثل في:

1. الأسباب الذاتية:

— كوني طالبة حقوق تخصص قانون إداري فموضوع دراستي يرتبط بصميم تخصصي.

— كما أنني سأصبح يوما ما موظفة عمومية "إن شاء الله" أردت البحث و إجراء دراسة الموضوع و إشباع فضولي حول معرفة الآليات التأديبية و الغير التأديبية التي تؤدي الى نهاية العلاقة الوظيفية.

— ميولي الشخصي لهذا الموضوع و لهذا النوع من الدراسات.

2. الأسباب الموضوعية: تتمثل الأسباب الموضوعية في:

— التعرف على الأسباب المؤدية لنهاية العلاقة الوظيفية سواء إرادية كانت أم غير إرادية.

— التعرف على مختلف الإجراءات القانونية و التنظيمية لنهاية العلاقة الوظيفية.

— معرفة الآثار التي تترتب عن نهاية خدمة الموظف.

— محاولة الإلمام بالموضوع و توضيحه للاستفادة منه.

رابعا: إشكالية الدراسة.

يثير موضوع انقضاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري عدة تساؤلات حول الأسباب و الشكل

التي تنتهي به و كيفية تنظيمها و الضمانات الممنوحة للموظف العمومي، بناء على مما سبق تحاول الدراسة

الإجابة على الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري حالات نهاية العلاقة الوظيفية؟

و تندرج عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية:

1. فيما تتمثل الحالات الغير تأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية؟

2. فيما تكمن الحالات التأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية؟
3. ماهي الآثار القانونية و المالية المترتبة عن نهاية الخدمة؟

خامسا: منهج الدراسة المتبع.

للإجابة على الإشكالية التي تم طرحها، اعتمدت على المنهج الوصفي و التحليلي كونه أنسب لهذه الدراسة، لأننا بصدد وصف أحكام و قواعد قانونية أقرها المشرع الجزائري واستقرائها و المتمثلة في وصف النصوص القانونية المنظمة لحالات وإجراءات إنهاء العلاقة الوظيفية، سواء كانت في القانون الأساسي للوظيفة العمومية أو في النصوص التنظيمية المكملة له و وصف الإجراءات الإدارية والقانونية الواجب اتباعها من قبل الإدارة والموظف في حالات إنهاء العلاقة الوظيفية المختلفة، أما بالنسبة للمنهج التحليلي يهدف في هذا الموضوع إلى تقييم وتحليل النصوص القانونية بشكل معمق، تحليلاً يتطابق مع قصد المشرع وتحليل آراء الفقهاء واجتهادات القضاء في تفسير وتطبيق هذه النصوص.

سادسا: خطة الدراسة:

من أجل الإلمام الكامل بمحتوى الدراسة، وحرصا على فهم كافة جوانبه بدقة و تنسيقا مع منهجية البحث بشكل منهجي وواضح، إرتأينا أن نعتمد على التقسيم الثنائي للخطة على النحو التالي:

الفصل الأول يشمل الحالات الغير تأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية و الذي تم تقسيمه الى مبحثين بحيث خصص المبحث الأول للحالات العادية الإرادية لنهاية العلاقة الوظيفية، أما بالنسبة للمبحث الثاني خصص للحالات اللارادية لنهاية العلاقة الوظيفية، ويتعلق الفصل الثاني بالحالات التأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية بحيث تناول المبحث الأول منه الإطار القانوني للعزل كسبب لنهاية العلاقة الوظيفية، أما المبحث الثاني تناول الإطار القانوني لتسريح الموظف العام.

ختاماً قدمت مجموعة من النتائج و التوصيات التي تم التوصل اليها في هذا البحث.



الفصل الأول:
الحالات غير التأديبية لنهاية العلاقة
الوظيفية



الفصل الأول:

الحالات الغير تأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية.

اعتمد التشريع المنظم للوظيفة العمومية في الجزائر الأمر 03-06 في تحديد علاقة الموظف بالإدارة العمومية على العلاقة القانونية الأساسية في نص المادة 07 منه، وهذا معناه أن أي تصرف من طرفي العلاقة ينبغي أن يستند للنص القانوني سواء عند دخول الموظف العمومي للوظيفة العمومية أو خروجه منها مروراً بالتكوين وتحسين المستوى والترقية والتأديب. ولهذا فإن أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب والحالات التي تنتهي فيها الرابطة الوظيفية تعرضت لها المادة 216 من الأمر 06-03 من القانون الأساسي 1 من خلال التحليل القانوني للمادة السابقة يتبين لنا أن العلاقة الوظيفية تنتهي بطريقة تأديبية وأخرى غير تأديبية تتمثل فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، الإحالة على التقاعد، الوفاة، وبالتالي يستبعد من هذه الدراسة الأسباب التأديبية وهي العزل، والتسريح، ونتيجة لكل هذه الأسباب تنقضي وتنقطع العلاقة الوظيفية وما يترتب عن ذلك من فقدان صفة الموظف العمومي.

بناء على ذلك سنتناول في هذا الفصل مبحثين؛ يتعلق المبحث الأول بالحالات العادية الإرادية لنهاية العلاقة الوظيفية، أما المبحث الثاني فيتعلق بالحالات العادية اللاإرادية لنهاية العلاقة الوظيفية.

¹ المادة 216 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المعدل والمتمم بالقانون 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، جريدة رسمية، عدد 85.

المبحث الاول:

الحالات العادية الإرادية لنهاية العلاقة الوظيفية.

يقصد بالحالات العادية الإرادية لنهاية العلاقة الوظيفية تلك الحالات التي يمكن من خلالها لأحد طرفي العلاقة الوظيفية أن ينهي هذه العلاقة دون أن يكون ذلك نتيجة لطارئ خارجي وذلك اذا ما توفرت إحدى حالات المادة 216 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية رقم 06-03 والتي تتمثل في الإحالة على التقاعد بكل صوره وحالاته الذي قد يكون لنهاية المدة القانونية للحياة الوظيفية وهو بمثابة حق أي أن القانون كفل لهذا الموظف حق الانقطاع عن العمل نهائيا عن طريق التقاعد بل أكثر من ذلك ضمن له مقابل مادي ومعنوي يستفيد من خلاله ما تبقى له من حياته بعد الانقطاع عن العمل وهي حالة لا تحتاج إلى طلب وموافقة الطلب، إلى جانب هذا نجد الاستقالة التي يتقدم بها الموظف للمرفق العام الذي ينشغل فيه مقبولة بصفة قانونية، والتي تعتبر هي الأخرى حق له يمارسها متى شاء ولكن وفق شروط قانونية محددة

وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث وفق مطلبين حيث سنتطرق إلى الإحالة على التقاعد في المطلب الأول، وأما في المطلب الثاني سنتطرق إلى الاستقالة.

المطلب الأول:

الإحالة على التقاعد.

يعتبر التقاعد من أهم الاسباب التي تؤدي الى إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري بين الموظف العام والإدارة العمومية التي ينتهي اليها، ولهذا حدد المشرع و المنظم الجزائري نظام التقاعد أو ما يسمى بالإحالة على التقاعد وفق القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم،¹ والتي تنص المادة الأولى منه على: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد"، وذلك لحماية الموظف العام من تقلبات الزمن وظروف الحياة بعد بلوغه سن معين يؤدي به إلى الانقطاع عن الوظيفة ومغادرته للمؤسسة العمومية التي ينتهي إليها.

عادة ما تكون هناك شروط وضوابط محددة للإحالة على التقاعد، مثل بلوغ سن معينة، أو إكمال عدد محدد من سنوات الخدمة، أو الجمع بين السن وسنوات الخدمة، كما قد تختلف هذه الشروط بناء على طبيعة الوظيفة ونوع القطاع الذي يعمل فيه الموظف، عند استيفاء الموظف لشروط

¹ المادة الأولى، من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، الجريدة الرسمية، العدد 37، 1983، المعدل والمتمم بالقانون 15-16 المؤرخ في 31/12/2016، الجريدة الرسمية، العدد 78 الصادر في 31/12/2016.

الإحالة على التقاعد، تقوم الجهة الإدارية المختصة بإصدار قرار إنهاء خدمته واحتساب معاشه التقاعدي وفقا للقواعد والمعادلات المحددة في القوانين واللوائح المنظمة لنظام التقاعد. ترتب على الإحالة على التقاعد آثار قانونية وإدارية هامة، مثل انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية، وانقضاء حقوقه وواجباته الوظيفية، وحصوله على معاش تقاعدي شهري يتناسب مع سنوات خدمته ومستوى رواتبه السابقة. في هذا السياق، ومن خلال هذا المطلب سيتم التطرق بشكل مفصل إلى إجراءات الإحالة على التقاعد، وشروطها القانونية، وكيفية احتساب المعاش التقاعدي، وغيرها من الجوانب المتعلقة بهذه العملية الهامة في مسار حياة الموظف الوظيفية.

الفرع الأول:

مفهوم الإحالة على التقاعد

يقصد بالإحالة على التقاعد بلوغ السن القانونية النهائي التامة لخدمة الموظف العمومي وقطع علاقته بصفة نهائية بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها، ولقد نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق التقاعد بهدف حماية الموظف من تقلبات الدهر ونكبات الحياة بحيث تؤدي الإحالة على التقاعد إلى سقوط صفة الموظف العمومي والاستفادة من معاش التقاعد الذي يعتبر حق ذو طابع مالي وشخصي.

أولاً: تعريف الحق بنبي التقاعد

اختلفت مسميات هذا الحق في العديد من النصوص القانونية والبحوث الفقهية، مثل تسمية معاش التقاعد ومعاش الشيخوخة؛ بالرغم من أنها تتجه إلى تحديد المقابل المادي الذي هو أصل الحق في التقاعد¹، ومنه سوف نتعرض لتعريف الحق في التقاعد من الجانب اللغوي، الاصطلاحي والتشريعي.

1. التعريف اللغوي:

التَّقَاعِدُ فِي اللُّغَةِ مُشْتَقٌّ مِنَ الْفِعْلِ الثَّلَاثِيِّ قَعَدَ: وَمِنْهَا تَقَاعَدَ فُلَانٌ عَنِ الْأَمْرِ دُونَ أَنْ يَطْلُبَهُ وَيُقَالَ: إِنَّ فُلَانًا تَقَاعَدَ إِذَا لَمْ يَخْرُجْ إِلَيْهِ مِنْ حَقِّهِ وَتَقَاعَدْتُهُ أَي رَبَّيْتُهُ عَنْ حَاجَتِهِ وَعَقَّتْهُ فَتَنَازَلَ عَنِ الْأَمْرِ أَي تَنَازَلَ عَنْ حَقِّهِ.²

2. التعريف الاصطلاحي:

¹ بن الشريف محمد، خالي عبد الباسط، "النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، 2017-2018، ص 8
² ابن منظور، لسان العرب، دارصادر للطباعة والنشر، لبنان، مجلد 11، الطبعة 3، 2004، ص 148.

تباين موقف العديد من الفقهاء في إعطاء تعريف دقيق لتقاعد، حيث عرفه الأستاذ عبد الحكيم سواكر بقوله أن: "التقاعد هو الحق المالي الذي يستفيد منه العامل أو الموظف على أساس نشاطه المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية".¹

من جانب آخر عرف الأستاذ الفونس شحاتة رزق التقاعد على أنه المعاش باعتباره انه راتب أو أجره يتقاضاها الموظف في حال عجزه بعد انقضاء علاقته الوظيفية وانتقال هذا الحق الى أسرته عند وفاته.²

يُفهم من التعريفين السابقين بأن التقاعد هو راتب أو أجره مستحقة وهو حق من الحقوق المالية التي تقتطع من أجره الموظف خلال فترة الخدمة، ليستفيد منها خلال فترة التقاعد، ولم يتم تحديد شروطه وعناصره لذا يمكن القول بأن التعريفين السابقين لا تحدد بدقة تعريف التقاعد.

من جهة أخرى عرفته نصيرة يحيياوي ومراد مهدي على أنه: "جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للفرد العامل، ويتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى، وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال، كما قد يكون في الدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال، أو قد تعتمد على عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر".³

ومنه نستخلص من هذا التعريف أن التقاعد حق من الحقوق الاجتماعية تمنحه الدولة في إطار منظومة الحماية الاجتماعية التي تركز على مبادئ التوزيع والتضامن بين الأجيال، وينقسم إلى عدة أنظمة تختلف من قطاع لآخر، هذا التعريف هو الآخر لم يحدد شروط ولا كفاءات التقاعد ولم يحدد ما يترتب عليه، هو الآخر لم يعطي تعريف دقيق للتقاعد لذا وجب استعراض تعريف دقيق للتقاعد.

هناك جانب آخر قد عرف التقاعد على أنه: "النظام الذي تفرضه الدولة للموظفين أو لعمال القطاع الخاص لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش أو التعويض عند العزل أو الاعتزال من الخدمة بعد مدة معينة، يدفعون خلالها أقساط محددة من رواتبهم وأجورهم لصناديق التقاعد، والمؤسسة لهذا الغرض".⁴

¹ عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011، ص 140.

² الفونس شحاتة رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، داروليد للطباعة الحديثة، مصر، 1981، ص 35

³ نصيرة يحيياوي، مراد مهدي، "نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة بومرداس، جامعة العربي تبسي، تبسة، الجزائر، المجلد 13، العدد 2، 2020، ص 170.

⁴ مهند نوح، "مقال بعنوان التقاعد"، الموسوعة العربية، سوريا، المجلد السادس، الصنف القانون، ص 709

وعرفه الأستاذ أحمية سليمان: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل."¹

ومنه فإن التقاعد هو الطريق العادي لنهاية الرابطة الوظيفية وهو المنحة الشهرية التي يتقاضاها المؤمن بعد خروجه من الوظيفة أو ورثته وذلك بعد استيفاء شروطه القانونية، وهو حق من حقوق الموظف العام.

3. التعريف التشريعي:

لم يعرف المشرع الجزائري التقاعد صراحة واكتفى بالإشارة إليه في المادة 33 من الأمر 03-06 بقوله: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"²، فقد كرس الأمر الرئاسي حسب نص المادة الأحقية في الحماية الاجتماعية والتقاعد للموظف العام وذلك في إطار التشريع ووفق الشروط و الكيفيات التي حددها المشرع.

كما نصت المادة 03 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالقانون 11/23 على: "يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة"³، تؤكد هذه المادة على أهمية معاش التقاعد كحق أساسي من حقوق العمال في الجزائر، فيُعدّ معاش التقاعد مُقابلاً مالياً للخدمات التي قدّمها العامل خلال مسيرته المهنية، كما أنه حق شخصي لا يجوز التنازل عن معاش التقاعد أو التصرف فيه بأي شكل من الأشكال، لأنه يرتبط بشخص المتقاعد ولا يجوز لأي جهة أخرى المطالبة به أو الحجز عليه.

أما القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و المعدل والمتمم بالقانون 16/22 بين أن التقاعد هو حق من حقوق العامل وسبب من أسباب انتهاء العمل من خلال المادة 66 بقوله: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الاستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة."⁴

¹ ناجي مروة، "حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009، ص 8

² المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

³ المادة 03 من القانون 12/83 المعدل والمتمم بالقانون 11/23 المتعلق بالتقاعد، المشار اليه سابقا

⁴ المادة 66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 16/22، المؤرخ في 21 ذي الحجة 1442، الموافق 20 جويلية 2020، ج.ر، عدد 49

وعليه فإن من خلال استقراءنا للنصوص القانونية السابقة لم نقف على تعريف دقيق يجمل كل عناصر التقاعد، باستثناء ما أشارت إليه المادة 03 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، والتي حددت طبيعة هذا الحق.

ومنه فالتقاعد هو الوضع القانوني الذي ينشأ عن بلوغ العامل السن القانوني للتقاعد أو في حالات أخرى محددة قانوناً، حيث يتوقف العامل عن مزاولة العمل ويستحق معاشاً تقاعدياً.

ثانياً: الشروط القانونية للإحالة على التقاعد:

نصت المادة 06 من القانون رقم 83-12 المعدلة بالمادة 02 من القانون 15/16 المعدل والمتمم بالقانون 11/23 على الشروط القانونية للتقاعد بقولها: "تتوقف وجوب استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

- بلوغ سن 60 سنة على الأقل، غير انه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء سن الخامسة والخمسين 55 سنة كاملة؛
- قضاء مدة خمسة عشرة سنة على الأقل في العمل".¹

من خلال المادة السابقة نستنتج أنه يجب على الموظف استيفاء بعض الشروط القانونية للحصول على معاش تقاعدي يُؤمّن له حياة كريمة بعد انتهاء خدمته تتمثل هذه الشروط في:

1. شرط السن:

حدد المشرع الجزائري سناً لإحالة الموظف على التقاعد وذلك بمقتضى النص القانوني الذي يجبر الموظف العام على ترك منصب عمله ببلوغه سن التقاعد فالسن القانونية هي العمر المقدرة في القانون لإنهاء خدمة الموظف من خلالها تتم إحالته على التقاعد بقوة القانون حيث يتعذر على الموظف الاستمرار في وظيفته.²

إن الحد القانوني الذي حدده المشرع للاستفادة من التقاعد 60 سنة كاملة في الحالة العادية بالنسبة لرجل والمرأة على حد سواء، ولا يجوز إحالة المرأة على التقاعد قبلها إلى بناء على طلبها وذلك عند بلوغها سن 55 سنة³، كما يمكن تمديد سن التقاعد إلى 65 سنة بالنسبة للموظف بطلب منه بحيث لا

¹ المادة 06 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 02 من القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم بالقانون 11/23 المتعلق بالتقاعد، المشار إليه سابقاً.

² نجوان نعوم، "النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام دراسة على ضوء التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2013/2014، ص 69

³ بن الشريف محمد، خالي عبد الباسط، المرجع السابق، ص 25.

يمكن إحالته على التقاعد خلال هذه الفترة كما نصت عليه المادة 02 الفقرة 4 من القانون 15-16 المعدلة للمادة 6 من القانون 83-12¹، مثل أصحاب الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، التي نصت عليها المادة 7 مكرر من القانون السالف الذكر²، بحيث تسمح هذه المادة للعاملين في الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بتمديد سن التقاعد عن السن القانوني 60 عامًا للرجال و 55 عامًا للنساء.

غير أن أسلاك التعليم العالي والبحث العلمي وكذلك أسلاك الشؤون الدينية تستفيد من تمديد سن التقاعد إلى غاية عدم إمكانية استمرارهم في أداء مهامهم وفق لما نصت عليه البرقية 412 المؤرخة في 2011/01/16 والبرقية رقم 2673 المؤرخة في 2009/03/18 الصادرتين عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري³، وفي حال ما بلغ الموظف العام سن 60 سنة غير أنه لم يكمل مدة 15 سنة من العمل.

2. تخفيض سن الإحالة على التقاعد كاستثناء:

يستفيد الموظف من تخفيض في السن حسب قانون 12/83 المعدل بالقانون 11/23 المتعلق بالتقاعد في الحالات التالية:

- تستفيد المرأة من تخفيض سنة واحدة على كل ولد في حدود 3 سنوات اذا ما ربت ولد واحد أو أكثر خلال تسع سنوات على الأقل؛ فالمرأة العاملة و نظرا لحالتها الصحية كأُم وانعكاساتها على العمل وعلى وضعيتها العائلية، قلص لها 3 سنوات للتقاعد حسب المادة 08 من قانون التقاعد.⁴
- الموظف المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل رغم عدم بلوغه لسن التقاعد، ويتولى الطبيب المختص إثبات العجز الكلي والنهائي بتقرير مفصل؛ فقد يواجه بعض الموظفين ظروفًا صحية تمنعهم من مواصلة العمل، حتى قبل بلوغهم سن التقاعد في مثل هذه الحالات، يمنح هذا القانون استثناءات للتقاعد قبل السن القانونية.
- المجاهدين الذين شاركوا في الحرب التحريرية يستفيدون من تخفيض مدته 5 سنوات.

¹ المادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة والمتممة بالمادة 02 من القانون 15-16، المشار إليه سابقا.

² المادة 7 مكرر من القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد لمعدل والمتمم للقانون 83/12، المشار إليه سابقا

³ البرقية 412 المؤرخة في 2011/01/16، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، والبرقية رقم 2673 المؤرخة في 2009/03/18، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

⁴ بلعربي عبد الكريم، نعيبي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفا تر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، العدد 16، جانفي 2017، ص 200

– الذين أصيبوا بعجز جراء ثورة التحرير سنة كاملة على كل نسبة عجز تساوي 10 بالمئة وستة اشهر على كل نسبة عجز تساوي 5 بالمئة.¹

أما بالنسبة للقانون رقم 15/16 فقد نص في المادة 03 المعدلة والمتممة للمادة 07 من القانون 12/83 على: "يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب، تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى، أعلاه، عن طريق التنظيم."²

تسمح هذه المادة للعاملين في وظائف ذات ظروف جد شاقة بالتقاعد قبل بلوغ سن التقاعد القانوني (60 عامًا للرجال و55 عامًا للنساء) كما يجب على العامل الراغب في الاستفادة من هذا التقاعد المبكر أن يقضي فترة دنيا في منصبه.

تحدد قائمة مناصب العمل ذات الظروف الجد شاقة، والأعمار المناسبة للتقاعد في كل منصب، والفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب، عن طريق التنظيم.

لكن بعد وضع هذه المادة نلاحظ أن المشرع استغرق مدة زمنية طويلة لوضع قائمة "للأعمال التي تتميز بظروف جد شاقة" كما عبر عنها المشرع، والتي يستفيد عمال هذه المناصب من تخفيض في السن، والسبب يعود ربما لصعوبة تصنيف هذه المناصب.³

3. شرط مدة العمل:

إضافة الى وجوب توفر شرط السن للعامل للحصول على معاش التقاعد وجب أن يتوفر شرط آخر وهو شرط مدة العمل القانونية والتي حددها المشرع بـ 15 سنة على الأقل.

لتحقيق الشرط الثاني للإحالة على التقاعد يتعين على الموظف أو العامل إثباته لأقدمية لا تقل مدتها عن 15 سنة خدمة، وأن يكون قد أدى عملاً فعلياً تساوي مدته سبع سنوات ونصف على الأقل، ودفعت اشتراكات الضمان الاجتماعي.

¹ زيان مريم، "نظام التقاعد في الجزائر وفقاً لتعديل الجديد بموجب قانون رقم 15/16"، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، الجزائر، المجلد رقم 4، العدد 1، 2020، ص ص 215-216.

² المادة 03 من القانون 15/16 المعدلة والمتممة للمادة 07 من القانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً

³ زيان مريم، المشار إليه سابقاً.

وبالرجوع إلى نص المادة 06 من القانون 12/83 المعدل والمتمم التي تنص: "تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل..."¹، و15 سنة هي المدة الدنيا في التشريع الجزائري مع شرط توفر 60 سنة من العمل، فالموظف يستحق معاش نسبي غير مباشر، مع مراعاة أن الموظف خلال الفترة المذكورة كان مؤمنا اجتماعيا (التعويض عن المرض، الولادة، حوادث العمل، الأمراض المهنية)، أي دفع كل الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي المخصصة للتقاعد وبالتالي فالمعاش الذي يتقاضاه الموظف بعد تقاعده يعد حقا ناتج عن مساهمته أثناء حياته الوظيفية بنسبة حددها التشريع.

كما يجب الإشارة إلى أنه في حالة ما إذا تخلف شرط مدة العمل أي 15 سنة، تضاف خمس سنوات إلى المدة المنصوص عليها في الشرط الأول، فيفهم من هذه العبارة أنه إذا عمل العامل مدة 15 سنة، تضاف خمس سنوات إلى شرط السن لتصل إلى 65 سنة².

نستنتج مما سبق أنه يجب على الموظف الذي يريد الاستفادة من معاش التقاعد أن يستوفي الشرطين السابقين من شرط السن وشرط المدة القانونية للعمل، لكن بالإضافة إلى هذين الشرطين يجب على العامل كذلك أن يكون قد دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة الخدمة.

ثالثا: أنواع التقاعد:

تتعدد أنواع التقاعد التي يمكن للموظف الاستفادة منها عند استيفاء الشروط المحددة لكل نوع، وتختلف هذه الأنواع من حيث الشروط والإجراءات والآثار المترتبة عليها، ومن أهم أنواع التقاعد ما يلي:

1. التقاعد ببلوغ السن القانونية:

وهو حق من الحقوق الأساسية للعامل المهنية نتيجة لبلوغ العامل للسن القانونية على خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة، فإن القانون 12-83 أسس نظام واحد للتقاعد يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد وتقدير والامتيازات والتمويل.

¹ المادة 06 من القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا

² بن الشريف محمد، خالي عبد الباسط، المرجع السابق، ص 49

عند بلوغ سن التقاعد تتوقف علاقة العمل ولكنها لا تنقطع لذلك لا يمكن اقرار الإحالة على التقاعد إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش وعلى المستخدم أن يقوم بالمساعي الضرورية لدى صندوق التقاعد قبل أن يضع حد لعلاقة العمل¹.

في هذه الحالة يجب على الموظف أن يستوفي شرطين يتمثلان في بلوغه سن 60، واستيفائه 15 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للموظفة فيمكنها أن تستفيد من التقاعد عند بلوغها 55 سنة² كما سبق ذكره.

1. التقاعد النسبي:

تم إحداثه بمقتضى الأمر رقم 970-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 والذي بموجبه يمكن للفرد العامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وإرادته المنفردة، أما إحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الأثر³، ويجب على الفرد العامل أن يستوفي الشروط التالية:

- أن يبلغ على الأقل سن الخمسين سنة بالنسبة للرجال وخمس وأربعين سنة بالنسبة للمرأة العاملة؛
- أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل عشرون سنة للرجل وخمسة عشرة سنة بالنسبة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي.

وكمثال على هذا النوع من التقاعد فإن الرجل العامل الذي بلغ السن 50 سنة واستوفي 25 سنة فعلية أدى خلالها دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي فإنه يستطيع الاستفادة من تقاعد نسبي قدره 62.5%⁴.

ومنه فالتقاعد النسبي الذي يكون بصفة منفردة من طرف الإدارة يُعد باطلا وعديم الأثر، فينبغي أن يكون صادرا من طرف الموظف وحده، ويكون بطلب كتابي يعبر فيه عن إرادته الصريحة في التقاعد، كما ينبغي توفر فيه شروط التقاعد النسبي.

2. التقاعد المسبق:

¹ محمد ريقط، "نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2017، ص 9.

² رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار النجاشي الجزائر سنة 2012، ص 80.

³ نصيرة يحيوي، مراد مهدي، مرجع سابق، ص 171.

⁴ المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

خصص هذا النوع من التقاعد لمستخدمي المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية فقط، حيث لجأت إليه السلطات العمومية خلال منتصف التسعينات من أجل حماية العكال المأجورين الذين يخسرون مناصب عملهم نتيجة تخفيض عدد العمال أو توقف نشاط صاحب المؤسسة.¹

من خلال استقراء أحكام المرسوم التشريعي 94-10 نلاحظ أن الشرع لم يعرف التقاعد المسبق، لكن يمكن أن نستنتج ذلك من خلال نص المادة الأولى والثانية منه حيث تنص المادة الأولى: "إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و6 و7 من القانون رقم 13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمذكور أعلاه"، وتنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه: "تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسة والإدارات العمومية".²

لكن هناك بعض الشروط التي يجب توفرها في طالب هذا النوع من التقاعد:³

- أن يبلغ على الأقل خمسين 50 سنة إذا كان ذكرا أو خمسة وأربعين سنة 45 إذا كانت أنثى؛
- أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 عشرين سنة على الأقل {
- أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت أو تخول الحق في التقاعد المسبق؛
- أن يكون مسجلا في القائمة الاسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق؛ وتؤشر عليها قانوناً السلطة التي لها صلاحية التعيين.

نستنتج مما سبق أن سن العامل الأجير تخفض في التقاعد المسبق مقارنة بالتقاعد العادي إلى 50 سنة بالنسبة للرجل، و45 سنة بالنسبة للمرأة، كما تطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على

¹ معرف جميلة، مساهم نسيم، "نظام التقاعد في التشريع الجزائري -دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة الإفريقية أحمد دراية، أدرار، 2016/2015، ص 21.

² زيان مريم، "تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق جامعة مستغانم، الجزائر، العدد الثالث، 2017، ص 160.

³ بلعربي عبد الكريم، نعيبي توفيق، المرجع السابق، ص 201.

أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، وفي إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

الفرع الثاني:

أساس نظام التقاعد وتميزه عن الحالات المشابهة له:

يعتبر التقاعد حالة خاصة تختلف عن باقي الحالات الأخرى التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية، حيث يتم التقاعد برغبة الموظف وبناء على استيفائه لشروط معينة كبلوغ سن محددة أو إكمال عدد معين من سنوات الخدمة، على عكس الحالات الأخرى التي قد تكون خارجة عن إرادة الموظف أو فقدان شروط التوظيف، كما يترتب على التقاعد استحقاق الموظف لمعاش تقاعدي شهري يضمن له دخلاً مناسباً بعد انتهاء خدمته، وهو ما يميزه عن باقي الحالات التي لا تنشئ مثل هذا الحق.

أولاً: الأساس القانوني لنظام التقاعد

اتخذت الدولة الجزائرية إجراءات عديدة لتنظيم التقاعد وإصلاحه، وذلك بسنها للعديد من النصوص القانونية والتعديلات، التي حرصت على إنشاء منظومة تقاعد تضمن حقوق الموظف وتكفي لسد حاجياته عند نهاية الخدمة، حيث نصت المادة 33 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، على أنه: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"¹.

ومن النصوص التي أشارت إلى الإحالة على التقاعد نذكر منها:²

- قانون 12-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم؛
- الأمر 18-96 المؤرخ في 06 جوان 1996، يعدل ويتمم القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996؛
- الأمر 13-97 المؤرخ في 31 جوان 1997، يعدل ويتمم القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، المؤرخة في 04 جوان 1997؛

¹ المادة 33 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

² جمال قروف، "الإهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة سكيكدة، الجزائر، المجلد السادس، العدد الأول، 2022، ص ص 83-84.

- قانون 03-99 المؤرخ في 22 مارس 1999، يعدل ويتمم القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، المؤرخة في 24 مارس 1999؛
- القانون 15-16 المؤرخ في 31/12/2016، يعدل ويتمم القانون 12-83 المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر رقم 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016؛
- القانون رقم 11-23 مؤرخ في 8 ذي الحجة عام 1444 الموافق 26 يونيو سنة 2023، يعدل ويتمم القانون 12-83 المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد؛
- مرسوم تشريعي 05-94 المؤرخ في 11/04/1994، يعدل القانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، المؤرخة في 13 أفريل 1994؛
- مرسوم تشريعي 10-94 المؤرخ في 26/05/1994، الذي يحدث التقاعد المسبق، ج ر عدد 34، المؤرخة في 01/06/1994؛
- المرسوم الرئاسي 199-01، المؤرخ في 23 جوان 2001، يتمم ويعدل المرسوم 617-83، المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج ر عدد 40، المؤرخة في 25 جوان 2001؛
- المرسوم 31-85 المؤرخ في 09/02/1985، الذي يحدد كيفيات تطبيق الباب الثاني من قانون 12-83 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 09 المؤرخة في 24/02/1985؛
- المرسوم التنفيذي 133-94 المؤرخ في 05 جوان 1994، الذي يعدل ويتمم المرسوم 617-83 المؤرخ في 31/10/1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة، ج ر عدد 37 المؤرخة في 12 جوان 1994؛
- المرسوم التنفيذي 317-98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، الذي يتضمن تمديد حق التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 74، المؤرخة في 05/10/1998؛
- تعليمة وزارية مشتركة رقم 64 / م ع وع / 1996 المؤرخة في 24/06/1996، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المتضمنة إجراءات الإحالة على التقاعد؛
- تعليمة رقم 13/م ع وع / 2014، المؤرخة في 05/11/2014، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، التي تحدد كيفيات احتساب مدة الخدمة الوطنية في التقاعد تنفيذًا للقانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية؛

— مراسلة رقم 192/م ع وع 2015/، المؤرخة في 22/03/2015، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متضمنة إحالة موظف على التقاعد قبل أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً؛

— المرسوم التنفيذي 20-107، المؤرخ في 30/04/2020، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانوني للتقاعد، ج ر، عدد 27 المؤرخة في 06 ماي 2020.

ثانياً: تميزه عن الحالات المشابهة له

1. تمييز التقاعد عن الاستقالة:

يُعد كل من التقاعد والاستقالة حالات تنتهي بها الرابطة الوظيفية، وقد تختلف هذه الحالات في عدة جوانب.

تعرف الاستقالة في قانون العمل في المادة 68 منه على أنها: "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل".¹

من خلال هذا التعريف تتجلى أوجه الاختلاف خاصة في الشروط المؤدية إلى كل حالة والنتائج المترتبة عن كل منهما، إذ أن الإحالة على التقاعد تشترط بلوغ السن القانونية، وذلك بقضاء مدة عمل محددة، بينما في حالة الاستقالة لا تشترط ذلك كما ورد في تعريفها، كما أن المستقيل لا يستفيد بأي منحة أو معاش بعد استقالته، بل تنقطع كل صلة له بالنشاط الذي كان يمارسه، عكس المحال على التقاعد الذي يبقى مرتبطاً مادياً بواسطة المعاش التقاعدي، فيستمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طوال حياته، وانتقاله إلى ورثته بعد وفاته²

كما تتمثل نقاط التشابه في: أن كل منهما يأتي بإرادة العامل ويهدفان إلى نتيجة واحدة وهي انتهاء علاقة العمل بين الموظف والوظيفة لأسباب شخصية، كما يكمن في وضوح نية وإرادة الموظف أو العامل في وضع حد لمسيرته الوظيفية، بحيث يتطلب تقديم طلب مكتوب وتكوين ملف يتم ايداعه في صندوق التقاعد ليتم فحصه والتأكد من أن الموظف استوفى كافة الشروط المطلوبة وهذا بالنسبة للإحالة على التقاعد، من جهة أخرى على العامل إشعار رب العمل مسبقاً قبل مغادرته لمنصبه حسب ما نصت عليه

¹ المادة 68 من قانون العمل رقم 90/11 المتتم والمعدل بالقانون 22/16، المشار إليه سابقاً

² عموش محمد عادل، عموش مالك، "أحكام التقاعد في التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكي محند اولحاج، البويرة، ص 29

الاتفاقيات الجماعية ما يسمى بمهلة الإخطار وهي المدة التي تربط ما بين وقت تبليغ الاستقالة لصاحب العمل والأجل الذي بموجبه ينتهي فيه عقد العمل فعلياً¹.

وعليه فإن الاستقالة تتم بإرادة العامل المحضة وقبل بلوغ السن القانوني ودون أسباب تدخل صاحب العمل، أما التقاعد فيتم ذلك بتوفر العامل على الشروط الضرورية مثل شرط السن وشرط مدة العمل.

2. تمييز بين الإحالة على التقاعد والتسريح الغير التأديبي:

يتشابه كل منهما بأنهما يكونان بغير إرادة الموظف، فهذا الأخير إذا توفرت فيه شروط محددة قانوناً تلزمه الإدارة بالتقاعد، كذلك الحال بالنسبة للتسريح غير تأديبي الذي يكون من الإدارة ليس بإرادة الموظف.

أما أوجه الاختلاف تكمن في:

1. من حيث الإجراءات:

الإحالة على التقاعد تكون بطلب من الموظف والموظف المتقاعد لا يمكنه الرجوع إلى وظيفته على خلاف التسريح الغير تأديبي فيكون بدون طلب منه ويمكنه الرجوع إلى الوظيفة، كما يمكنه شغل وظيفة أخرى.

2. من حيث الآثار:

يتحصل الموظف المتقاعد على معاش التقاعد بينما المسرح فإنه يحصل على تعويض على قرار التسريح²، من جهة أخرى بين المشرع من خلال المادة 73 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدلة بالقانون رقم 91-29 الحالات التي تعتبر من الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى التسريح التأديبي، بينما الإحالة على التقاعد تتم بشروط ضرورية (السن القانوني ومدة العمل القانونية)³.

ومنه فالإحالة على التقاعد تعد إنهاء طبيعي لعلاقة العمل بناء على رغبة الموظف أو بلوغه سنّ التقاعد، مما يتيح له الاستفادة من معاش تقاعديّ يحسب على أساس سنوات خدمته. بينما يُمثل الفصل غير التأديبي قرارًا إداريًا يُتخذ لأسباب اقتصادية أو شخصية، مما يُتيح للمفصول الحصول على تعويضٍ محدد.

¹ شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، "إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومي الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، ص ص 14-15.

² شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، المرجع السابق، ص 15.

³ زيان مريم، "أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية"، أطروحة مقدمة لنيل أطروحة الدكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ص 13

يختلف مصير كل من المُحال على التقاعد والمفصول غير تأديبي، حيث لا يمكن للمُحال على التقاعد العودة إلى وظيفته الأصلية، بينما قد يُعاد إدماج المُفصول غير تأديبي في حال احتياج المرفق إليه¹.

الفرع الثالث:

الأثار المادية والقانونية المتعلقة بالإحالة على التقاعد

تعد إحالة الموظف على التقاعد نقطة تحول هامة في مساره الوظيفي، حيث تترتب عليها جملة من الأثار القانونية والمادية البالغة الأهمية، فهي تنهي علاقته الوظيفية بالإدارة العمومية بشكل نهائي وتقضي على جميع حقوقه والتزاماته المرتبطة بعقد العمل أو القوانين المنظمة للوظيفة العامة، وتفصم كافة الروابط القانونية والإدارية التي كانت تربطه بجهة عمله، لكنها في المقابل تخوله الحصول على معاش تقاعدي شهري يتم احتسابه وفقا لأنظمة محددة، بالإضافة إلى الاحتفاظ بحقوقه المالية والتقاعدية المكتسبة طوال فترة خدمته، وتتمحور أثار التقاعد حول أثار مادية هي (الراتب) وأثار قانونية سنوضحها على النحو التالي:

أولا: الأثار المادية.

تتمثل الأثار المادية في الراتب الشهري أو كما يسمى بمنحة المعاش.

1. الحق في الراتب التقاعدي:

يستفيد المنخرطون في نظام التقاعد، متى توافرت فيهم الشروط القانونية من معاش تقاعد، هذا المعاش الذي يؤول الى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد اثناء حياته، كما تقوم الدولة بمراجعة هذا المعاش وتنميته، ويؤمن هذا الحق كل من الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء².

وحسب المادة 05 القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، التي نصت على الحقوق الممنوحة للتقاعد: "تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي: معاش مباشر يمنح على اساس نشاط العامل بالذات ويضاف اليه زيادة عن الزوج المكفول زيادة عن الزوج المكفول"³.

¹ عموش محمد عادل، عموش مالك، مرجع سابق، ص 31.

² معرف جميلة، مساهل نسيمية، "نظام التقاعد في التشريع الجزائري -دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة الإفريقية أحمد دراية، أدرار، 2016، ص 33

³ المادة 05 القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

ويقصد بالمعاش المبلغ من المال الذي يتقاضاه الموظف اثر انتهاء خدمته بصورة نظامية او إصابته بالعجز كما يؤول لذوي الحقوق بعد وفاته¹ ويقسم المعاش المباشر إلى المعاش التقاعدي ومنحة التقاعد.

❖ معاش التقاعد.

نصت المادة 16 من القانون 12/83، المعدلة بالمادة 01 من القانون 11/23 المتعلق بالتقاعد على: "لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون".²

تحدد هذه المادة الحد الأدنى لمعاش التقاعد فلا يمكن أن ينخفض أقل من المبلغ السنوي للأجر الوطني، بغض النظر عن مدة خدمة الموظف أو راتبه خلال مسيرته المهني، بحيث يضمن ذلك حصول جميع المتقاعدين على دخل كاف لتلبية احتياجاتهم الأساسية، حتى لو كانت مدة خدمتهم قصيرة أو راتبه خلال مسيرته المهنية منخفضا، مثلا على ذلك نفترض أن:

— الأجر الوطني الأدنى المضمون هو 20.000 دينار جزائري سنويا؛

— معاش التقاعد المحسوب للموظف بناءً على مدة خدمته وراتبه هو 15.000 دينار جزائري سنويا

❖ منحة التقاعد

تنص المادة 47 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدلة بالمادة 1 من القانون 11/23 على: "تؤسس منحة التقاعد لصالح العمال البالغين سن الستين (60) على الأقل والذين لا يستوفون في هذه السن شرط مدة العمل وبإمكانهم إثبات خمس (5) سنوات أو عشرين (20) ثلاثيا بما فيها السنوات المعتمدة في إطار أحكام المادة 10 أعلاه، لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمنحة التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، يكون الفارق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان منحة التقاعد والمبلغ الأدنى المذكور في الفقرة أعلاه، على عاتق الدولة".³

وتأسيسا على ذلك يمنح للموظفين الذين لم يكملوا مدة الخدمة المطلوبة للحصول على معاش تقاعدي عادي، منحة تقاعدية تُساعدهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية بعد سنّ التقاعد.

— تُحدد قيمة هذه المنحة بنسبة 75% على الأقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، مع ضمان تمويل الدولة للفرق بين ما يستحقه الموظف فعليًا وبين الحد الأدنى؛ مثال ذلك:

¹ معرف جميلة، مساهل نسيمية: مرجع سابق، ص 33.

² المادة 16 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدلة بالمادة 01 من القانون 11/23، المشار اليه سابقا.

³ المادة 47 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدلة بالمادة 01 من القانون 11/23، المشار اليه سابقا.

- إذا كان الأجر الوطني الأدنى المضمون 20.000 دينار جزائري سنويًا، فلا تقل منحة التقاعد عن 15.000 دينار جزائري سنويًا (75% من 20.000).
 - إذا كانت مدة خدمة الموظف 10 سنوات، نجد أن قيمة المنحة المحسوبة بناءً على سنوات الخدمة هي 12.000 دينار جزائري سنويًا.
- في هذه الحالة، تُموّل الدولة الفرق بين 12.000 و15.000 دينار جزائري سنويًا، أي 3.000 دينار جزائري.

❖ المعاش المنقول¹

في حالة وفاة صاحب المعاش يستفيد ذوو الحقوق من معاش منقول حسب درجة قرابتهم للمتوفي وهم:

- زوج أو زوجة المتوفي: شريطة أن يكون الزوج قد عقد مع المتوفي زواجاً شرعياً قبل وفاته.
- أبناء المتوفي: وهم فروع المتوفي ذكوراً وإناثاً الذين كانوا تحت كفالته حال وفاته، طبقاً لإحكام المادة 67 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم الذكور الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، والإناث بدون زواج اللاتي لا يزاولن أي نشاط؛
- أصول المتوفي: الذين كانوا في كفالته في حياته.

كما شهدت منحة الوفاة و الربوع زيادات بنسبة 10% ، حسب ما نصت عليه المادة 5 من القرار المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الإجتماعي و منحه و ربوعه، بقولها: " يرفع المبلغ الأدنى للزيادة على الغير الممنوحة لمستفيدي معاش عجز أو تقاعد أو ريع حادث عمل أو ريع مرض مهني بنسبة 10% " ² ومنه تهدف هذه المواد إلى رفع قيمة المعاشات والربوع المختلفة للعجز والتقاعد وحوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك وفقاً لنسب محددة في المادة الأولى وبإضافة زيادات على الحدود الدنيا لهذه المعاشات والربوع.

نستنتج مما سبق أن منحة المعاش أو معاش التقاعد حقاً شخصياً يستفيد منه موظف محال إلى التقاعد، كما نصت عليه المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

¹ بن الشريف محمد، خالي عبد الباسط، مرجع سابق، ص 50.

² المادة 5 من القرار المؤرخ في 14 مايو 2024، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الإجتماعي و منحه و ربوعه

المعدل والمتمم أنه: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"¹، بالإضافة الى علاوة الزوجة المكفولة، وبعد الوفاة تتحول الى منحة تقاعد لذوي الحقوق.

ثانيا: الأثار القانونية.

1. أثار التقاعد لبلوغ السن القانونية: ينتج التقاعد أثار قانونية بالنسبة للموظف والمرفق العمومي.
1. بالنسبة للموظف:

تصدر الإدارة المختصة (سلطة التعيين) قرار الإحالة على التقاعد وبذلك تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والوظيفة العمومية، ويتوجب على هذا الأخير الحفاظ على السر المهني وهذا ما نصت عليه المادة 48 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم،² ويتعرض كل من يفشي سر من أسرار المهنة الى عقوبات نصت عليها احكام المادة 301 من القانون رقم 01/09 المتعلق بالعقوبات، من خلال وضع الإطار العام للأشخاص المؤتمنين، الذين يتوجب عليهم حفظ السر المهني.³

2. بالنسبة للإدارة المستخدمة:

عند إحالة الموظف او العامل على التقاعد يترك هذا الأخير فراغاً وظيفياً بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله. يُلاحظ أن إدارة المؤسسة تسعى عادةً إلى توظيف مستخلفين لتلك الوظائف المتاحة، بدلاً من تركها شاغرة، وذلك لأنها تعرف متى يتوقع رحيل هؤلاء الموظفين المتقاعدين، مما يساعدها على التخطيط بشكل أفضل لتعويضهم رغم ذلك لا يمكن للموظف الجديد الذي يتولى الوظيفة أن يتمتع بنفس المستوى من الخبرة الذي كانت متاحة للموظف السابق الذي كرس حياته لهذه الخدمات و هذا يعكس أهمية الخبرة والدور الحيوي الذي تلعبه في الحياة، كما يتضح من التشريعات التي تعترف بها.⁴

2. اثار التقاعد المسبق:

1. بالنسبة للموظف:

يتجلى الأثر الأول المنصوص عليه قانونا والذي يتمثل في قطع العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف العمومي المحال على التقاعد قبل وقته (المسبق) والإدارة المستخدمة أو المؤسسة العمومية التي

¹ المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا.

² المادة 48 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا

³ مليكة حجاج، "جريمة افشاء الأسرار المهنية -قراءة تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري-"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، المجلد 14، العدد 03، 2021، ص 512.

⁴ عموش محمد عادل، عموش مالك، مرجع سابق، ص 19.

ينتمي إليها التي تؤدي الى فقدانها لصفة الموظف العمومي وبالتالي يتوقف مساره المهني وما يتبعه من حقوق وواجبات.

ومن جهة أخرى الموظف العمومي المحال على التقاعد يتمتع بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة، مهما كان نوع التقاعد.

إذا كان من شروط الاستفادة من التقاعد النسبي أن لا يمارس العامل أي نشاط مأجور فإن التشريع قدم تسهيلات بعد الاحالة على التقاعد تتوافق وتنسجم مع أهداف إعادة الإدماج المهني بحيث يستطيع المستفيد من التقاعد المسبق ممارسة نشاط ذو منفعة عامة في هذه الحالة يكون الجمع بين التقاعد والعمل مسموح به، غير أنه يوقف حق المستفيد من التقاعد المسبق إذا مارس نشاط مأجور دون تصريح مسبق لدى هيئة التقاعد¹.

بعد خروج المتقاعدين من سوق العمل، يواجهون العديد من التحديات المعيشية والاقتصادية، منها ضعف الدخل وعدم كفايته لتلبية الاحتياجات المعيشية المتزايدة، نظرًا لمحدودية المعاش التقاعدي وصعوبة إيجاد فرص عمل أخرى لتعزيز الدخل، خاصة مع تقدم السن وتراجع فرص التوظيف، تزايد الأعباء المالية اليومية مع ارتفاع تكاليف المعيشة وضغوط التضخم، انخفاض القوة الشرائية للمتقاعدين بسبب ثبات المعاش التقاعدي، مما يؤدي إلى انكماش الطلب الاستهلاكي وعلاوة على ذلك التأثير السلبي على الاقتصاد الوطني، حيث يساهم خروج أعداد كبيرة من القوى العاملة في تباطؤ النمو الاقتصادي وزيادة التضخم بالإضافة الى إعاقة جهود التنمية المجتمعية، نظرًا لأن تراجع الدخل والقوة الشرائية للمتقاعدين يحد من قدرتهم على المساهمة الفعالة في عملية التطوير.²

2. بالنسبة للإدارة المستخدمة:

من جهة المرفق العام يكاد يكون التأثير منعدم، ويكون التأثير الحقيقي من جهة الحق الذي يكفله القانون للموظف المتقاعد أي معاش التقاعد؛ لأن ما يسري على القطاع الخاص يسري بدوره على القطاع العام فنظام التقاعد في الجزائر هو نظام موحد ووحيد، ويطبق على جميع الأجراء.³

يتعرض المستخدم لعقوبات و غرامة مالية بسبب التسريح الاقتصادي وخرق المادة 5 من القانون 10/94 بعد معاينة مفتشو العمل الخرق وهذا ما نصت عليه المادة 31 من نفس القانون المحدث للتقاعد

¹ الصندوق الوطني للتقاعد (<http://cnr.dz.com>)

² بن توتة بشيرة، "أثار التقاعد المسبق وانسحاب الخبرات على الأداء التنظيمي في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، بحوث ودراسات، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر، المجلد 06، العدد 09، 2018، ص 249

³ عموش محمد عادل، عموش مالك، مرجع سابق، ص 21.

المسبق: "يعد كل قرار تسريح السبب اقتصادي خرقاً للمادة 5 أعلاه باطلاً وعديم الأثر ويعرض المستخدم المخالف لغرامة مالية تتراوح بين ألفي دينار (2.000 دج) وعشر آلاف دينار (10.000 دج) عن كل عامل معني، ويعاين مفتشو العمل الخرق الذي يكون محل متابعات طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ويتعين على المستخدم زيادة على ذلك، أن يدفع الصندوق التقاعد مساهمة لتحويل الحقوق تعادل ثلاث مرات تلك التي كان يفترض أن يدفعها، وتكون هذه المساهمة مستحقة في غضون الأشهر الثلاثة (3) من تاريخ إحالة الأجير المعني على التقاعد المسبق ويجب أن تدفع دفعة واحدة".¹

3. أثار التقاعد بطلب من الموظف:

يعتبر التقاعد بطلب من الموظف نفسه أحد الأنواع المهمة للتقاعد، حيث يتقدم الموظف بطلب لإحالاته على التقاعد بعد استيفائه للشروط القانونية المطلوبة، سواء بلغ السن المحددة أو إكمال عدد معين من سنوات الخدمة أو الجمع بينهما، وفي هذه الحالة تترتب على هذا النوع من التقاعد آثار قانونية، وأخرى مادية.

1. الأثار المترتبة على التقاعد النسبي.

يعتبر التقاعد النسبي هو امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و20 سنة خدمة على الأقل، وقد نصت عليه المادة 02 في الفقرة 02 من القانون 13/97 المعدلة للمادة 6 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بقولها: "يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه في الحالات ووفق الكيفيات الآتية: "ابتداء من سن الخمسين (50)، يمكن العامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي. تقلص سنّ العمل ومدته المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه بخمس (5) سنوات بالنسبة للنساء العاملات....."².

تتمثل أثار التقاعد النسبي بالنسبة للموظف والإدارة المستخدمة كالتالي:

1. بالنسبة للموظف:

يختلف هذا النوع من التقاعد على سابقه في كونه أن الموظف يتوقف عن ممارسة نشاطه الوظيفي نهائياً برغبة منه؛ وبالتالي تظهر حريته في التوقف عن ممارسة نشاطه الوظيفي وتبقى مرتبطة

¹ المادة 31 من المرسوم 10-94 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل26 مايو 1994، يحدد التقاعد المسبق.

² المادة 2 من القانون 13/97 المؤرخ في 24 محرم 1418 الموافق 31 مايو 1997، المتعلق بالتقاعد معدل للمادة 6 من القانون 12/83 المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً.

بإبداء الرغبة وتقديم الطلب للإدارة التي لها كامل الصلاحيات للموافقة عليه أو رفضه لتحقيق المصلحة العامة.

وفي حال ما تم الموافقة عليه ينتهي مساره الوظيفي الذي ينتج عنه حق آخر يتمثل في معاش التقاعد لكنه يقل عن معاش التقاعد في حالة بلوغ السن القانونية.¹

2. بالنسبة للإدارة المستخدمة:

من المعلوم أن قرار الإحالة على التقاعد الذي تصدره سلطة التعيين المختصة يعني نهاية الحياة الوظيفية المتعلقة بالموظف أو العامل، حيث سيترك فراغاً داخل الإدارة والقصد هنا ذلك الفراغ الوظيفي، وهذا الإجراء من شأنه أن يؤثر على المؤسسة في مستويات عدة، خاصة ما تعلق بمنصب العامل الثقافية الإدارية التي يتميز بها، الخبرة العالية التي من خلالها تمكنه من تدريب وتوجيه باقي الموظفين.²

إن أمر الإحالة على التقاعد لا يكون إلا بناء على طلب من الموظف أو العامل الذي ينتمي إليها، فلا يمكن للإدارة أن تتوقع أمر إحالته على التقاعد مسبقاً وبالتالي تستحق وقت أطول لاستخلافه، كما يمكن لها أن ترفض الطلب لضرورة السير الحسن للمرفق العام.³

2. أثار التقاعد بدون شرط السن.

تم إحالة الموظف على التقاعد دون شرط السن إذا توفر في الموظف شرط أدائه للخدمة مدة 32 سنة عمل فعلية لذا فإنه سقط شرط السن إذا عمل الموظف 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويخضع هذا النوع إلى نفس الإجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي. فهذا النوع من التقاعد يكون اختيارياً وليس إجبارياً حسب إرادة المعني إذا لم يبلغ سن ستين (60 سنة).⁴ وقد تترتب عليه عدة أثار والمتمثلة في:

1. بالنسبة للموظف:

¹ محمد ريقط، مرجع سابق، ص 39.

² بوغرة عربية، "إلغاء التقاعد النسبي وانعكساته على الوظيفة العمومية -دراسة حالة قطاع التربية لورقلة-"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2018/2017، ص 26.

³ عمامرة حورية، "أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021، ص 55.

⁴ خالد زهرة، "إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائي 03/06"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2020/2019، ص 36.

يفقد الموظف تلك الصفة وما يتبعها من حقوق وواجبات فتنتهي العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة ومن بين هذه الحقوق حقه في الراتب الذي يعوض في هذه الحالة بمعاش التقاعد، مثلما هو عليه الحال بالنسبة لباقي أنواع التقاعد، لكن في هذه الحالة يكون كاملاً، فلا يمكن اعتماد أكثر من 32 سنة لحساب المعاش، حتى وإن أمضى الموظف أكثر من ذلك، لأن معاش التقاعد له حد أقصى لا يمكن تجاوزه والمقدر بـ 80%¹.

2. بالنسبة للإدارة المستخدمة:

تترتب عليها نفس الآثار لتقاعد المسبق، لأن في كلتا الحالتين للسلطة الإدارية سلطة تقديرية لقبول طلب الإحالة على التقاعد أو رفضه.²

ومنه فإن عملية الإحالة على التقاعد تتم بناءً على طلب مقدم من الموظف أو العامل نفسه إلى الإدارة التي ينتمي إليها، لا يمكن للإدارة أن تتخذ قرار الإحالة على التقاعد بشكل منفرد أو مسبق دون طلب من الموظف. هذا يضمن احترام حق الموظف في اختيار موعد تقاعده.

من ناحية أخرى، لا تلتزم الإدارة بالموافقة على طلب التقاعد في حال رأت أن ذلك سيؤثر سلباً على سير المرفق العام أو الخدمة التي يقدمها الموظف. لذلك، يمكن للإدارة رفض طلب التقاعد إذا كانت هناك ضرورة ملحة للاحتفاظ بخدمات هذا الموظف لفترة إضافية لضمان استمرارية العمل بشكل سلس. في هذه الحالة، على الإدارة تبرير رفضها بشكل مدعم بالأسباب الموضوعية والملحة التي تستدعي بقاء الموظف في منصبه.

المطلب الثاني:

الاستقالة

تعرف الاستقالة على أنها رغبة العامل في إنهاء خدمته اختياراً قبل بلوغ سن الستين، وقد نظمها القانون بما يحقق رغبة العامل والصالح العام، وهي عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب منه بغرض التخلي عن وظيفته والانسحاب من الخدمة العامة متى رغب في ذلك، دون إجبار أو إكراه من قبل الجهة الإدارية التي يعمل لديها، تعتبر الاستقالة من الوظيفة العامة حقاً أصيلاً للموظف، يستمد من مبدأ حرية العمل وحرية الاختيار المكفول دستورياً.

¹ عموش محمد عادل، عموش مالك، المرجع السابق، ص 23.

² المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

وتكتسب الاستقالة أهمية كبيرة في مجال الوظيفة العامة، باعتبارها إحدى الوسائل القانونية التي تتيح للموظف إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة في أي وقت يشاء، دون الحاجة لتوافر أسباب موضوعية أو مبررات معينة لذلك، فخلافاً لباقي أسباب انتهاء الخدمة، لا يشترط لقبول استقالة الموظف سوى توافر إرادته الحرة في التخلي عن منصبه الوظيفي.

ولكن رغم هذه الأهمية، فإن التشريعات المنظمة للوظيفة العامة تضع ضوابط وشروط معينة لقبول استقالة الموظف، كاشتراط تقديمها كتابياً وبصورة صريحة وواضحة لا لبس فيها، وكذلك تحديد مهلة زمنية كافية لرد الجهة الإدارية على طلب الاستقالة بالقبول أو الرفض المسبب.

كما تنظم هذه التشريعات الآثار المترتبة على قبول استقالة الموظف، سواء من الناحية القانونية بانتهاء علاقته الوظيفية واعتباره خارج سلك الوظيفة العامة، أو من الناحية المالية بالنسبة لحقوقه التقاعدية ومكافأة نهاية الخدمة والمستحقات المالية الأخرى.

لذا، سوف نتناول في هذا المطلب أحكام الاستقالة كسبب لانتهاء الخدمة الوظيفية بشكل مفصل، من حيث شروطها وإجراءاتها وآثارها القانونية، وفقاً للنصوص التشريعية والأحكام القضائية ذات الصلة.

الفرع الأول:

تعريف الاستقالة

نظراً لأهمية مسألة الاستقالة باعتبارها إحدى حالات إنهاء الخدمة الوظيفية للموظف العام، فقد أولاهها المشرع الجزائري اهتماماً خاصاً في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث خصص لها أربع مواد متتالية من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم تعكس هذه المواد الأربع حرص المشرع على تنظيم مسألة الاستقالة بشكل دقيق ومفصل، بما يضمن حق الموظف في التخلي عن وظيفته بإرادته الحرة من جهة، ويحفظ في الوقت ذاته حسن سير المرفق العام من جهة أخرى.

أولاً: التعريف اللغوي

الاستقالة لغةً مُصَدَّرٌ مِنَ الْفِعْلِ اسْتَقَالَ مُسْتَقَمَةً مِنْ: أَقَالَ وَالْقِلَّةُ فَنَقُولُ: اسْتَقَالَ أَيَّ طَلَبَ أَنْ يُقَالَ أَوْ طَلَبَ الْقِلَّةَ وَيُقَالُ: تَقَالَ السَّيِّءُ وَاسْتَقَالَهُ وَتَقَالَهُ إِذَا رَأَهُ قَلِيلاً، وَفِي الْحَدِيثِ أَنَّ نَفَرًا سَأَلُوا عَنْ عِبَادَةِ الرَّسُولِ مُحَمَّدٍ ﷺ فَلَمَّا أُخْبِرُوا كَانَتْهُمْ تَقَالُوهَا أَيَّ اسْتَقَالُوهَا وَاسْتَصْغَرُوهَا لِقِلَّتِهَا¹.

¹ ابن منظور، المرجع السابق، ص 180

والاستقالة لغة جاءت من قال، قيل، ومنها استقال؛ أي طلب أن يُقال، وقيل في ذلك: استقال من عمله: أي طلب أن يعفيه منه، واستقالني أي طلب لي أن اقبله، وتقابل البيعان؛ أي تفساخوا صفقتهما.¹

ثانيا: التعريف الاصطلاحي

تعتبر الاستقالة عملية قانونية تتفاعل فيها إرادتان المتمثلة في إرادة الموظف في رغبته عن ترك الوظيفة بشكل نهائي وإرادة الإدارة المتمثلة في موافقتها على طلب الاستقالة المقدمة من طرف الموظف المعني متى كان ذلك لا يؤثر على سير المرفق العام وعلى مصلحة الجمهور،²

عرفها مهدي بخدة على أنها: "الاستقالة هي إبداء الرغبة من طرف الموظف كتابة وبشكل صريح في إنهاء العلاقة الوظيفية فهي بهذا الوصف عملية إجرائية تتجسد في تصرف منفرد لكن لا تتحقق به فك الرابطة إلا بعد تراضي الطرفين عليه".³

بينما عرفها الأستاذ هاشمي خرفي: "يعتبر الموظف مستقिला حينما يعلن عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، وأنها وسيلة قانونية لإنهاء المهام، وحق معترف به بموجب المادة 217 من الأمر رقم 03/06 المعدل والمتمم، غير أن اثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين".⁴

كما عرفها فقهاء فرنسيون كالآتي: يعرفها الفقيه رولاند على أن: "الاستقالة هي تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا"، ويتفق ريني شايبس مع أندري دولوبادير بأن: "الاستقالة هي سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة وتكون بمبادرة من طرف الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا"، كما يذهب العميد جيزي إلى أن: "الاستقالة هي إعلان الموظف عن إرادته الموافق عليها من الإدارة بصفة نهائية".⁵

¹ محمد بن سالم بن حمد الحضرمي، "الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة)"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، 2020، ص2.

² محمد علي الخلايلة، القانون الإداري الوظيفية العامة والعقود الإدارية، والأموال العامة، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2015، ص67.

³ مهدي بخدة، "النظام القانوني للاستقالة دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، المجلد11، العدد02، 2019، ص45.

⁴ حباش بسمة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2021/2020، ص11.

⁵ عبد الكريم بن قلة، "الإستقالة في القانون الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص69.

يفهم من التعريفات السابقة أن الاستقالة هي تعبير صريح من الموظف عن نيته في ترك الخدمة أو الوظيفة بشكل نهائي وطوعي، وتعتبر سبباً لتوقف الموظف عن أداء مهام وظيفته، وهذا التوقف يكون بمبادرة منه بحيث يتقدم الموظف بطلب كتابي إلى الإدارة المختصة.

من جهة أخرى عرفها الدكتور نواف كنعان بأنها: "تعني ترك الموظف لوظيفته بحريته و بصفة نهائية وذلك لموجب طلب مقدم من الموظف إلى جهة الإدارة يُعرب فيها عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية".

وعرفها الدكتور رمزي محمد هيلات بأنها: "عبارة عن إعلان الموظف عن إرادته الصريحة والحرّة في ترك الخدمة الوظيفية بصورة نهائية ولأسباب معينة، ولا تنتج أثارها لا من تاريخ قبولها من الجهة الإدارية المختصة وللموظف الحق العدول عنها قبل قبولها"¹.

بشكل عام، تعتبر الاستقالة حالة من الحالات الإرادية لنهاية الرابطة الوظيفية للموظف فقد تنتهي بإرادته الحرّة، طالما تمت وفق الإجراءات القانونية المنصوص عليها، وبموافقة الإدارة المعنية.

ثالثاً: التعريف التشريعي

عند الرجوع إلى مختلف القوانين نجد أن المشرع الجزائري لم يقيم بتعريف الاستقالة إنما نص عليها كحق للموظف العمومي، فقد اعترف الأمر 133/66 بحق الموظف في طلب إنهاء العلاقة الوظيفية من خلال طلب يقدمه للإدارة معبرا عن إرادته الصريحة في الاستقالة كما نصت عليه المادة 63 في الفقرة الثالثة: "لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني ويعبر فيه عن إرادته، بدون غموض عن قطع الصلة التي تربطه بالإدارة....."²، وبالرجوع إلى نص المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، نجده اقر بأحقية الموظف العمومي في التقدم إلى الجهة المعنية لتقديم الاستقالة باعتبار ذلك حقاً أساسياً مكفول، بقوله: "الاستقالة حق للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"³.

يفهم من هذه المادة أن المشرع جعل الاستقالة حق معترف به للموظف وفق شروط حددتها المواد 218 إلى 220، من نفس الأمر بحيث حددت المادة 218 شرط الكتابة والإعلان الصريح على نية الموظف في الاستقالة، أما المادة 219 شرط إرسال الطلب للإدارة المعنية ويتعين على هذا الأخير واجباته إلى غاية

¹ رمزي محمود هيلات، "الاستقالة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية في التشريع البحريني (دراسة مقارنة)", المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، الأردن، المجلد 12، العدد 3، 2020، ص 253.

² لعلاونة سليمان، "النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03/06"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة محمد امين دباغين، سطيف، الجزائر، المجلد الثامن، العدد الأول، مارس 2023، ص 1136.

³ راجع المادة 217 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقاً.

قبول القرار، وأخيراً المادة 220 التي نصت على وجوب اتخاذ القرار في أجل مدته شهرين، كما يمكن للإدارة المعنية بتأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين آخرين، ولا يمكن الرجوع عنها بعد قبولها فقبولها غير قابل للرجوع.¹

نستخلص مما سبق أن في التشريع الجزائري، لم يتم تقديم تعريف محدد للاستقالة، بل اكتفى المشرع ببيان أنها حق للموظف يجب ممارسته وفق إجراءات وشروط معينة، فلم يتطرق إلى وضع مدلول نظري للاستقالة، وإنما ركز على الجوانب العملية المتعلقة بإجراءات تقديمها وآثارها من خلال المواد المشار إليها سابقاً لذلك، لم يقدم المشرع تعريفاً نظرياً للاستقالة، وإنما اكتفى بتنظيم كيفية ممارستها وإجراءاتها وآثارها العملية في إطار الوظيفة العامة.

من الجدير التنويه أن هناك نوع آخر من الاستقالة في التشريع الجزائري يأتي بصيغة مختلفة عن الاستقالة التقليدية التي تتم بناءً على طلب كتابي من الموظف، وهي ما يُسمى بـ "الاستقالة الضمنية".

يقصد بالاستقالة الضمنية أو الحكمية، اتخاذ الموظف موقفاً يدل على رغبته في ترك العمل، وذلك دون تقديم طلب صريح بذلك؛ هذا من وجهة نظر المشرع المصري؛ بحيث نص هذا الأخير بأن: "الاستقالة الضمنية تقوم على اتخاذ العامل موقفاً ينبئ عن انصراف نيته الى الاستقالة....."². على عكس المشرع الجزائري لم ينص على هذا النوع من الاستقالة بصريح العبارة، إلا أن ذلك يظهر جلياً في حالة إهمال الموظف لمنصب عمله، إذ تعتبر الاستقالة هنا ضمنية لم يفصح فيها الموظف عن رغبته لكونه لم يقدم طلباً مكتوباً، وإنما اتبع سلوكاً يعبر فيه عن هذه الرغبة ببعض القرائن، كانقطاعه عن الوظيفة لمدة طويلة ومستمرة وبدون إذن، في مثل هذه الحالة فإن فوات مدة الغياب وإهمال المنصب المدة المحددة قانوناً بدون عذر مقبول ينبئ عن رغبة الموظف الضمنية في إنهاء خدمته.³

الفرع الثاني:

شروط الاستقالة واجراءات قبولها

يعد حق الموظف في تقديم استقالته من الوظيفة العامة أمراً مكرساً في القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري، إلا أن ممارسة هذا الحق مرتبطة باحترام مجموعة من الشروط التي نص عليها المشرع في المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹ دمان ذبيح عاشور: شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر عين مليلة الجزائر، طبعة 2010، ص70.

² محمد بن سالم بن حمد الحضرمي، المرجع السابق، ص18.

³ تيمجغدين عبد الغاني، "نهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021/2022، ص16.

فرغم اعتراف المشرع للموظف العام بحقه في الاستقالة، إلا أنه أحاط هذا الحق بمجموعة من الضوابط والشروط التي تهدف إلى المحافظة على حسن سير المرافق العامة من جهة، وضمان حقوق الموظف المستقيل من جهة أخرى، نستخلص هذه الشروط في النقاط التالية.

أولاً: شروط الاستقالة

كما سبق القول وعملاً بأحكام المادة 217 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم، فإن الاستقالة تعد حقاً معترف به للموظف، غير أن ممارسة هذا الحق مرتبط بإحترام عدد من الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي المتعلق بالوظيفة العمومية¹، نستخلص هذه الشروط في النقاط الآتية:

1. شرط الكتابة:

للمشروع في عملية الاستقالة لابد للموظف أن يعبر عن إرادته بإرسال طلباً مكتوباً للسلطة المخول لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري²، ولا يجوز في أي حال من الأحوال تقديم الاستقالة شفويًا، أو هاتفيًا وهذا ما نصت عليه المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بقولها: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"³.

ويعود السبب في اشتراط المشرع أن يكون تقديم الاستقالة خطياً إلى كون الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة للتفكير بين الإقدام على الاستقالة والإحجام عنها، والموازنة بين ذلك⁴.

2. أن تكون الاستقالة صادرة إرادة حرة

بمعنى أن تصدر الاستقالة بكل حرية ورغبة صادقة ورضاً، فلاستقالة المقدمة تحت تأثير الإكراه أو تأثير رهبة من طرف الإدارة دون حق كأن تصور له خطراً جسيماً يهدده أو غيره، في النفس أو الشرف أو المال تعتبر باطلة، كما نصت عليه المادة 218 من الأمر 03/06 المعدل والمتمم المشار إليه سابقاً⁵.

وبناء على ما سبق فإن الاستقالة الصحيحة هي تلك التي تصدر عن إرادة حرة وواعية من الموظف، خالية من أي إكراه أو ضغط غير مشروع من قبل الإدارة أو غيرها، فلا يعتد بالاستقالة المقدمة

¹ رشيد حباتي، المرجع السابق، ص 77.

² لعلاونة سليمان، المرجع السابق، ص 1138.

³ مادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً

⁴ تيمجغدين عبد الغاني، مرجع سابق، ص 33.

⁵ حباش سمية، مرجع سابق، ص 25.

تحت تأثير التهديد أو الترهيب، ففي مثل هذه الحالات، تُعتبر الاستقالة باطلة وغير نافذة، كونها لم تصدر عن إرادة حرة ومستنيرة للموظف، وإنما كانت نتيجة لإجبار وضغط غير قانوني فُرض عليه.

3. أن تكون الاستقالة خالية من قيد أو شرط:

يشترط في طلب الاستقالة أن لا تقترن بشروط أو أن يتضمنها بعض القيود، لأن طلب الاستقالة الذي يقترن بقيد يعتبر كأن لم يكن لأن ذلك يثير الشك في نفس الموظف، فقد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء الخدمة بل الضغط على الإدارة وجبرها على تحقيق مطالبه¹.
ومنه فإن طلب الاستقالة لا بد أن يكون غير مقيد أو مشروط، فالطلب الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر كأن لم يكن، وفي حال وجود أي شرط أو قيد على طلب الاستقالة، فإنها لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الطلب.

4. الاستمرار في العمل الى غاية صدور قرار الاستقالة:

يتعين على الموظف أن يستمر في القيام بواجباته بعد تقديم طلب الاستقالة، فلا يجوز له التوقف عن العمل أو المغادرة الإرادية والمنفردة، لأن ذلك يخل من جهة بمبدأ استمرارية المرفق العام، كما يخل بطبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة².

5. قبول الاستقالة والموافقة الصريحة من السلطة المختصة:

يشترط المشرع الجزائري الموافقة الصريحة من الإدارة المختصة والتي تكون أيضا مكتوبة، بحيث لا يمكن أن تحدث استقالة الموظف إلا بعد اقتران طلبه بموافقة الإدارة، بحيث يبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ ايداع الطلب؛ وهذا ما نصت عليه المادة 220 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³.

ثانيا: اجراءات الاستقالة

لقبول طلب الاستقالة على الموظف المعني والسلطة التي لها صلاحية التعيين اتباع الاجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي الوظيفية العمومية 03-06 التي تكون كالتالي:

— تقديم طلب الاستقالة مكتوب من الموظف المعني يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة دائمة؛

¹ نجوان نعوم، مرجع سابق، ص35.

² بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والطباعة، الجزائر، ط1، 2015، ص 166.

³ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص48.

– على الموظف المعني أن يقوم بإرسال هذا الطلب إلى السلطة المخولة لها قانوناً، حيث نصت المادة 220 في فقرتها 2 من الأمر 03-06¹ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم أنه: "يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية"، أي تصبح سارية المفعول دون موافقة ثانية من السلطة وذلك بقوة القانون.

الفرع الثالث:

الأثار المادية والقانونية للاستقالة

بمجرد سريان قرار الاستقالة، يفقد الموظف العديد من الحقوق والمزايا المرتبطة بكونه موظفًا، ويفقد بالتالي كل الحقوق المترتبة على هذه الصفة فلا يمكن أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل استقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد وكذا لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفاً له، كما ينتج على الاستقالة عدة أثار قانونية وأخرى مادية سنوضحها كما يلي:

أولاً: الأثار المترتبة على الاستقالة الصريحة.

تسري أثار الاستقالة من تاريخ القبول الصريح للسلطة المخول لها صلاحيات التعيين في الحالات العادية المنصوص عليها، بمرور أربعة أشهر كاملة الأولى تسري من تاريخ إيداع الطلب، اما الأشهر المتبقية الإضافية لتأجيل الموافقة لطلب الاستقالة للموظف العام تسري ابتداء من انقضاء المدة الأولى، وبانقضاء المدة المقررة قانوناً تصبح الاستقالة نافذة فعلياً في حالة عدم الرد على طلب الاستقالة، ويعتبر سكوت الإدارة بعد انقضاء الأجل الممدد ضمناً لقبولها²، وبالتالي يشطب الموظف من قائمة المستخدمين لدى الإدارة التي كان ينتمي إليها، فلا يحق للموظف الرجوع بعد قبول طلب الاستقالة، كما لا يمكن للمستقيل التصرف بتفويض اختصاصه، ولا يحق له أن يتم تعيينه خلفاً لأحد الموظفين، ولا يمكن للإدارة أن تعاقب الموظف على الأفعال اللاحقة لتاريخ صدور قرار قبول الاستقالة.

أما بالنسبة للأثر المترتب على الإدارة فيمكن للجهة المعنية بإجراء القبول الى غاية ايجاد من يستخلف الموظف المستقيل، أو رفض الطلب مؤقتاً وذلك لأن الاستقالة تؤثر على السير الحسن للمرفق العمومي.

¹ المادة 220 فقرة 2 من الأمر 03-06 المتضمن بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً.

² شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، المرجع السابق، ص 38

❖ الأثار المادية للاستقالة الصريحة:

يستحق الموظف المستقيل لراتبه وعلاواته حتى تاريخ صدور قرار الاستقالة، فبعد ذلك تدفع له فقط المحسوبات التقاعدية السابقة واقتطاعها من رواتبه، بحكم أن الموظف المستقيل يتحرر من جميع التزاماته الوظيفية وتسقط عنه صفة الموظف.¹

ثانيا: الأثار المترتبة على الاستقالة الضمنية.

"بعد ما تغيب الموظف عن منصبه لمدة 15 يوما بدون مبرر تتخذ السلطة المخول لها صلاحية التعيين عزل الموظف بسبب إهماله بمنصبه وذلك بعد الإعداز"²، فالمشروع الجزائري قضى بعزل الموظف من الوظيفة وذلك لأن إهمال المنصب يعتبر اسهتار منه مما يؤدي للإخلال بالسير الحسن للمرفق العام ومن جهة أخرى فهي عقوبة له وعبرة لغيره.

1. الأثار المادية:

"لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل بها خلالها، ويعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"، بموجب المادة 207 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المعدل و المتمم³، فإن حق الموظف في الراتب يعتمد على قيامه بمدة العمل.

المبحث الثاني:

الحالات العادية اللاإرادية لانتهاء العلاقة الوظيفية.

إن العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة العمومية هي علاقة قانونية تحكمها مجموعة من القواعد والأحكام التي تنظم حقوق والتزامات كل طرف. هذه العلاقة ليست دائمة وخالدة، بل هي معرضة لانتهاء بسبب عوامل مختلفة، بعضها يرجع إلى إرادة الموظف، والبعض الآخر خارج عن إرادته، تتمثل في وقائع مادية قد تطرأ على حياة الموظف العام، وتؤدي إلى انتهاء علاقته الوظيفية بشكل قسري وإجباري، هذه الحالات تشمل الوفاة، وفقدان أحد شروط التوظيف الأساسية مثل فقدان الجنسية أو التجريد منها، أو فقدان الحقوق المدنية. في هذا السياق، سيتم التطرق إلى هذه العوامل غير الإرادية التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام، وذلك من خلال مطلبين متتاليين:؛ في

¹ لطرش هناء، "النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام في الجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2018/2017، ص 57.

² المادة 184 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل و المتمم، المشار إليه سابقا

³ المادة 207 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل و المتمم، المشار إليه سابقا.

المطلب الأول نتناول نهاية العلاقة الوظيفية بالوفاة، أما في المطلب الثاني نتطرق إلى نهاية العلاقة الوظيفية بفقدان أحد شروط التوظيف.

المطلب الأول:

نهاية العلاقة الوظيفية بالوفاة.

تعتبر شخصية الموظف العام من العناصر الجوهرية في الرابطة الوظيفية فإن بوفاته حتما تنتهي هذه الرابطة ومن الطبيعي أن تنتهي الحياة الوظيفية له، فهي سبب طبيعي ومن الأسباب القانونية اللاإرادية لإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية، وتترتب على الوفاة، سواء كانت طبيعية أم حكومية، انقضاء جميع الحقوق والالتزامات المترتبة على الموظف، حيث ينقطع ارتباطه بالوظيفة بشكل تام ويفقد صلته بها. في حالة الوفاة الطبيعية، التي تعني رحيل الموظف عن الحياة بشكل طبيعي، لا يثير ذلك أي إشكالية بالنسبة للموظف نفسه، حيث تنتهي جميع علاقاته الوظيفية تلقائياً. ولكن، يثور التساؤل حول حقوق ذويه وما يترتب لهم من مزايا ومستحقات مالية أو غيرها.

أما في حالة الوفاة الحكومية، والتي تعني اعتبار الموظف متوفياً قانونياً على الرغم من عدم التأكد من وفاته الفعلية، فإنها تؤدي إلى نفس النتائج القانونية المترتبة على الوفاة الطبيعية. حيث ينقضي عقد العمل ويفقد الموظف جميع حقوقه وواجباته الوظيفية. علاوة على ذلك، يترتب على الوفاة، سواء كانت طبيعية أم حكومية، آثار أخرى مثل انتقال حقوق الموظف المتوفى إلى ورثته، وتحديد مصير مستحقاته المالية والتقاعدية، فضلاً عن تعيين خلف له في الوظيفة التي كان يشغلها إذا لزم الأمر.

لذلك، سيتم التطرق بشكل مفصل إلى كل من الوفاة الطبيعية والوفاة الحكومية، والآثار القانونية المترتبة عليهما، بما في ذلك حقوق ذوي الموظف المتوفى وما يترتب لهم من مزايا ومستحقات.

الفرع الأول:

الوفاة الطبيعية.

تعد الوفاة الطبيعية للموظف أحد الأسباب القانونية غير الإرادية التي تؤدي إلى انقضاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي وحتي. حيث تمثل الوفاة الطبيعية رحيل الموظف عن الحياة بسبب طبيعي كالمرض أو بسبب حادث مهني أو مرض مهني قد يصيبه أثناء أداء الوظيفة وغيرها من الأسباب الفيزيولوجية.

عند حدوث الوفاة الطبيعية للموظف، تنتهي علاقته الوظيفية مع الإدارة العمومية بشكل تلقائي ونهائي، حيث لا يمكن استمرار هذه العلاقة بعد رحيل الموظف على الرغم من أن الوفاة الطبيعية تنهي

الرابطة الوظيفية بشكل حتمي، إلا أنها لا تؤثر على حقوق ذويه ومستحقاتهم المالية والتقاعدية، والتي يجب أن تحترم وتراعى من قبل الإدارة العمومية وفقاً للقواعد القانونية المنظمة لذلك.

أولاً: تعريف الوفاة الطبيعية الحقيقية

يقصد بها: "الوفاة التي تحدث في ظروف عادية، والتي تكون بتوقف القلب والأجهزة الجسمية التابعة له عن كل نشاط أو حركة طبيعية في الجسم."¹

تعريف الوفاة من الناحية القانونية:

فقد عرفها جان بينو على بأنها "اللحظة التي تنعدم فيها الشخصية التي يسبقها إنعدام جسم الإنسان نفسه"، ومنه فإن تعريف الوفاة من الناحية القانونية متعلقة بالشخصية القانونية التي يكتسبها الإنسان منذ ولادته، وعليه فانتهاء الشخصية القانونية في الحقيقة هو أثر من آثار الوفاة؛ ونجد تقريبا أن كل التشريعات لم تعطي تعريف للموت حيث نجد أن القوانين ينصب إهتمامها على وضع الإجراءات موضع التنفيذ للتحقق من الموت لا البحث عن تعريف له.²

بالنسبة للوفاة بسبب حادث عمل فقد نصت المادة 09 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على: "يجب اعتبار الإصابة او الوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث واما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس"³، تسري أحكام هذه المادة على كل العمال المؤمن لهم اجتماعيا، مهما كان القطاع الذي ينتمون اليه ومهما كان الجنس أو السن أو الجنسية⁴، ومنه فإن المشرع الجزائري أكد على ضرورة إثبات اصابت الموظف؛ أو أن وفاته كانت نتيجة قيامه بنشاطه ومزاولته لمهامه، وذلك للاستفادة من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل، ولإثبات ذلك تطلب هيئة الضمان الإجتماعي تشريح جثة الموظف فإذا رفض ذوي الحقوق على تشريح الجثة يسقط افتراض عوز الوفاة، وهذا ما أكدت عليه المادة 11 من نفس القانون السابق الذكر بقولها: "سقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو الحادث اذا إعترض ذوي الحقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة

¹ محمد الأخضر بن عمران، "النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)": أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة، تخصص علوم قانونية وإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2007/2006، ص 389.

² سليمان النحوي، "تحديد لحظة الوفاة في الفقه الإسلامي والتشريع الجزائري"، مجلة معارف، قسم العلوم القانونية، جامعة الأغواط، الجزائر، العدد 14، 2018، ص ص 36-37.

³ المادة 09 من القانون 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل بالقانون 19/96 مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 6 يوليو 1996، ج.ر، عدد 28.

⁴ حميش يمينية، "المخاطر المهنية في التشريع الجزائري"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 6، العدد 1، 2015، ص 232.

الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة"¹، أما في حالة عدم قبول صاحب العمل بإخطار هذه الهيئة، فإنه يمكن التصريح لهذه الأخيرة من قبل ذوي الحقوق وذلك في أجل لا يتجاوز 4 سنوات اعتباراً من يوم وقوع الحادث.

وقد اضفى المشرع نفس أحكام واجراءات الوفاة المتعلقة بحادث عمل على الوفاة المتعلقة بمرض مهني، فيجب على الموظف او العامل التصريح بالمرض المكتسب من مهنته لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل 15 يوماً وأقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمريض..

ومن الجدير التنويه بأن المشرع الجزائري لم يُعرف الوفاة المتعلقة بالمرض المهني بل حدد قائمة الأمراض المهنية في جدول، فذهب بعض فقهاء القانون الى وضع تعريف على أنها الوفاة التي تنتج بسبب تسربات أو تفاعلات المواد الكيميائية أو الروائح وما يشابهها والتي تؤدي الى التسمم أو التعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني والتي قد تؤدي إلى وفاة العامل.²

وقد اضفى المشرع نفس أحكام واجراءات الوفاة المتعلقة بحادث عمل على الوفاة المتعلقة بمرض مهني، فيجب على الموظف أو العامل التصريح بالمرض المكتسب من مهنته لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل 15 يوماً وأقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمريض، ويؤخذ هذا التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية وهذا ما نصت عليه المادة 71 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.³

الفرع الثاني:

الوفاة الحكمية.

تختلف الوفاة الحكمية عن الوفاة الطبيعية في كونها لا تعني رحيل الموظف عن الحياة بشكل فعلي، ولكنها تعتبره متوفياً من الناحية القانونية استناداً إلى قرينة قانونية أو حكم قضائي يفترض وفاته، تلجأ السلطات القضائية أو الإدارية إلى اعتبار الموظف متوفياً حكماً في حالات معينة، كالاختفاء لفترة طويلة دون معرفة مصيره، أو عند تعذر التأكد من وفاته الفعلية بسبب ظروف استثنائية كالحروب أو الكوارث.

¹ المادة 11 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقاً.

² لوصيف ياقوتة، عبادي سعيدة، "انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة أحمد دراية، أدرار، ص58.

³ المادة 71 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، المشار اليه سابقاً.

أولا تعريف الوفاة الحكيمية

عرف المفقود في المادة 109 من قانون الأسرة على أن المفقود: "هو الشخص الغائب الذي لا يعرف مكانه ولا يعرف حياته أو موته ولا يعتبر مفقودا إلا بحكم" ومن تحليل نص المادة نجد أنه يعتبر مفقودا في نظر القانون الجزائري كل من غاب عن أهله وانقطع خبره، فلا يعرف مصيره إن كان على قيد الحياة أم أنه مات وأيضا يكون مجهول المكان كما أنه لا يعتبر مفقودا إلا إذا صدر حكم قضائي يقضي بفقدانه، واستنادا لهذه الاعتبارات من اختفاء الشخص وانقطاع أخباره لمدة طويلة، فإن احتمال وفاته يرجع على احتمال حياته وبالتالي يعتبر الشخص مفقودا إذا كانت الظروف المحيطة باختفائه وعدم ظهوره تفيد حتما بهلاكه.¹

ولاعتبار الشخص مفقود لابد من توفر شروط متمثلة في: غياب الشخص أي عدم تواجده في محل إقامته بسبب ظروف قاهرة، واستمرار غيابه لمدة سنة أو أكثر، وعدم التمكن من معرفة مكانه، عدم معرفة حياته من موته، عدم قدرته على تسيير شؤونه بنفسه أو بواسطة وكيل ينوب عنه في إدارتها بسبب غيابه، بحيث يتسبب هذا الغياب في إلحاق الضرر بالغير. ويتفق المفقود والغائب في أمرين؛ غياب كل منهما عن موطنه، وجواز صدور حكم بفقدانهما، و جواز الحكم بوفاة كليهما.² صدور حكم قضائي باعتبار الشخص الذي انقطعت أخباره مفقودا.

أما الغائب هو من غادر مكانه لسفر ولم يعد إليه وحياته معلومة، وقد عرفت المادة 110 من قانون الأسرة الجزائري الغائب بأنه الشخص الذي منعه ظروف قاهرة من الرجوع إلى إقامته أو إدارة شؤونه بنفسه أو بواسطة، وتسبب غيابه في ضرر الغير كالمفقود.

وقد تطرق القانون الجزائري إلى مسألة المدة التي يحكم القاضي بعدها بموت المفقود سواء كان الفقد في ظروف عادية أو استثنائية حيث نصت المادة 113 من قانون الأسرة على مايلي: "يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الإستثنائية بمضي أربع سنوات بعد التحري، وفي الحالات التي تغلب فيها السلامة يفوض الأمر إلى القاضي في تقدير المدة المناسبة بعد مضي أربع سنوات"، من خلال هذا النص يتضح أن المدة اللازمة للحكم بالوفاة الإفتراضية يقدرها القاضي تبعا لوقائع القضية وظروف

¹ عبد السلام مريم: "المفقود في القانون الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2017، ص 11.

² المرجع نفسه، ص 15.

الفقدان وحالة المفقود من صحة ومرض أو كبر سنه أو صغره، وله أن يحكم بموته دون أن يلزمه القانون بمدة معينة.¹

ومنه فإن الموظف المفقود أو الغائب لمدة تزيد عن الأربع سنوات والذي تم الحكم عليه من طرف القاضي بالوفاة، تنتهي علاقته بالإدارة العامة ويفقد صفة الموظف العمومي، وتجدر الإشارة إلى أن الحديث عن الوفاة كحالة من حالات انتهاء الخدمة بقوة القانون إنما ينسحب على نوعي الوفاة سواء كانت وفاة حقيقية أم وفاة حكمية بسبب الغياب أو الفقد، والجدير بالذكر أن أحكام الغياب أو الفقد منظمة في نصوص القانون المدني على نحو صريح.²

الفرع الثالث:

الأثار المترتبة على الوفاة.

تعتبر الوفاة، سواء كانت طبيعية أم حكمية، من أهم الأسباب القانونية غير الإرادية التي تؤدي إلى انقضاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية بشكل نهائي. حيث تترتب عليها آثار قانونية هامة تمس جوانب عديدة من هذه العلاقة.

في حالة الوفاة الطبيعية، التي تعني رحيل الموظف عن الحياة بسبب طبيعي، تنتهي علاقته الوظيفية تلقائياً وبشكل حتمي، حيث لا يمكن استمرار هذه العلاقة بعد وفاته. أما في حالة الوفاة الحكمية، فإنها تعني اعتبار الموظف متوفياً من الناحية القانونية استناداً إلى قرينة قانونية أو حكم قضائي، على الرغم من عدم التأكد من وفاته الفعلية.

بغض النظر عن نوع الوفاة، سواء كانت طبيعية أم حكمية، فإنها تؤدي إلى انقضاء جميع الحقوق والالتزامات المترتبة على الموظف بموجب عقد العمل أو القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، كما تنتهي جميع الروابط القانونية والإدارية التي كانت تربط الموظف بجهة عمله.

من جهة أخرى، تترتب على الوفاة آثار هامة تتعلق بحقوق ذوي الموظف المتوفى ومستحقاتهم المالية والتقاعدية، لذلك سيتم التطرق إلى الأثار التي تترتب على وفاة الموظف.

¹ علال ياسين، "السلطة التقديرية للقاضي في الحكم بموت المفقود"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، العدد 08 الجزء 02، جوان 2017، ص 1007.

² سعيد نحيلي: انقضاء الخدمة الوظيفية، الموسوعة العربية، المجلد الخامس: طرق الطعن في الأحكام الإدارية. علم العقاب سوريا- رقم الصفحة ضمن المجلد: 93.

أولاً: الأثار المترتبة على الوفاة الطبيعية:

لا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزامات للإدارة المعنية إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة، بالرجوع الى المادة 47 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجده نص على: "يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي الحقوق المؤمن له المتوفي منحة الوفاة".¹

ويعتبر ذوي الحقوق كل من الزوج والأولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في نص المادة 67 من نفس القانون السابق الذكر والأصول المكفولون.

تقدر مبلغ منحة الوفاة بإثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب، ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون حسب نص المادة 48 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات بقولها: "يقدر مبلغ منحة الوفاة بإثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب"، لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ اثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، تدفع منحة الوفاة دفعة واحدة.²

وتوزع هذه المنحة لذوي حقوق الهالك بالتساوي اذا ما تعدد ذوي الحقوق حسب المادة 51 من نفس القانون السابق والتي تنص على: "يستفيد ذوو حقوق صاحب معاش عجز أو تقاعد أو ريع عن حادث عمل كما جاء تعريفهم في المادة 67 أدناه، وفقا للشروط المنصوص عليها في المادتين 49 و50 أعلاه مع منحة وفاة يساوي مبلغها قيمة المبلغ السنوي لمعاش العجز أو معاش التقاعد أو ريع حادث عمل على ألا يقل هذا المبلغ من القيمة الدنيا المنصوص عليها في المادة 4 من هذا القانون".³

بوفاة الموظف لا تنتقل مهام وظيفته إلى ورثته، فالوظائف العامة لا تقبل التوريث لطابعها المميز والخاص، ولمكانتها داخل الدولة، فإذا أراد أحد ورثة الموظف الإتحاق بنفس الوظيفة والمنصب الذي عمل فيه مورثهم، تعين عليه استيفاء شروط التوظيف وإجراءاته.⁴

ثانياً: الأثار المترتبة على الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني:

1. الوفاة بسبب حادث عمل.

¹ المادة 47 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتأمينات، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 94/04، المعدل والمتمم بالقانون 17/96، المعدل و المتمم بالقانون 01/08، المعدل و المتمم بالقانون 11/08، المعدل و المتمم بالمرسوم 15/05 المؤرخ في 01 فبراير 2005، ج.ر. عدد 07.

² المادة 48 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

³ المادة 51 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

⁴ بوضياف عمار، المرجع السابق، ص 169.

في حالة وفاة الموظف إثر حادث العمل قد أقر المشرع لذوي حقوقه الحق في تعويض يقدم على شكل ربع أو منحة يتم تحديدها وفقاً لشروط منصوص عليها، بحيث أن المضرور بعد وفاته هم ذوي الحقوق المنصوص عليهم والسابق ذكرهم في نص المادة 67 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ما يستحقه ذوي الحقوق هنا يختلف تقديره باختلاف ما إذا كانت الضحية المتوفاة عاملاً أو له أجر شهري أو كان مستفيد من معاش العجز أو معاش التقاعد، فإذا كان هذا الأخير يستفيد من معاش العجز أو معاش التقاعد فإن ذوي الحقوق هنا من حقهم الحصول على رأسمال وفاة يساوي مبلغه المبلغ السنوي لمعاش العجز أو معاش التقاعد، أما كيفية توزيع رأسمال الوفاة على ذوي الحقوق فقد نصت المادة 50 من نفس القانون السابق على كيفية توزيعه.¹

كما أن ذوي حقوق الموظف المتوفي جراء حادث عمل الحق في ربع الوفاة يدفع لكل واحد منهم ابتداء من اليوم الموالي للوفاة، يحسب على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه هذا الأخير لدى واحد أو عدة أصحاب العمل خلال الإثني عشر شهر السابقة لتعرضه للحادث، أما إذا كانت الضحية بدون عمل فتحدده المادة 40 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.²

وفي جميع الحالات لا يجب ان يتعدى المبلغ لمعاشات ذوي الحقوق الإجمالي 90 % من مبلغ معاش الهالك وفي حالة تجاوز هذه النسبة يجري تخفيضها.³

بالنسبة للعقوبات المترتبة على صاحب العمل:

— تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20 % من الأجر الذي يتقاضاه المصاب المتوفي على 3 أشهر؛

— يترتب على عدم التصريح دفع غرامة مالية قدرها 0.1% عن كل يوم تأخير لهيئة الضمان الاجتماعي.⁴

2. الوفاة بسبب مرض مهني.

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على الحقوق المترتبة على الوفاة المتعلقة بالمرض المهني، إنما اكتفى بتطبيق القواعد المتعلقة بحادث عمل على الأمراض المهنية، وقد نصت المادة 70 من

¹ رابحي بن علي، "خصوصية نظام التعويض عن حوادث العمل"، مجلة التراث، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد الثاني، العدد 26، ص 345.

² المادة 40 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم، المشار اليه سابقا.

³ المادة 34 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدل و المتمم، المشار اليه سابقا

⁴ هناء لطرش، المرجع السابق، ص 61.

القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على: "تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و 72 أدناه".¹

يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يجب على العامل التصريح بكل مرض مهني يوجب التعويض لدى هيئة الضمان الإجتماعي في مدة ادناها 15 يوما وأقصاها 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض، ويجب على هيئة الضمان الإجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور لمفتش العمل.²

المطلب الثاني:

فقدان أحد شروط التوظيف

إن اكتساب الصفة الوطنية يتحقق من خلال الانتماء إلى دولة معينة عبر نظام الجنسية. ويُعد التمتع بالجنسية والحقوق المدنية من أهم الشروط الأساسية وذات الأهمية البالغة في حياة الفرد، لا سيما الموظف العام للالتحاق بالوظيفة العمومية، إلا أن في بعض الأحيان يتعرض الموظف العمومي لمخالفات تؤدي به الى تجريده من الجنسية وفقدان كل حقوقه أو جزء من الحقوق المدنية جراء الإدانة الجزائية، تحددها المادة 216 من الأمر 06/03 صراحةً بقولها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، وفقدان الحقوق المدنية،...."³.

وبالتالي يفقد هذا الأخير صفته كموظف عمومي، لذلك سنتناول فقدان الجنسية أو التجريد منها في الفرع الأول، وفقدان الحقوق المدنية في الفرع الثاني.

الفرع الأول:

فقدان الجنسية أو التجريد منها

تعتبر الجنسية المعيار الأساسي للتفريق بين الأجنبي والوطني الذي يقع على عاتقه وبموجب مواظنته سلسلة من الواجبات وما يقابلها العديد من الحقوق التي تقع على عاتق الدولة المعترف بها قانونيا مادامت هذه العلاقة مستمرة، ومن بين هذه الحقوق هي أن يكون للفرد علاقة وظيفية بينه وبين الدولة التي ينتمي إليها.

¹ المادة 70 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا

² المادة 71 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا

³ المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقا.

سابقاً كانت الجنسية ملازمة للشخص مدى الحياة ولا يمكن إزالتها مهما حدث، ولكن مع تطور قواعد القانون الدولي الخاص المتعلقة بالجنسية، أصبح بإمكان الأفراد تغيير انتمائهم الوطني، وفي الجهة المقابلة، اكتسبت الدولة حق نزع الجنسية من الشخص في حالة إخلاله بواجباته الوطنية المتمثلة في الولاء والانتماء للدولة التي ينتهي إليها، ويتجسد هذا الحق إما في إسقاط الجنسية عن الشخص أو سحبها منه بشكل قسري، وهذا ما سنوضحه من خلال هذا الفرع.

أولاً: تعريف الجنسية:

اختلف فقهاء القانون في تعريف الجنسية، إلا أن جميعهم يعرفها على أنها رابطة سياسية وقانونية وروحية ما بين الفرد والدولة يترتب عليها حقوق والتزامات متبادلة.

من جهة أخرى ركز بعض الفقهاء على الجانب القانوني فعرفها بأنها: "انتماء الفرد قانوناً للشعب المكون للدولة"، وقد تعرف الجنسية من الجانب السياسي على أنها: "الوسيلة التي بمقتضاها يتحدد ركن الشعب في الدولة".¹

كما ورد تعريف الجنسية أيضاً في زاوية أخرى متمثلاً بالجانب الشكلي والموضوعي للجنسية، إذ يرد تعريف الجنسية بصفتها الشكلية كما أورده أحد الفقهاء بأنها عبارة عن وثيقة منظمة بصيغة فنية من قبل السلطة المختصة في الدولة تمنحها لمجموعة من الأفراد بغية اسباغ الصفة الوطنية عليهم وتُعد قرينة قانونية قابلة لإثبات العكس ويمكن أن نقول أن هذا هو المظهر الخارجي للمادي للجنسية ويكون له أثر كاشف في إطار الجنسية الاصلية وأثر منشئ في إطار الجنسية المكتسبة، أما في الجانب الموضوعي فورد بشقين أولهما الشق الموضوعي الداخلي فقد عرفت الجنسية بأنها رابطة أو علاقة سياسية أو قانونية وروحية بين الفرد والدولة تترتب عليها حقوق والتزامات متبادلة بينهما وتنظم شروط فرضها ومنحها وفقدانها واستردادها بقانون، أما الشق الثاني المتمثل في الناحية الموضوعية الخارجية فقد عرفها بأنها: "معياراً أو ضابطاً عالمياً لتوزيع الأفراد جغرافياً بين الدول تحدد بواسطته كل دولة حصتها البشرية من مجموع الأفراد على سطح الكرة الأرضية".²

¹ روشنا محمد أمين عبد الواحد، سارة عدنان صالح، "إنقضاء الرابطة الوظيفية بسبب فقد الجنسية (دراسة مقارنة)", مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، كلية القانون والعلوم السياسية، العراق، المجلد 12، العدد 47، 2023 ص 49.

² عبد الله مازن بدر البدري: دور الإرادة في فقد الجنسية وإستردادها دراسة مقارنة، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسطن، عمان-الأردن، 2022، ص ص 23/22.

ومنه فالجنسية عموماً رابطة سياسية بين الفرد والدولة تحمل ولاء للوطن وللشعب وللإقليم، وتؤسس علاقة خاصة ومميزة بين الفرد والدولة، وهذه العلاقة ستدفعه أكثر لإحترام سلطة الدولة، وحسن تنفيذ المهام المنوطة به.¹

ثانياً: فقدان الجنسية والتجريد منها

1. فقدان الجنسية:

يقصد بفقدان الجنسية أن يتخلى الشخص عن جنسيته التي يتمتع بها، سواء كان ذلك بإرادته أو رغماً عنه، ذلك أن التشريعات قد هجرت مبدأ الولاء الدائم لجنسية معينة فأصبح من حق كل فرد أن يغير جنسيته، كما تضع التشريعات شروطاً للدخول في جنسية الدولة، فإنها تتطلب شروطاً أخرى للخروج منها، وشروط الكسب عادة بمثابة أدلة وقرائن على اندماج الشخص في جماعة الدولة، وهو يكشف عن جدارة الشخص وأهليته لحمل جنسيتها على النقيض فإن الفقد يرتكز إلى شروط يكشف وجوده عن قيام قرائن وأدلة على انفصام الرابط الروحية بين الفرد والدولة بما يتطلب زوال جنسيتها.

عملاً بأحكام المادة 18 من الأمر 01/05، المعدل و المتمم للأمر رقم 86/70، و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية² فإنه
"يفقد الجنسية الجزائرية:

- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية؛
- الجزائري ولو كان قاصراً، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية؛
- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية؛
- الجزائري القاصر المكتسب الجنسية للجزائرية والذي يعلن عن تخليه أو تنازله عنها خلال سنتين ابتداء من بلوغه سن الرشد.

¹ بوضياف عمار، المرجع السابق، ص 163.

² المادة 18 من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005، المعدل و المتمم للأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، قانون الجنسية الجزائرية الطبعة الثالثة، سنة 2005

ومنه فإن المشرع الجزائري يشترط أن يكون اكتساب الجنسية الأجنبية برغبة حرة من الشخص نفسه، وأن يتم ذلك خارج الأراضي الوطنية، إذ لا يمكن لأي دولة أن تخضع لدولة أخرى وتتنازل عن سيادتها وتسلم رعاياها داخل حدودها، كما يجب أن يكون الشخص بالغاً سن الرشد القانوني، لأن هذا الأمر يتطلب إرادة حرة خالية من أي عيوب قد تشوبها. وعلى الجزائري الراغب في اكتساب جنسية أجنبية والتخلي عن الجنسية الجزائرية، طلب الإذن بذلك، ليصدر مرسوم رسمي بهذا الشأن، إذ يعتبر هذا المرسوم شرطاً لازماً لفقدان الجنسية الجزائرية، كما يشترط في الزواج ان يكون قانونياً، ويكون للزوج جنسية أجنبية تكتسبها المرأة بفعل الزواج سواء كان من اختيارها أو تفرض عليها جنسية الزوج.¹

2. التجريد من الجنسية:

يتم التجريد من الجنسية بإرادة الدولة فحسب، وذلك إما بالإسقاط وإما بالسحب، مع العلم أن التفرقة ما بين الإسقاط والسحب، وإن كانت واضحة المعالم في بعض القوانين، كالقانون المصري أو الكويتي أو السعودي، إلا أنها ليست كذلك في الكثير من القوانين الأخرى، كالقانون السوري والعماني والأردني والمغربي والجزائري. ويتم التجريد من الجنسية بسحبها ممن كسبها بصورة لاحقة على ميلاده (بالتجنس مثلاً) أو ممن كسبها بالتبعية (الزوجة والأبناء) وذلك نتيجة قيامه بأعمال تدل على عدم ولاءه للدولة أو عدم اندماجه في مجتمعتها.

أما التجريد من الجنسية بإسقاطها فعادةً ما يتم عقاباً لمواطني الدولة على ما ارتكبه من أفعال أو جرائم خطيرة بحق دولتهم.²

وتختلف الدول في تحديد نطاق أثر الإسقاط، إذ تقصره بعضها على الشخص نفسه، وتمدّه دول أخرى ليشمل زوجته وأولاده كذلك.

عملاً بأحكام المادة 22 من الأمر 01/05 المتضمن قانون الجنسية المعدل و المتمم بالأمر 86/70 ، فإن :

"

كل من إكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرّد منها اذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر؛

¹ عمارة عمارة: فقد و سحب و التجريد من الجنسية وإستردادها، محاضرات القانون الدولي الخاص 'الجنسية'، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة-2021/2020، بدون صفحة.

² وفاء فلحوط: الجنسية و التجنس، الموسوعة العربية، سوريا، المجلد الثالث: الحرف القاري. الرسم والنماذج الصناعية رقم الصفحة ضمن المجلد : 90.

- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (5) سنوات سجنا من أجل جنائية؛
- إذا قام لفائدة جهة اجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة؛
- ولا يترتب التجريد إلا اذا كانت الأفعال المنسوبة الى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية؛
- ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس (5) سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال.¹

الفرع الثاني:

فقدان الحقوق المدنية

بين المشرع الجزائري في الفصل المتعلق بالتوظيف أن من بين الشروط الأساسية للتوظيف ما ورد في الفقرة الثالثة من المادة 75 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم بحيث نصت على: "لا يمكن أن يوظف أيًا كان في وظيفة عمومية ما لن تتوفر فيه الشروط الآتية: أن يكون جزائري الجنسية، أن يكون متمتعًا بحقوقه المدنية، وأن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،....."².

فإراد بالحقوق المدنية مجموعة الحقوق والحريات التي يتمتع بها الموظف العام بصفته مواطناً في المجتمع أو الدولة، وتشمل هذه الحقوق حرية الرأي والتعبير، وحرية التملك والتصرف، كما تنطوي على حق المساواة مع الآخرين، وبعضها لصيق بالفرد، والبعض الآخر مقرر له من خلال علاقاته الاجتماعية مع الغير، فالحقوق المدنية هي مجموعة من الضمانات والحريات الأساسية التي تكفل للموظف العام حقوقه كمواطن في المجتمع بغض النظر عن وظيفته.³

للحديث عن فقدان الحقوق المدنية يستلزم الرجوع للأحكام المقررة في قانون العقوبات والتشريعات الأخرى ذات الصلة، بحيث تضمنت المادة 08 من الأمر 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، صراحة عقوبة تبعية تمثلت في عزل المحكوم عليه وطرده من جميع

¹ المادة 22 من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية، قانون الجنسية الجزائرية، الطبعة الثالثة، 2005.

² من المادة 75 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

³ عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 322.

الوظائف والمناصب السامية في الدولة¹، ونصت المادة 9 من قانون العقوبات الجزائي على العقوبات التكميلية، ومن بينها الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية، والمنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.

وقد أكدت المادة 112 من نفس القانون على إمكانية الحكم بحرمان الجناة من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في المادة 14، بما في ذلك منعهم من تولي أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر².

كما نصت المادة 302 فقرة 3 من الأمر 156/66 المتعلق بقانون العقوبات المعدل و المتتم، على جواز الحكم على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر وبالرجوع للمادة 14، نجدها تخول المحكمة عند قضائها في جنحة حظر المحكوم عليه من ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1، لمدة لا تزيد عن خمس سنوات، وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه³.

بمفهوم المخالفة فإن فقدان الحقوق المدنية ينتج عنه عزل الموظف العمومي مباشرة من جميع الوظائف، بمعنى آخر فهو حرمان المحكوم عليه أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية عليه من مباشرة حقوقه المدنية، وتعد من بين الحقوق العائلية والوطنية والمدنية التي تحرم من ممارستها على المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين، بحيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه، وبالتالي يؤدي الى نهاية علاقته الوظيفية⁴.

باعتبارهم ممثلين لسلطة الدولة وسيادتها، يتعين على الموظفين العموميين التحلي بالأخلاق الفاضلة والسلوك الحميد، ولهذا السبب، اشترط المنظم الجزائري لاستمرار الموظف في خدمته وعدم فقدانه لصفة الموظف العام، أن يكون متمتعاً بجميع حقوقه المدنية وغير محكوماً عليه بجناية أو جنحة من شأنها المساس بكرامة الوظيفة وتنقص من هيبتها.

ويعد المتمتع بالحقوق المدنية شأنه شأن حمل الجنسية الجزائرية شرطاً للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية على النحو الوارد في الفقرة الثانية من المادة 75 من الأمر 03/06 المتضمن القانون

¹ بوضياف عمار، المرجع السابق، ص 165.

² جمال قروف، مرجع سابق، ص 86

³ المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

⁴ رشيد حباني، المرجع السابق، ص 77.

الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم المذكورة سابقاً¹، كما أنه شرط لاستمرارية العمل فيها. ويُفهم من مخالفة هذه المادة أن عدم التمتع بهذه الحقوق يشكل عائقاً أمام الفرد للتوظيف، وبالتالي فإن فقدانها يترتب عليه مباشرة إنهاء مهام الموظف المعني من جميع الوظائف العمومية.

وعليه، فإن فقدان الموظف لحقوقه المدنية لأي سبب كان ينتج عنه إنهاء علاقته بالوظيفة العمومية بصدور قرار مناقض لقرار التعيين من الإدارة على النحو المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، وذلك اعتباراً من تاريخ فقدان الحقوق المدنية.²

الفرع الثالث:

الأثار المترتبة عن فقدان أحد شروط التوظيف

تعد مسألة فقدان الموظف العام لجنسيته أو حقوقه المدنية من أخطر الأثار التي قد تترتب على مساره الوظيفي، إذ تمثل الجنسية والحقوق المدنية شروطاً أساسية لاستمراره في الوظيفة العامة، فالجنسية هي رابطة الانتماء القانونية التي تربط الموظف بدولته وتخوله التمتع بكامل حقوقه المدنية والسياسية، في حين تشكل الحقوق المدنية ضماناً لحريات الأفراد وحقوقهم الأساسية كالتملك والتعبير والمساواة أمام القانون.

وإذا كان حصول الموظف على الجنسية وتمتعته بالحقوق المدنية شرطاً لازماً لتعيينه في الوظيفة العامة، فإن فقدانهما لهما سيكون له انعكاسات خطيرة على استمراره في هذه الوظيفة. إذ لا تكتفي الدولة بتطلب هذين الشرطين عند التعيين فحسب، بل تحرص على استمرار تحققهما طوال فترة خدمة الموظف، حفاظاً على نزاهة المرفق العام وثقة المواطنين في مؤسساته وموظفيها.

لذا، سوف تؤدي عملية فقدان الموظف لجنسيته أو حقوقه المدنية، بحكم القوانين النافذة، إلى وقف مفعول تعيينه في الوظيفة العامة وإنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة العامة على نحو فوري، لافتقاده لشروط أساسية لشغل هذه الوظيفة، كما تترتب عليه عدة أثار نفصلها على النحو الآتي:

أولاً: الأثار المترتبة على فقدان الجنسية أو التجريد منها:

إن شرط الجنسية للالتحاق بالوظيفة الوطنية ليس شرطاً للالتحاق بالخدمة فحسب، بل هو شرط للاستمرار فيها وبفقدانه يفقد الموظف العام صلاحيته للبقاء فيها ويتم فصله بغير الطريق التأديبي

¹ المادة 75 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً.

² المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً.

وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة الفرنسي في حكم له في 20-02-1959 في قضيته حيث قضى بأن مثل هذا الموظف يتعين شطبه من الكوادر "الأسلاك" ودون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والحال كذلك بالنسبة للموظف العام في ألمانيا إذا فقد جنسيته الألمانية يعزل طبقاً للمادة 29 من القانون الصادر في 14-07-1953، أما في الجزائر فإن الموظف العام يفقده الجنسية الجزائرية يفقد معها صلاحيته للبقاء فيها، ومن ثم فإنه يفصل بغير الطريق دون مراجعة اللجنة المتساوية الأعضاء أي بقوة القانون ولو تأخرت إجراءات الفصل بعد ذلك فإنها لا تعد إجراءات تنفيذية، ومن الآثار المترتبة على ذلك هو انقضاء الدعوة التأديبية ليس فقد على أساس أنه ترك الوظيفة، بل على أساس أنه لم يصبح خاضعاً للتشريع الوطنية الذي كان يتمتع بجنسيته.¹

إن ارتكاب العامل أي من الأفعال السابقة التي تؤدي إلى فقدانه الجنسية سواء بالسحب أو بالإسقاط، تؤدي إلى فقدانه وظيفته فوراً وبحكم القانون، وهذا دون الحاجة لإصدار أي قرار إداري بذلك لأن صدور هذا القرار يكون كاشف وليس منشئاً للمركز القانوني.²

ومنه يفقد الموظف صفته التي كانت مرتبطة بحمله للجنسية فور حدوث السبب المفقدها، وذلك بقوة القانون ودون حاجة لصدور أي قرار إداري بإنهاء خدمته، ويرجع السبب في ذلك إلى أن فقدان الموظف لجنسيته يترتب عليه مباشرةً زوال أحد الشروط الجوهرية لتعيينه في الوظيفة العامة، وهو شرط الجنسية الذي يعد من النظام العام، فالقرار الإداري الصادر بتعيين الموظف كان مبنياً على افتراض استمرار توافر هذا الشرط طوال فترة خدمته، وبزواله يصبح هذا القرار مشوباً بعيب مخالفة القانون، الأمر الذي يستوجب اعتباره كأن لم يكن بأثر رجعي من تاريخ فقدان الشرط.

لذا، فإن أي قرار إداري لاحق قد تصدره الجهة الإدارية بإنهاء خدمة الموظف في هذه الحالة لا يكون منشئاً لمركز قانوني جديد، بل مجرد قرار كاشف عن المركز القانوني الناشئ بقوة القانون، وهو زوال صفة الموظف العام عن الشخص لانعدام شرط الجنسية فيه، وتطبيقاً لذلك، فإنه يتعين على الجهة الإدارية التي ينتهي إليها الموظف اتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة آثار القرار الإداري المشوب بعيب مخالفة القانون فور ثبوت فقدان الموظف لجنسيته، وذلك باتخاذ قرار إداري لاحق كاشف عن زوال صفته كموظف عام منذ تاريخ فقدانه للجنسية، مع ما يترتب على ذلك من آثار قانونية أخرى.

¹ محمد الأخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 388

² حميد محديد، محاضرات في الوظيفة العامة، مطبوعة علمية مقدمة لطلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2020/2019، ص 99.

كما أن تشريعات الوظيفة العامة تتطلب قدراً من الولاء والانتماء لدولة أولاً، وللوظيفة العامة ثانياً التي يقوم بها الموظف نيابة عنها.¹

ثانياً: الأثار المترتبة على فقدان الحقوق المدنية

إن فقدان الحقوق المدنية يكون تنفيذاً لحكم قضائي بعقوبة تكميلية تقضي بمنع الموظف من مباشرة مهامه الوظيفية، بحيث نصت المادة 09 من قانون العقوبات المعدل و المتمم على العقوبات التكميلية²، من بينها:

- الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية و الوطنية و العائلية؛
- المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط؛
- حرمان الموظف من حق أو أكثر من حقوق المبينة في المادة 14 من نفس القانون، ومن تولي أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر؛
- عند ارتكاب جنحة أو حالات يحددها القانون أن تحضر المحكوم عليه من ممارسة حقوقه الوطنية المذكورة في المادة 09 مكرر 01، لمدة لا تزيد عن الخمس سنوات؛
- نصت المادة 09 مكرر 01 من قانون العقوبات على العقوبات التكميلية التي تؤدي الى حرمان الموظف من ممارسة حقوقه المدنية والمتمثلة في:
- العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة؛
- الحرمان من حق التدريس وإدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً أو مدرساً أو مراقباً.

يجب على القاضي في حالة الحكم بعقوبة جنائية أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق التي أشرنا إليها أعلاه، لمدة أقصاها عشرة سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية، أو الإفراج عن المحكوم عليه. وبالحكم على الموظف بالعقوبات التكميلية المذكورة أعلاه، تقوم النيابة العامة بإخطار الوالي أو المؤسسة أو الإدارة التي ينتهي إليها الموظف المدان جزائياً، قصد اتخاذ الإجراءات القانونية والإدارية، وذلك لاتخاذ سلطة التعيين قرار التسريح مرفقا بالحكم القاضي بالعقوبة التكميلية، وإخضاعه لتأشيرة المراقب المالي.³

¹كرامة علي فرج، "انتفاء الرابطة الوظيفية-دراسة تحليلية نقدية مقارنة بين القانونين الفلسطيني والأردني، دراسة مكملة لنيل درجة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين، 2017، ص 44.

² المادة 09 من الأمر 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدلة والمتممة بالمادة 4 من القانون رقم 06-24 مؤرخ في 19 شوال عام 1445 الموافق 28 أبريل سنة 2024.

³قروف جمال، مرجع سابق، ص 86.

خلاصة الفصل الأول

إن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة تفرض أن لا تكون هذه العلاقة أبدية ومنه نستخلص من هذا الفصل أن العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالجهة الإدارية التي يعمل لديها علاقة تنظيمية محكومة بأحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، والتي تحدد بدقة شروط قيامها واستمرارها وكذلك أسباب انقضائها وانتهائها. فهذه العلاقة ليست ذات طبيعة دائمة أو مستديمة، بل هي عرضة للانتهاء في حالات ولأسباب محددة نظمها الأمر 03/06 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22/22.

قد تنتهي العلاقة الوظيفية للموظف العام بسبب عوامل طبيعية كبلوغه السن القانونية للتقاعد أو وفاته بطريقة طبيعية أو أخرى حكومية، كما قد تنتهي هذه العلاقة بناءً على رغبة الموظف الذاتية من خلال تقديمه لطلب الاستقالة من الوظيفة، لكن في المقابل، هناك أسباباً أخرى تتعلق بمخالفة الموظف للقواعد القانونية المنظمة لشروط شغل الوظيفة العامة، والتي قد تؤدي إلى إنهاء خدمته جبراً عنه. ومن أبرز هذه الأسباب، فقدان الموظف العام لشرطي الجنسية و التمتع بالحقوق المدنية، فهذان الشرطان يُعدان من الشروط الجوهرية للتعين في الوظيفة العامة والاستمرار فيها، لذا فإن فقدان الموظف لجنسية الدولة التي يعمل بها أو حرمانه من حقوقه المدنية كلياً أو جزئياً بحكم قضائي، يترتب عليه انتهاء علاقته الوظيفية فوراً وبقوة القانون دون حاجة لأي إجراء إداري آخر.



الفصل الثاني:
الحالات التأويية لنهاية العلاقة الوظيفية



الفصل الثاني:

الحالات التأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية.

يعالج هذا الفصل الآليات التأديبية لإنهاء علاقة الموظف العام بالوظيفة العمومية و فقدان صفة الموظف العمومي، فالعقوبات التأديبية هي إجراء جزائي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ بسبب إهمال منصبه أو امتناعه عن القيام بما أسند إليه من مهام، ردعا له و لغيره من العودة لارتكابه، فهي عقوبة تصيبه في مركزه القانوني، فقد تؤدي الى عزله من الوظيفة بسبب التغيب عن منصبه لمدة حددها القانون والتي قد تترتب عليها عدة آثار من بينها حرمانه من التوظيف من جديد، كما قد تؤدي العقوبات التأديبية الى تسريحه من الوظيفة اذا ارتكب خطئ مهنيا جسيما حدده المشرع الجزائري في الدرجة الرابعة من العقوبات وهي أخطرهم وأشدهم على الموظف، ونظرا لخطورة ذلك فقد حرص المشرع الجزائري على وضع ضوابط لتوقيع العقوبة و وضع ضمانات لحماية الموظف من تعسف الهيئة المستخدمة في استعمال سلطتها التأديبية؛ بناء على ذلك سيتم التطرق إلى الإطار القانوني للعزل كسبب لنهاية العلاقة الوظيفية في المبحث الأول والإطار القانوني لتسريح الموظف العام في المبحث الثاني.

- المبحث الأول: الإطار القانوني للعزل كسبب لنهاية العلاقة الوظيفية.
- المبحث الثاني: الإطار القانوني لتسريح الموظف العام.

المبحث الأول:

الإطار القانوني للعزل كسبب لنهاية العلاقة الوظيفية.

يُعد العزل إحدى حالات نهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العامة الذي يفقده صفة الموظف وذلك بالرجوع لنص المادة 216 من الأمر 03/06 السابق الذكر. ويرجع سبب ذلك لغيابه عن العمل لمدة 15 يوم متتالية دون تقديم تبرير مقبول، فيعد حالة إهمال وتخلي عن المنصب، فالعزل هو جزاء للمتخلي عن منصبه نظير عدم احترام الموظف لالتزاماته الوظيفية ومسأسه بمبدأ استمرارية المرفق العام، فبرغم من أن الموظف هو من تخلى عن منصبه إلى أن المشرع الجزائري وضع ضمانات لحمايته من تعسف الإدارة، وهذا ما سأوضحه في هذا المبحث من خلال مطلبين.

- المطلب الأول: مفهوم العزل من الوظيفة العمومية.
- المطلب الثاني: الآثار القانونية و المادية المترتبة على العزل من الوظيفة العمومية.

المطلب الأول:

مفهوم العزل من الوظيفة العمومية.

يعتبر العزل إجراء إداري تأديبي للموظف العام سببه إهمال المنصب، يتخذ بموجب قرار معلل من السلطات الإدارية التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب من خلال ثلاث فروع، بحيث يتناول الفرع الأول تعريف العزل، الفرع الثاني أنواع العزل وتمييزه عن الحالات المشابهة له أما الفصل الثالث خصصته لضمانات عزل الموظف العام.

الفرع الأول:

تعريف العزل.

يهدف ضمان السير الحسن للإدارة العمومية و ضمان تقديم الخدمات العمومية باستمرار منح المشرع الجزائري للجهة الإدارية المختصة قرار العزل ضد الموظف الذي تخلى عن منصبه.

وحتى يتم ضبط مفهوم العزل من الوظيفة العمومية و نظرا لأهميته و جب علينا التعرّيج على التعريف اللغوي والاصطلاحي.

أولا: التعريف اللغوي.

العَزَلُ في اللغة من عَزَلَ الشيءَ يَعْزِلُهُ عَزْلًا وَعَزَلَهُ فاعْتَزَلَ وَأَنْعَزَلَ وَتَعَزَّلَ: نَحَّاهُ جَانِبًا فَتَنَحَّى، وَقَوْلُهُ تَعَالَى: إِنَّهُمْ عَنِ السَّمْعِ لَمَعَزُولُونَ.

وَتَعَازَلَ الْقَوْمُ: أَنْعَزَلَ بَعْضُهُمْ عَنْ بَعْضٍ وَكُنْتُ بِمَعَزِلٍ عَنْ كَذَا وَكَذَا أَي كُنْتُ بِمَوْضِعٍ عَزْلَةٍ مِنْهُ، وَاعْتَزَلْتُ الْقَوْمَ أَي فَارَقْتُهُمْ وَتَنَحَّيْتُ عَنْهُمْ.¹

ثانيا: التعريف الاصطلاحي.

تباين فقهاء القانون في تعريف العزل، وهذا راجع للطبيعة القانونية لهذا الأخير، فهناك من اعتبره عقوبة تأديبية وهناك من اعتبره إجراء أو قرار إداري يهدف إلى إنهاء العلاقة الوظيفية.

بحيث عرفته مقيمي ريمة بأنه: "قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية، التي لها صلاحية التعيين، دون إتباع الإجراءات و الضمانات التأديبية، بمقتضاه يتم فصل الموظف العام وحرمانه نهائيا من التوظيف في الوظيفة العمومية، وذلك بسبب إهماله لمنصب عمله دون عذر مقبول لمدة يحددها القانون".²

واعتبره مكي عمّام أنه: "جزاء تأديبي يؤدي الى القضاء على الحياة الوظيفية للموظف العام، وأنه أخطر العقوبات التأديبية نظرا لنتائجه على الموظف التي تتمثل في حرمانه من التوظيف من جديد"³، أشار الباحث من خلال هذا التعريف الى الأثار المترتبة على العزل و بين مدى خطورة هذا الإجراء على الموظف إلا أنه لم يحدد الجهة المعنية باتخاذ قرار العزل.

¹ ابن منظور، مرجع سابق، ص 440.

² مقيمي ريمة، "النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، المجلد 13، العدد الأول، 2021، ص ص 151-166.

³ مكي عمّام، "ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري"، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019، ص 110.

وهناك من عرف العزل بأنه: "...إجراء وعقوبة تأديبية في آن واحد، غير أنه وبالنظر إلى الأثار التي يترتبها من إنهاء العلاقة الوظيفية وعدم التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية، يرجح تكييفه بالعقوبة، خاصة وأنه جمع بينه وبين التسريح من حيث الأثار..¹"، من خلال هذا التعريف وحسب وجهة نظر الباحثة يُفهم بأن العزل هو عقوبة تأديبية لها نفس أثار التسريح وكيفت هذا التعريف استنادا للمادة 184 و185 التي ذكرتهم.

وهناك من اعتبر إجراء العزل "عقوبة تأديبية استيعادية غير مصنفة يتعرض لها كل من الموظف والمتربص على حد سواء بسبب ارتكبهما لمخالفة إهمال المنصب، والمتمثلة في التغيب عن المنصب لمدة 15 يوم متتالية على الأقل بدون مبرر، وذلك دون التمتع بالضمانات التأديبية"²، يشمل هذا التعريف طبيعة العزل وسببه والأثار المترتبة عنه، كما أكدت الباحثة على ضرورة النص على هذا الإجراء صراحة باستعمال عبارة "عقوبة تأديبية" وعدم الاكتفاء بعبارة "إجراء إداري".

وانطلاقا من التعريفات السابقة يمكننا تقديم تعريف للعزل كالآتي: "العزل هو إجراء إداري تأديبي يُوقَّع على الموظف العمومي الذي تخلى على منصبه القانوني لمدة حددها المشرع بـ 15 يوماً متتالية، يترتب عليه عدة أثار من بينها حرمانه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية".

ثالثا: التعريف التشريعي

لم يعطي المشرع الجزائري تعريف صريح للعزل ولكن أشار اليه في نصوص المواد 184، 185 و216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 184 منه على: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات عزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعدار، وفق كفاءات تتحدد عن طريق التنظيم"³.

كما حددت المادة 185 من نفس الأمر الأثار المترتبة على إجراء العزل والتسريح والتي تتمثل في عدم إمكانية توظيفه من جديد بقولها: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."⁴

¹ بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة فلسفة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد التاسع، ص 83.

² بدري مباركة: "عزل الموظف بسبب إهمال منصب في التشريع الجزائري"، مجلة الأستاذ الباحث، للدراسات القانونية والسياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، المجلد 05 العدد 2020.01، ص 135.

³ المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

⁴ المادة 185 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

ويعتبر العزل إحدى حالات نهاية الخدمة وفقدان صفة الموظف طبقاً لنص المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل و المتمم. أما المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321-17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب نصت على أنه: "يُعتبر في وضعية إهمال المنصب، كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر 15 يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول..."¹، وأضافت المادة 03 من نفس المرسوم: "أن العزل هو إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار بغض النظر عن الضمانات التأديبية"².

نستخلص مما سبق أن العديد من النصوص القانونية مثل الأمر 03/06 لم تعطِ تعريف دقيق للعزل واكتفت بالإشارة إليه؛ وبصدور المرسوم التنفيذي 321-17 خصص الفصل الأول لتعريف وضعية إهمال المنصب أو ما يسمى بالعزل من الوظيفة، واعتبره إجراء تأديبي يستلزم توفر شرط الغياب لمدة معينة دون مبرر مقبول.

الفرع الثاني:

أنواع العزل وتمييزه عن الحالات المشابهة له.

يعتبر العزل إجراء تأديبي توقعه السلطة المختصة على الموظف العمومي إثر ارتكابه أخطاء مهنية أو لتغييره لفترة معينة بدون مبرر مقبول، وقد أورد المشرع الجزائري هذه الحالات ضمن المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المشار إليه سابقاً.

وبالنظر إلى تعدد صور إنهاء الخدمة و تقارب بعض المصطلحات من حيث المعنى و الأثر وضع الفقه والقضاء لرفع بعض اللبس والغموض عنها وذلك بتمييز العزل عن الحالات المشابهة له، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفرع.

أولاً: أنواع العزل.

يتعرض الموظف العمومي لإجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار، ووفق لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم، بالإضافة للإهمال فقد يتعرض الموظف لنفس الإجراء بسبب أخطاء مهنية يتعرض من خلالها لمتابعات جزائية لا تسمح للموظف بالالتحاق لمنصبه.

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 321-17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الجريدة الرسمية رقم 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321-17، المشار إليه سابقاً

1. إهمال المنصب المؤدي إلى عزل الموظف:

حددت المادة 02 من المرسوم رقم 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب، حالات وضعية إهمال المنصب والمبررات المقبولة بحيث نصت على أنه: "يعتبر في وضعية إهمال منصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية، دون مبرر مقبول.

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

- الكوارث الطبيعية،
- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير،
- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمله.¹

كما نصت المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر على: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات عزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعدار، وفق كفاءات تتحدد عن طريق التنظيم".²

من خلال نصوص هذه المواد نستنتج أن الموظف الذي يتغيب عن منصبه لمدة محددة بدون أي عذر مقبول يؤدي ال عزل.

ويقصد بالتغيب عن الخدمة، الانقطاع التام عن العمل والذي يتمثل في عدم الحضور أصلا لمقر العمل خلال أوقاته الرسمية، ويشترط لإمكان اعتبار الموظف العمومي مهملا لمنصبه أن تكون مدة الانقطاع عن العمل 15 يوما متتالية³، فإذا عاد الموظف إلى العمل قبل المدة المحددة تسقط عنه عقوبة العزل ولكن يتعرض لعقوبة التغيب عن المنصب وتترتب عليها خصم في الراتب.

ولقد بين المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من المرسوم 321/17 السالف الذكر المقصود من عبارة "مبرر مقبول" والتي تتمثل في:

¹ المادة 02 من المرسوم 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب، المشار إليه سابقا.

² المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقا.

³ السعيد سحارة، سعيدة لعموري، "الآليات التأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات الحقيقية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019، ص 29/28.

1. الكوارث الطبيعية: ويقصد بها الزلازل والحرائق والعواصف الثلجية التي تتسبب في غلق الطريق....، ويتم إثباتها من قبل السلطة العمومية، وعادة ما تسلم وثيقة إدارية تثبت تعذر التحاق الموظف.¹
2. العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير: ويقصد به المرض الذي يصيب الموظف العمومي نتيجة حادث خطير تسبب في عجزه، بحيث يستوجب المكوث في المستشفى لمدة معينة، يجب تحت طائلة رفض هذا المبرر تسليم الشهادة طبية التي تثبت ذلك، مع التأشير عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي.²
3. المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالالتحاق لمنصبه: قد يتعرض الموظف العمومي الى متابعات جزائية تعيقه على الالتحاق بمنصب عمله مما يؤدي الى عزله.
2. الحكم على الموظف بعقوبة جنائية او جريمة مخلة بالشرف والأمانة:

من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام صدور حكم قضائي بحقه، بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة أو الحبس لمدة تزيد عن ستة أشهر، ويقع العزل في حال توافر هذا السبب حكماً بقوة القانون ولا تملك الإدارة أي سلطة تقديرية حياله، وأي تصرف يبدر عنها في تنفيذه لا يقبل الطعن به أمام القضاء الإداري، فإذا ثبت للإدارة أن الفعل المرتكب من قبل الموظف العام يشكل جرماً جزائياً، فيمنع عليها بقوة القانون مباشرة الإجراءات التأديبية أو متابعة السير فيها، وعلى الإدارة إحالة الموظف العام وجميع المراجع والمستندات المتعلقة بالفعل إلى المرجع القضائي المختص.³

كما نصت المادة 174 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل و المتمم السالف الذكر أن: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"، بناء على ذلك لا يتخذ هذا الإجراء بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، فيعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية الموقعة عليه لا تسمح ببقائه في منصبه إلا السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، فهي تنظر الى خطورة الأفعال المنسوبة اليه، ومدى صلتها وتأثيرها على الإدارة⁴، ويسري أثر التوقيف المترتب على المتابعات الجزائية، بعد أن يصبح الحكم نهائياً.

¹ ريمة مقيمي، مرجع سابق، ص 157.

² درار عبد الهادي، "عزل الموظف العام بين ضوابط الإقرار و ضمانات الحماية"، مجلة دفاتر الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، المجلد 01، العدد 2، 2021، ص 50.

³ عبد الله خلف الرقاد، "أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام"، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الألمانية الأردنية، الأردن، مجلد 11، العدد 04، 2019، ص 387.

⁴ خذير عمر، "العزل من الوظيفة العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 321/17"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص 35.

ثانياً: تمييزه عن الحالات المشابهة له

أبرزت جل التشريعات الحالات التي تُنتهي الرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة، وقد تعددت الأسباب التي يترتب عليها نهاية هذه العلاقة منها ما يتم بقوة القانون، ومنها ما يتم باتفاق بين الموظف والإدارة كالاستقالة وأخرى تستعمل فيها الإدارة سلطتها التقديرية لإنهاء مهام الموظف كالتسريح والعزل من الوظيفة.

وبالنظر لتعدد صور إنهاء الخدمة فإن الأمر يستدعي التفرقة بين العزل والاستقالة أولاً من ثم التفرقة بين العزل والتسريح.

1. التمييز بين العزل والاستقالة:

يُعدّ كل من العزل والاستقالة من الوظيفة العمومية إجراءات قانونية تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف ولهيئة المستخدمة، ولكن تختلف هذه الإجراءات في العديد من الجوانب:

بحيث تعتبر الاستقالة حق ثابت للموظف العام، اعترف به المشرع في إطار ممارسته ضمن الحدود التي رسمها القانون، وذلك حتى لا يجبر على البقاء في الوظيفة رغماً عن إرادته¹، بينما يُوقع إجراء العزل على أساس إهمال الموظف لمنصبه وغيابه بدون مبرر مقبول.

من حيث الآثار القانونية:

يترتب على العزل فقدان الموظف لحقوقه الوظيفية، مثل الراتب وعدم امكانيته في التوظيف من جديد، بينما تُتيح الاستقالة للموظف الاحتفاظ ببعض حقوقه، مثل مكافأة نهاية الخدمة، و إمكانية التعويضات متأخرة زيادة عن وثيقة تبين مجمل الخدمات التي قضاها في وظيفته²

من حيث الإجراءات:

تتطلب عملية العزل اتباع خطوات محددة من قبل السلطة المختصة تتمثل في ضرورة تبليغ الأعدار الى الموظف المعني شخصياً، عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي

¹ حباش بسمة: "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عباس لغرور-خنشلة-سنة 2020/2021، ص 125.

² مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 47.

وسيلة قانونية أخرى¹، بينما تتم الاستقالة من خلال تقديم الموظف طلباً رسمياً إلى الإدارة ويتم قبول الطلب بعد التأكد من رغبة الموظف الحرة في الاستقالة.

كما تتمثل نقاط التشابه بينهما في:

- يعتبر العزل والاستقالة سببين لإنهاء العلاقة الوظيفية وبالتالي فقدان صفة الموظف؛
- يتعين على الموظف أداء الواجبات المرتبطة به بعد تقديم طلب الاستقالة لحيث صدور قرار القبول، وإذا لم يحترم الموظف هذا الإجراء و ترك الوظيفة تتخذ ضده إجراءات العزل.²

نستخلص مما سبق أن الاستقالة حق معترف به للموظف العمومي ويتخذ بإرادة منفردة ويكون مقبولاً بعد الموافقة عليه من قبل السلطة الإدارية المخول لها صلاحية التعيين، ويعتبر من بين الأسباب الإرادية لنهاية العلاقة الوظيفية وهذا ما يميزه عن العزل الذي يعتبر إجراء إداري للانفرادي للإدارة التي تتخذه بسبب إهمال المنصب إذن فهو من بين الأسباب التأديبية للموظف، كما أن الاستقالة تُعتبر حالة عادية إرادية وغير تأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية بينما العزل يُعتبر إجراء تأديبي تنتهي به الرابطة الوظيفية.

2. التمييز بين العزل والتسريح:

يعتبر التسريح عقوبة تأديبية، وهو الخروج النهائي من الخدمة ويشبه هذا الإجراء عملية العزل الذي يؤدي الى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة، فهما جزاءان تأديبيان يؤديان إلى إنهاء صفة الموظف³، ومنه فقد يتشابهان هذان المصطلحان كما قد يختلفان في عدة جوانب منها:

1. من حيث الأسباب:

يصدر قرار التسريح بسبب إهمال الموظف للمنصب لمدة 15 يوما متتالية بدون مبرر مقبول، بينما يصدر قرار التسريح بسبب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة.⁴

2. من حيث الإجراءات:

¹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب ، المشار إليه سابقا.

² خذير عمر، مرجع سابق، ص 18.

³ مكي عماد، مرجع سابق، ص 110.

⁴ بدري مباركة، مرجع سابق، ص 137.

توقع عقوبة العزل بعد إعدار الموظف المعني بالأمر دون استشارة المجلس التأديبي ودون مراعاة الإجراءات والضمانات التأديبية، لأنه في حكم المتخلي عن منصبه بإرادته مما يؤدي إلى حرمانه من التمتع بالضمانات القانونية، غير أنه توقع السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبة التسريح بعد أخذ الرأي من اللجنة متساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي، مع احترام مجموعة من الإجراءات والضمانات المتعلقة بالموظف.

5. من حيث أجال الطعن:

يمكن أن يكون التسريح التأديبي محل التظلم من طرف الموظف المعني، أمام السلطات التي لها صلاحيات التعيين رفقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجتمعة كمجلس تأديبي مقيدتان بأجال محددة أقصاه شهر من تاريخ التبليغ من أجل الفصل في الملف المعروض، أما بالنسبة لعقوبة العزل يمكن له أن يتقدم بتظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل، وقد قيدها المشرع بأجال الإعدار الأول والثاني، وأجال اتخاذ قرار العزل والتظلم فيه.¹

8. من حيث إبطال القرار من طرف السلطة الإدارية:

يمكن للسلطة الإدارية إلغاء قرار العزل، إذا ما اقتنعت بالمبرر المقدم من طرف الموظف العام، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء، بينما يمكن إبطال الإدارة العمومية لقرار تسريح موظف متى كان غير مشروع ومخالف لأحكام القانون، دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.²

• تتمثل نقاط التشابه في:

- كلاهما عقوبة تأديبية توقع على الموظف والمتربص على حد سواء بسبب الإخلال بواجب وظيفي، وبذلك تنتهي علاقة الموظف بالإدارة العمومية وبالتالي يفقد صفته كموظف.
- يترتب على عقوبتي العزل و التسريح منع الموظف من التوظيف من جديد، ولا يستفيد الموظف المعني بالأمر الذي تعرض لعقوبة العزل والتسريح من ضمانات إعادة الاعتبار، وذلك بسبب عدم تطبيق هذا النظام على العقوبات الاستبعادية التي لا تقبل المحو بطبيعتها.³

¹ عمار بريق: مرجع سابق، ص 397.

² ريمة مقيبي، مرجع سابق، ص 155.

³ بدري مباركة، مرجع سابق، ص 136.

الفرع الثالث:

ضمانات عزل الموظف العمومي.

بما أن الإدارة العامة لها امتيازات السلطة العامة، فلها صلاحية تقرير العقوبات التأديبية التي تراها مناسبة متى أخل الموظف العام بالتزاماته وواجباته، فقد تتعسف الإدارة أحيانا في توقيع العقوبة عليه، ولذلك حرص المشرع الجزائري على تقرير مجموعة من الضمانات لكل من الموظفين المنسوب اليهم ارتكاب المخالفة لحمايتهم، ولجهة الإدارة تحقيقاً للتوازن بين مصلحة الموظف العام ومصلحة العمل في الجهاز الإداري، وفي سبيل تحقيق المصلحة العامة.

وتأسيسا على ذلك سأتطرق للضمانات السابقة لقرار العزل والمعاصرة إجراء العزل واللاحقة له.

أولا: الضمانات السابقة لقرار العزل.

أقر المرسوم التنفيذي 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب،

جملة من الضمانات السابقة لعزل الموظف العمومي والتي قد تحمي الموظف من أي تعسف قد ينتج عن غيابه والحفاظ على حقوقه وحمايته من التدخل الغير مشروع من طرف الإدارة والتي تتمثل في:

1. معاينة غياب الموظف وإعداره:

أولى المرسوم التنفيذي رقم 321/17 السالف الذكر أهمية بالغة لإجراء الإعدار ولكن قبل القيام بالإعدار فرض على الإدارة معاينة غياب الموظف.

1. معاينة الغياب: ويقصد بها تأكد الإدارة من حالة إهمال المنصب من قبل الموظف، وكضمانة له وجب على الإدارة إثبات حالة الغياب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري.¹

فقد أكدت المادة 04 من نفس المرسوم السالف الذكر على ضرورة إجراء المعاينة، فغياب الموظف العام عن منصبه تتم معاينته من طرف الإدارة المستخدمة للموظف، سواء عن طريق رئيسه السلمي أو عن طريق الأعوان الكلفين بذلك.²

¹ عبد الهادي درار، مرجع سابق، ص50.

² مقبي ريمة، مرجع سابق، ص 158.

2. إعدار الموظف: بعد معاينة الإدارة غياب الموظف خلال يومين عمل متتالين، توجه له إعدار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصب عمله فوراً، وإذا لم يلتحق بعد خمسة أيام من تاريخ الإعدار الأول ولم يقدم مبرر لغيابه، توجه له الإدارة إعدار ثانياً.¹

3. في حالة عدم تلقي الإدارة لأي عذر من الموظف الغائب:

تُعتبر ملاحظة البريد مع ختمه دليلاً على إثبات التبليغ، كما تتوقف الإدارة عن صرف راتب الموظف وتتخذ كل الإجراءات اللازمة لحماية مصالحها وضمان سير العمل.

4. في حالة عدم التحاق الموظف بمنصبه بعد 15 يوماً من الغياب المتتالي:

تعزل السلطة المختصة الموظف فوراً بقرار معلل، ويسري هذا القرار من تاريخ أول يوم غياب، أما إذا التحق الموظف المعني بمنصبه بعد الإعدارين مع مبرر مقبول فإن الإدارة تقوم بخصم من راتبه عدد الأيام التي غاب فيها، أما إذا لم يقدم المبرر المقبول فزيادة عن الخصم من الراتب يترتب عليه عقوبات تأديبية.²

وتماشياً مع تم ذكره فإن المشرع الجزائري أعطى للموظف ضماناً معاينة الغياب والإعدار حماية له من الاتهامات الملفقة والكاذبة فقد أعطاه عدة فرص من خلال الإعدار وانتظاره لمدة معينة لتبرير الغياب، وألزم الإدارة على إجراء التحقيق لإظهار الحقيقة.

ثانياً: الضمانات المقررة عند إجراء العزل.

ليكون قرار العزل صحيحاً خصه المشرع الجزائري بجملة من الضوابط والضمانات والتي تتمثل في:

1. الجهة المختصة بقرار العزل:

نصت المادة 184 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم، على أن إجراء العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين، ليتم بعدها التفصيل في هذا الإجراء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب،

¹ بريق عمر، مرجع سابق، ص 399.

² راجع المواد 10,9,8,7,6,5 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب، المشار إليه سابقاً.

و الذي أقر أنّ العزل إجراء إداري تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا ودون أية ضمانات تأديبية.¹

وعليه فإنّ العزل يُعد من صلاحيات السلطة الإدارية صاحبة التعيين دون مشاركة أي جهة أخرى، كما يُعزّز العزل من السلطة الإدارية التقديرية ويُتيح لها اتخاذ القرارات بفعالية .

ولا بد من الإشارة بأنّ السلطة الإدارية لا تتمتع بحرية مطلقة في اتخاذ قرار العزل، ويجب عليها اتباع الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي.

2. تسبب القرار:

ويقصد بالتسبب الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي أسند اليها القرار الإداري، فقد ألزم المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتسبب قرار العزل الذي يتضمن عقوبة تأديبية استبعادية تؤثر على المسار المهني للموظف، وتمنعه من التوظيف مجددا في قطاع الوظيفة العمومية، ولقد ورد النص على ضابط التسبب في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب المشار اليه سابقا بأن: " ... يتخذ بموجب قرار معلل..."، وكذا المادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي: " ... بعزله فورا، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه".²

3. تبليغ قرار العزل:

تبليغ الموظف بقرار العزل عملا بأحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي 321/17 السابق الذكر، تقوم السلطة الإدارية في أجل لا يتجاوز 08 أيام بتبليغ الموظف بقرار العزل بسبب إهمال المنصب، على أن يتضمن التبليغ وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بإمكانية التظلم أمامها في أجل شهرين من تاريخ تبليغه، عملا بأحكام المادة 13 من نفس المرسوم.³

4. الحق في الاطلاع على الملف التأديبي:

¹ خذير عمر: مرجع سابق، ص 49.

² بدري مباركة: مرجع سابق، ص 143.

³ طاهر بوشيبة، "العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري"، مجلة أفق علمية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص 451.

يُعتبر إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وحقه في الاطلاع على الملف، ذو أهمية لتمكينه من تحضير نفسه للدفاع أمام سلطة التأديب، لتكون له دراية كافية ومسبقة بالتهمة والشكاوى التي هو متابع عنها وهي حقوق دستورية يتمتع بها.¹

إذن نستخلص مما سبق لصحة قرار عزل الموظف أوجب المشرع على توفر شروط من بينها إصدار قرار العزل و تسببه من طرف السلطة الإدارية المختصة، فصدور القرار بدون تسبب وتعليل يجعله معيباً وقابلاً للطعن فيه بالإلغاء، كما أوجب ضرورة تبليغ الموظف المعني في أجل أقصاه (8) أيام من تاريخ اتخاذ القرار، ولا يجوز توقيع العقوبة على الموظف إلى بعد سماع أقواله، فقد يكون الاتهام باطلاً من أساسه.

ثالثاً: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل.

إلى جانب الضمانات السابقة لقرار العزل والضمانات المقررة عند إجراء العزل، هناك ضمانات أخرى جوهرية لاحقة تتمثل في التظلم الإداري وتظلم قضائي.

1. التظلم الإداري.

أي أنه طلب يقدمه الموظف المقصود بالعقاب للسلطة التي وجهت العقوبة عليه، يلتبس فيه إلغاء الدعوى بالعقوبة أو سحبه أو تعديله، أو عرض الموظف مظلته على السلطة الإدارية متخذة القرار مطالباً بالإنصاف عن طريق إعادة النظر في القرار الإداري الذي أصدرته، فهو وسيلة قانونية حولها المشرع للموظف قبل اللجوء إلى القضاء لحماية حقه، ويعطي بالمقابل الإدارة ويفسح المجال لإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات²، وينقسم إلى نوعين :

1. التظلم الولائي:

هو آلية قانونية يُمكن للموظف من خلالها التقدم بشكوى ضد قرار إداري معيب صدر بحقه، يُقدم التظلم مباشرة إلى الجهة التي أصدرت القرار، بالنظر في القرار المعيب إما بتعديله أو إلغائه أو سحبه، ولا تُلزم الإدارة بالرد على الموظف الطاعن، ففي حال عدم الرد أو رفض تعديل القرار، يمكن للموظف التوجه إلى السلطة الأعلى من خلال ما يُسمى بالتظلم الرئاسي.³

¹ عثمان لخضر، قصري لبن، "الآليات القانونية لتأديب الموظف العام"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020/2019، ص42

² قوبلي زوينة، بن حاج وهيب، "الوضعية القانونية للموظف في مجال التأديب بالجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018/2017، ص47.

³ درار عبد الهادي، مرجع سابق، ص52.

2. التظلم الرئاسي:

يُتيح التظلم الإداري الرئاسي للمتضرر من قرار إداري التقدم بشكوى إلى الرئيس الإداري الذي أصدر القرار، يتميز هذا النوع من التظلم بفعالية أكبر من التظلم الإداري الولائي، حيث يتمتع الرئيس الإداري بصلاحيات واسعة لإلغاء القرار أو تعديله أو سحبه ليصبح متوافقاً مع أحكام القانون، يُعدّ التظلم الإداري الرئاسي أداة رقابية فعّالة على عمل المرؤوسين، ويساعد على كشف أوجه الخلل والقصور في الإدارة. كما يُتيح ضمانات أكبر للحيدة والموضوعية للنظر في التظلم وإصدار قرار عادل من قبل الرئيس الإداري.¹

2. الطعن القضائي.

يُعدّ الطعن القضائي أداة فعّالة لحماية حقوق وحريات الموظفين في دولة القانون، حيث يُتيح لهم الطعن في أي قرار إداري غير مشروع صدر بحقهم، مثل قرار العزل، يتم رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً أو مجلس الدولة، وذلك حسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، يُمثل الطعن القضائي نوعاً من الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، ويضمن للموظفين فرصة لإعادة النظر في أي قرار ظالم قد يلحق بهم الضرر، يُمكن للموظف من خلال الطعن القضائي المطالبة بإلغاء القرار الإداري أو تأديبه غير المشروع، وإعادة جميع حقوقه التي تمّ التعدي عليها.²

نستنتج مما سبق أن الإجراءات المتبعة في عملية عزل الموظف العمومي مُحاطةً بضمانات قانونية تُساهم في حمايته من أيّ تعسفٍ قد تُمارسه الإدارة العامة، وتُمثل هذه الضمانات شبكة أمان تُحيط بحقوق الموظف، وتؤكد على مبدأ سيادة القانون ونزاهة القضاء، ويُعبّ الطعن القضائي دوراً رئيسياً في هذه المنظومة، حيث يُتيح للموظف المعتدى على حقوقه التقدم بدعوى أمام القضاء المختص لطلب إلغاء قرار العزل أو تعديله، وبالتالي، يُعدّ الطعن القضائي ضماناً أساسية لحماية حقوق الموظفين.

¹ محمد الأحسن، "النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)". أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص 227.

² فلاح هيبه، "عزل الموظف بسبب إهمال المنصب"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص 48.

المطلب الثاني:

الأثار القانونية والمادية المترتبة على العزل من الوظيفة العمومية.

يُعدّ العزلُ عقوبة إدارية تُنهي العلاقة الوظيفية بشكلٍ نهائيّ، ولذلك يجبُ تطبيقه وفقاً لقواعدَ قانونية محددة تضمنُ احترامَ ضمانات الموظف وحقوقه، كما يهدف للتوفيق بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة.

فيصيحُ نافذاً عند صدور قرار إداري من الجهة المختصة بذلك، ويؤثر هذا القرار بشكل مباشر على العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، مع انعكاس آثاره بشكلٍ أكبر على الموظف الذي يُعدّ الطرفَ الأضعفَ في هذه العلاقة.

وتماشياً مع تم ذكره سيتم تقسيم هذا المطلب الى فرعين بحيث يتناول الفرع الأول الأثار القانونية المترتبة على عزل الموظف العام، بينما يتناول الفرع الثاني الأثار المادية التي تترتب على عزل الموظف العام.

الفرع الأول:

الأثار القانونية المترتبة على العزل من الوظيفة العمومية.

يعتبر العزل من الوظيفة العمومية عقوبة إدارية قاسية تُلقى بظلالها على كل من الموظف العام والهيئة المستخدمة، حيث يُفقد الموظفُ مصدرَ دخله ومزاياه الوظيفية، وقد يُلحق به وصمة اجتماعيةً وأضراراً نفسية.

في المقابل قد تُؤدّي عملية العزل إلى فقدان الإدارة للكفاءات وتدهور صورتها، غير أن تأثيرها على الموظف تكون بشكل كبير وبارز لأنه الطرف الضعيف في هذه العلاقة، تتمثل هذه الأثار في:

أولاً: فقدان صفة الموظف العمومي.

يترتب على إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب العزل فقدان الموظف المعزول لصفة الموظف التي اكتسبها بعد التحاقه بالوظيفة وترسيمه بها، حيث تناول المشرع من خلال نص المادة 216 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم على أنه ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن العزل، التسريح....."¹

¹ صيتي محمد: "أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة-غرداية- كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2021/2020، ص44.

ومنه فإن إجراء العزل يؤدي الى نهاية العلاقة الوظيفية ومنه فقدان الموظف لصفة الموظف العمومي، وفقدان جميع الحقوق المرتبطة بهذه الصفة، وتجريده من جميع الوسائل التي تدل على صفته كموظف.

ثانيا: حرمان الموظف المعزول من التوظيف من جديد.

تُنصّ المادة 185 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم على منع إعادة توظيف الموظف المعزول في الوظيفة العمومية، مع إمكانية منح استثناءات بناءً على احتياجات محددة لبعض القطاعات، وكمثال على ذلك، تمّ إعادة إدماج فئة الشبه طبيين في قطاع الصحة بناءً على ترخيص من المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وذلك بموجب محضر اجتماع عُقد في 16/02/2016 بحضور ممثلي وزارتي المالية والصحة والسكان وإصلاح المستشفيات¹.

ويُشار إلى أن المشرّع قد ميّز بين الموظف المعزول والعون المتريص المعزول بسبب إهمال المنصب، حيث يُمنع الأخير من التوظيف في الوظيفة العمومية لمدة 3 سنوات فقط من تاريخ تبليغه بقرار العزل، بينما يُمنع الأول بشكلٍ عام من إعادة التوظيف².

لذلك يُقترح إعادة النظر في عقوبة الفصل التأديبي للموظف المعزول لتكون محددة المدّة بدلاً من الإقصاء مدى الحياة، مع مراعاة الظروف المبررة للتغيب عن العمل، لما في ذلك من آثار إيجابية على الموظف والإدارة، وتماشياً مع مبدأ التدرج في العقوبة المُطبق على العون المتريص المُهمّل في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب.

ثالثاً: تحرير منصب عمل الموظف.

تنص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب على إلغاء صفة الموظف عن الشخص الذي لم يلتحق بمنصبه، مع تحرير منصبه ليصبح شاغراً جاهزاً للتعيين، وشطب اسمه من قوائم الموظفين، دون اتخاذ أي إجراء تأديبي، لضمان كفاءة الإدارة والعدالة وشفافية التوظيف³.

مما سبق نستنتج أنه يتم رفع التجميد المؤقت عن المنصب المالي المحرر بعد مرور شهرين من تاريخ تبليغ الموظف بقرار العزل و عدم قيام هذا الأخير بأي إجراء.

¹ عمار بريق: المرجع السابق، ص53.

² المرجع نفسه الصفحة نفسها.

³ فلاح هبية: المرجع السابق، ص59.

الفرع الثاني:

الآثار المادية للعزل من الوظيفة العمومية

نظرا لخطورة العزل باعتباره عقوبة تأديبية تحرم الموظف من ممارسة مهامه الوظيفية، والتي تسري من تاريخ غياب الموظف، وتتمثل في انقضاء 15 يوم يسري بأثر رجعي، وباعتبار قرار العزل قراراً إدارياً فردياً فقد تترتب عليه آثار مادية ومالية سنوضحها من خلال هذا الفرع.

أولاً: قبل صدور قرار العزل

وفقاً لما جاء في المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب فإنه:

يخصم من راتب المعني، بقدر الأيام التي تغيب فيها، إذا ما قدم مبرر مقبول للسلطة الإدارية، أما في حالة ما إذا التحق المعني بمنصبه و لم يقدم مبرراً مقبولاً للسلطة الإدارية، فإنه يخصم من راتبه بقدر الأيام التي تغيب فيها وتسلط عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية.¹

ويفقد الموظف المعني حقه في الراتب؛ إذا لم يلتحق بمنصبه رغم صحة تبليغ الاعذارين وقد أكدت على ذلك المادة 10 من نفس المرسوم، ويبقى منصب الموظف المعني شاغلاً خلال شهرين من تبليغ قرار العزل، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 13 على أنه: "لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة".²

ثانياً: بعد صدور قرار العزل

بعد فوات أجل شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل المنصوص عليه في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، يمكن شغل منصب الموظف المعزول و يفقد هذا الأخير الحق في الراتب المنصوص عليه بموجب المادة 32 من الأمر 06/03، ذلك أنه بمجرد عزله يتم شطبه من تعداد المستخدمين بالإدارة التي كان يتبعها ويلغى منصبه المالي والإداري معاً، إلا أنه متى قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً خلال أجل الشهرين المحدد في المادة 13 سالفة الذكر، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة

¹ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المتعلق بكيفيات عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب: المشار إليه سابقاً.

² مقبيي ريمة، مرجع سابق، ص 162.

المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي، وهذا ما جاء في نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321¹.

عند انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها، فإن ذلك يترتب عليه توقف صرف راتبه. ويستند هذا الإجراء إلى القاعدة المنصوص عليها في المادة 121 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، والتي تربط بين استحقاق الراتب وأداء الواجبات القانونية للوظيفة².

بمعنى آخر، يعتبر الراتب مقابلاً للخدمات التي يؤديها الموظف، وبالتالي فإن انتهاء علاقته الوظيفية يؤدي إلى انقطاع أدائه لهذه الخدمات بأثر رجعي من تاريخ توقيفه عن العمل لذلك، يتوقف صرف راتبه اعتباراً من ذلك التاريخ.

ولا تتحمل ميزانية الإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها الموظف عبء الاستمرار في دفع راتبه بعد انتهاء علاقته الوظيفية بها، ويتم تجسيد هذا الأثر عملياً من خلال إصدار مصالح المالية شهادة توقيف الراتب، والتي يبدأ سريانها من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف³.

تعويض الإدارة عن مصاريف التكوين المتخصص ويقصد به أن الإدارة عند بداية التكوين توقع التزاماً مع الناجحين للالتحاق بالتكوين المتخصص لهم فتلتزمهم بالخدمة لدى الإدارة العمومية لمدة معينة، وفي حالة إخلالهم بهذا الالتزام يتعين عليهم تعويض الإدارة عن كل مصاريف التكوين المتخصص وفقاً لأحكام المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 194/20 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية⁴.

المبحث الثاني:

الإطار القانوني لتسريح الموظف العام.

يُعتبر التسريح من الوسائل القانونية التي تملكها الإدارة العمومية لإنهاء علاقة العمل مع الموظف العام، وهو يشكل قراراً إدارياً خطيراً لما له من تأثير مباشر على المركز الوظيفي للموظف وما يرتبط به من

¹ مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 261.

² المادة 121 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً.

³ فلاح هيبية، مرجع سابق، ص 60.

⁴ المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 194/20 المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

حقوق ومزايا، ويأتي التسريح في سياق ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية في تنظيم وتسيير المرفق العام بما يحقق المصلحة العامة، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل تخضع لضوابط وقيود تشريعية وقضائية تهدف إلى حماية الموظف من التعسف والانحراف.

وينقسم التسريح بحسب الأسباب الدافعة إليه إلى نوعين رئيسيين: التسريح التأديبي والتسريح لأسباب إدارية، فالتسريح التأديبي يُعد بمثابة جزاء وعقوبة توقعها السلطة التأديبية على الموظف نتيجة ارتكابه لأفعال أو تصرفات مخلة بواجبات الوظيفة العامة وتتنافى مع مقتضياتها، وذلك بعد إجراء تحقيق إداري وفقاً للإجراءات والضمانات المكفولة قانوناً، ويترتب على هذا النوع من التسريح حرمان الموظف من بعض الحقوق والمزايا المالية وفي جميع الأحوال، يخضع قرار التسريح لرقابة القضاء الإداري للتأكد من مدى مشروعيته وخلوه من عيوب عدم الاختصاص أو الشكل أو الانحراف بالسلطة، كما يحق للموظف المسرح الطعن في قرار تسريحه والمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء ذلك، مما يشكل ضمانة هامة في مواجهة سلطة الإدارة، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال مطلبين: حيث سنتناول في المطلب الأول: مفهوم التسريح من الوظيفة العمومية، ثم في المطلب الثاني التطرق للأثار القانونية والمادية المترتبة على تسريح الموظف العمومي.

المطلب الأول:

مفهوم التسريح من الوظيفة العمومية.

يُعد التسريح عقوبة تأديبية من أشد العقوبات التي توقع على الموظف العمومي بسبب ارتكابه أخطاء جسيمة، تؤدي بذلك إلى إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة العامة، وتتنوع الأسباب والدوافع التي قد تدفع الإدارة إلى اتخاذ قرار التسريح، فقد يأتي على سبيل الجزاء التأديبي نتيجة ثبوت ارتكاب الموظف لمخالفات جسيمة أو أفعال مشينة تتنافى مع كرامة الوظيفة وتمس بسمعة الإدارة، وفي كل الأحوال يظل التسريح تصرفاً استثنائياً ينبغي التعامل معه بحذر شديد، وعدم اللجوء إليه إلا بعد استنفاد كافة البدائل والخيارات الممكنة، وانطلاقاً من خطورة الأثار المترتبة على التسريح، فقد حرص المشرع على إحاطته بسياسات من الضمانات والإجراءات الصارمة التي تكفل حماية الموظف من تعسف الإدارة، وذلك من خلال تقييد سلطتها في اللجوء إليه وحصر حالاته، وإلزامها باحترام مبدأ الحيادة والشفافية وتمكين الموظف من ممارسة حقه في الدفاع، علاوة على إخضاع قرار التسريح لرقابة القضاء الإداري بهدف التحقق من مشروعيته وخلوه من عيوب عدم الاختصاص أو الانحراف بالسلطة أو مخالفة القانون، بناء على ذلك سيعالج هذا المطلب تعريف التسريح وأساسه القانوني، أنواعه وشروطه.

الفرع الأول:

تعريف التسريح وأساسه القانوني.

على الرغم من أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفاً محدداً للتسريح التأديبي، إلا أنه اكتفى بتحديد أهم الأخطاء المهنية التي تستوجب فرض هذه العقوبة التأديبية، وصنفها ضمن عقوبات الدرجة الرابعة، معتبراً إياها من أشد العقوبات التأديبية التي قد تُفرض على الموظف، والتي تؤدي إلى فقدانه لوظيفته بشكل نهائي، وفي ضوء غياب تعريف تشريعي واضح، سنستعرض بعض التعاريف التي قدمها الفقه والقضاء فيما يتعلق بالتسريح التأديبي، والوقوف على أساسه القانوني وفهم طبيعته بشكل أفضل.

أولاً: تعريف التسريح.

في سبيل الوصول إلى تعريف دقيق وشامل للتسريح، من المهم أن نستكشف هذا المفهوم من منظورين أساسيين: التعريف اللغوي والتعريف الاصطلاحي.

1. التعريف اللغوي:

التَّسْرِيحُ: مَصْدَرٌ مِنَ الْفِعْلِ سَرَّحَ، وَيَعْنِي إِطْلَاقَ الشَّيْءِ مِنْ عِقَالِهِ، وَفَكَ وَثَاقِهِ، وَالتَّسْرِيحُ إِرسَالُكَ رَسُولًا فِي حَاجَةٍ سَرَّاحًا، وَسَرَّحْتُ فُلَانًا إِلَى مَوْضِعٍ كَذَا إِذَا أَرْسَلْتُهُ. وَتَسْرِيحُ الْمَرْأَةِ تَطْلِيْقُهَا، وَتَسْرِيحُ دَمِ الْعِرْقِ الْمَقْصُودُ يَعْنِي إِرسَالُهُ بَعْدَ مَا يَسِيلُ مِنْهُ.¹

2. التعريف الاصطلاحي:

عرف جانب من الفقهاء الفصل أو ما يسمى بالتسريح على النحو التالي:

لقد حاول بعض الفقهاء والباحثون وضع تعريف محدد للتسريح التأديبي انطلاقاً من تعدد أسبابه وأشكاله في إطار النظام القانوني للوظيفة العمومية، حيث عرفه مقدم سعيد على أنه إجراء يترتب عنه فقدان صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة، وعرفه بوطبة مراد على أنه: "فصل الموظف الذي ارتكب خطأ مهني من الدرجة الرابعة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ الرأي الملزم للجنة".²

¹ ابن منظور، مرجع سابق، ص 479.

² عبد الله أنس، الفايز عبد الله، "تسريح الموظف العام"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021/2022، ص 18.

كما يقصد بالتسريح التأديبي الإخلال بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها قانونا، فإذا صدرت أي تصرفات من الموظف غير لائقة سواء مع الغير أو في حالة ارتكابه لأخطاء، فإن ذلك يؤدي إلى المساس بمصلحة الإدارة، ففي هذه الحالة يحق للإدارة أن تتخذ إجراء التسريح وذلك حفاظا على السير الحسن للمؤسسة وهو أقصى عقوبة تأديبية يمكن أن تُفرض على الموظف، وتُستخدم فقط في الحالات الاستثنائية ويُؤدّي إلى حرمان الموظف من جميع حقوقه الوظيفية، بما في ذلك الراتب والتعويضات والمعاش التقاعدي، ولا يحقّ له العودة إلى العمل في الوظيفة العمومية مرة أخرى.¹

وأخر عرفها بأنها: "إجراء تأديبي يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية، أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة".²

وتم تعريفها في الفقه المصري بأنها: "قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المعاقب وجهة عمله وزوال رابطته الوظيفية".³

بالجمع بين التعريفين اللغوي والاصطلاحي، يمكننا صياغة تعريف جامع للتسريح على النحو التالي: التسريح هو الإجراء الذي يتم من خلاله إنهاء علاقة الموظف بوظيفته بشكل دائم، إما بسبب ارتكابه أخطاء مهنية جسيمة تستوجب هذه العقوبة التأديبية، أو لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة وحسن سير العمل في المؤسسات والهيئات العامة، وذلك وفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها.

3. التعريف التشريعي:

تعد كلمة "التسريح" ذات دلالة على الإبعاد والإزالة من المنصب، وقد تم استخدامها في القانون الجزائري بعد اقتباسها من القانون الفرنسي، حيث تشير إلى إنهاء العلاقة الوظيفية من قبل الجهة المستخدمة. وبصدور الأمر رقم 66/133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، والذي

¹ موصلي لبيدة، والي سهام: "الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري"، مذكرة مكملو لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2017، ص 10.

² مرابط خديجة: "تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي نور البشير - البيض، الجزائر، المجلد الأول، العدد الثامن، 2017، ص 252.

³ المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

يكاد يتطابق مع الأمر رقم 59/244 المنظم للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في فرنسا، نجد أن معظم نصوص هذه المواد توظف مصطلح "التسريح" للإشارة إلى معنى التسريح التأديبي.¹

من جهة أخرى، نص المرسوم رقم 84/10 المتعلق باختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها على أن الآراء التي تصدرها هذه اللجان تكون استشارية، باستثناء الحالات التي تكتسب فيها طابعاً إلزامياً، ومنها حالة التسريح مع الاحتفاظ بحقوق المعاش أو إغائها، وهو ما يشير إلى التسريح التأديبي. كما نص المرسوم 85/59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على تصنيف العقوبات التي يمكن فرضها على الموظفين وفقاً لجسامة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات، حيث تشمل الدرجة الثالثة عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق ودون تعويضات، وهو ما يدل أيضاً على التسريح التأديبي.²

من خلال مما سبق نستنتج أن المرسوم رقم 84/10 الذي ينظم عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتوضح أن آراء هذه اللجان تكون استشارية بشكل عام، إلا في حالات معينة تكتسب فيها طابعاً إلزامياً، ومن بينها حالة التسريح التأديبي مع الاحتفاظ بحقوق المعاش أو إغائها كما يشير المرسوم 85/59 الذي يحدد القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية إلى تصنيف العقوبات التأديبية التي يمكن فرضها على الموظفين إلى ثلاث درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة، وتندرج عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق ودون تعويضات ضمن عقوبات الدرجة الثالثة، وهي أشد العقوبات التأديبية. وهذا يعكس خطورة التسريح التأديبي كإجراء عقابي يمس بمصالح الموظف ويؤدي إلى إنهاء علاقة العمل.

في الأخير استقر المشرع الجزائري على تصنيف التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وهي آخر عقوبة وأخطرها بحسب جسامتها بحيث نصت المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم على: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات نخص بالذكر الدرجة الرابعة التي تتضمن

- التنزيل إلى الرتبة الثانية مباشرة.

- التسريح".³

¹ زياد عادل: "تسريح الموظف العمومي وضمائنه"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 88، 89.

² المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³ المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً.

كما نصت المادة 181 من نفس الأمر على أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي الى التسريح¹، بشكل عام، سلط المشرع الجزائري الضوء على الجوانب الإجرائية والموضوعية للتسريح التأديبي في القانون الجزائري، من حيث دور اللجان المتساوية الأعضاء في اتخاذ القرار، وتصنيف التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة، مما يعكس أهمية هذا الإجراء وخطورته في آن واحد.

ومنه فالتسريح هو فصل للموظف بسبب أخطاء مهنية جسيمة وهو وسيلة تأديبية تتخذها الإدارة، ويتخذ صورتان²:

– عقوبة تسريح مع إشعار مسبق:

يفقد الموظف صفته كموظف عمومي مجرد توقيع العقوبة، إلا أنه لا يترتب عليه فقدان حقه في المعاش بعد وصوله السن القانونية للتقاعد، فالسنوات التي أداها في الخدمة يتم احتسابها له في المعاش.

– عقوبة التسريح دون إشعار مسبق:

يفقد الموظف حقوقه في المعاش عكس العقوبة السابقة، فيصبح الموظف كأنه لم يؤد أي خدمة في الإدارة العمومية التي كان يوظف فيها.

ثانيا: الأساس القانوني للتسريح.

يتمثل الأساس القانوني للتسريح التأديبي في الخطأ المهني الجسيم الذي ارتكبه الموظف العمومي عند تأديته وظيفته، ويشكل هذا الأساس الركيزة الأساسية للإجراءات التأديبية التي تتخذها السلطة الإدارية؛ رغم أن المشرع الجزائري لم يورد تعريف للخطأ المهني إلا أن الفقه اعطى تعريف له: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل وينافي واجبات منصبه"، وآخر عرفه بأنه: "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر فيها بصورة سلبية"³.

وقد أدرج المشرع الجزائري الأخطاء المهنية الجسيمة في الدرجة الرابعة في المادة 181 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، السابق الذكر، والتي تنص على: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

¹ المادة 181 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

² محمد ريقط: مرجع سابق، ص ص 27، 28.

³ مرابط خديجة: المرجع السابق، ص 252.

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته؛
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل؛
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة؛
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة؛
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية؛
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.¹

بحيث تستدعي لتنفيذها ارتكاب الموظف العام خطأ جسيم يتناسب مع العقوبة المقررة وذلك نظرا لخطورتها، بالنسبة للمتربص لا ينطبق عليه هذا النوع من العقوبات غير التسريح من دون إشعار مسبق أو تعويض، وذلك كون المتربص في فترة تجربة.²

تأخذ الإدارة على عاتقها تكيف الخطأ التأديبي بما يتناسب مع العقوبة التأديبية وتوقع العقوبة من الدرجة الرابعة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يقوم الخطأ التأديبي على ثلاثة أركان تتمثل في الركن المادي والمعنوي والركن الشرعي:

1. الركن المادي للخطأ التأديبي:

اعتبر القضاء الجزائري الركن المادي شرطا أساسيا يجب توفره في الخطأ، وهذا ما قضت به المحكمة العليا عند اصدها لقرار تبين من خلال إجراءات التحقيق أن الإدارة لم تقم بذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف، والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية، وبالتالي فإن المحكمة هنا غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار فلا يجوز للمشرع أن يعاقب الموظف على مجرد التفكير وحده في ارتكاب الجريمة فهذا لا يكفي وإنما

¹ المادة 281 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار اليه سابقا.

² خيضاوي نعيم. "باية فتيحة: الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، جوان 2020، ص 49.

يجب أن تصدر أفعال عن إرادة وارتكابه لفعل محذور والمتمثل بإخلاله بواجبات وظيفته ، والممنوعة قانوناً، مما يؤدي إلى تشكيل الخطأ التأديبي.¹

أما بالنسبة للتسريح الإداري فيتمثل أساسه القانوني في لأسباب التي يقرها النظام القانوني في الوظيفة العمومية والتي بموجبها أعطي الحق للإدارة في اتخاذ قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بإجراء إداري تتمثل هذه الأسباب في: عدم الكفاءة المهنية التسريح الإداري بسبب التخلي عن الوظيفة وإلغاء الوظيفة، عدم اللياقة الصحية، وفقدان الجنسية.

2. الركن المعنوي:

يتمثل الركن المعنوي للخطأ التأديبي في القصد الذي يتجسد في الفعل الإداري الصادر من الموظف والذي يؤدي إلى إدانته وترتيب المسؤولية التأديبية عليه، أو هو قيام الموظف العمومي بتوجيه إرادته إلى القيام بالنشاط الايجابي أو السلبي المؤدي إلى أحداث الخطأ التأديبي، هذا وينبغي مراعاة كافة الظروف التي رافقت سلوك الموظف أي الملابس التي أحاطت بالواقعة وكذا مركزه وطبيعة عمله، حيث لا يسأل الموظف في حال ما إذا كانت إرادته معيبة، كما تنتفي مسؤولية الموظف التأديبية في حالات الضرورة والاكراه المادي والمعنوي والقوة القاهرة والحادث الفجائي.²

3. الركن الشرعي:

يشير مبدأ الشرعية في القانون الجنائي إلى أنه لا يمكن اعتبار أي فعل جريمة أو فرض عقوبة عليه إلا إذا كان هناك نص قانوني صريح ينص على ذلك. وبتطبيق هذا المبدأ في مجال التأديب، فإنه يقتضي أن يكون الخطأ التأديبي منصوصاً عليه في القوانين واللوائح حتى يمكن مساءلة الموظف عنه ومعاقبته تأديبياً، لذلك، فإن تطبيق مبدأ الشرعية في المجال التأديبي يتم بشكل مرن، بحيث يتم النص على المبادئ والواجبات العامة للموظف، وترك تقدير الأفعال التي تشكل إخلالاً بها للسلطة التأديبية، مع خضوع هذه السلطة لرقابة القضاء الإداري لمنع التعسف أو الانحراف في استعمالها.³

¹ بلجيلالي حورية، "عقوبة التسريح التأديبي للموظف العام في القانون الجزائي"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم- 2018/2017، ص29.

² سهام طرشة: "إنهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائي"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة-2020/2019، ص26

³ عدة هوارية: "عقوبة تسريح الموظف العمومي لأسباب تأديبية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، 2023/2022، ص25

الفرع الثاني:

أنواع التسريح.

يُعد التسريح من الإجراءات الهامة التي تؤثر بشكل كبير على حياة الموظف الوظيفية، وتُنهي علاقة العمل بينه وبين الإدارة بشكل نهائي، وتتنوع أنواع التسريح بحسب الأسباب والظروف المؤدية إليه، فهناك التسريح الذي يتم لأسباب اقتصادية أو هيكلية تتعلق بالمؤسسة، وهناك التسريح التأديبي الذي يُفرض كعقوبة على الموظف نتيجة ارتكابه أخطاء جسيمة، كما يوجد التسريح بالاتفاق المشترك الذي يتم بالتراضي بين الموظف والإدارة، والتسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية أو عدم اللياقة الصحية للموظف، وهذا ما سيتم معالجته من خلال هذا الفرع.

أولاً: التسريح التأديبي.

وهو أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية ومن خلال هذه العقوبة يفقد الموظف صفة الموظف ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها وكون هذا الجزاء يتسم بنوع من الخطورة فقد أحاطه المشرع ببعض الضمانات لصالح المتهم، وكما ذكرنا سابقاً فإن التسريح التأديبي هو من عقوبات الدرجة الرابعة وهي توقع على الموظف لارتكابه أخطاء من نفس الدرجة.¹

يتميز التسريح التأديبي بكونه يتم بعد اتباع إجراءات تأديبية محددة في مواجهة الموظف، حيث يتم استدعاؤه وسماع أقواله ومنحه فرصة الدفاع عن نفسه، ثم يصدر القرار إما من الرئيس الإداري المختص أو من المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب، علماً أن هذا القرار يخضع لرقابة القضاء الإداري الذي يتولى التأكد من مدى احترام الإجراءات والضمانات المكفولة للموظف، ومشروعية القرار من حيث السبب والاختصاص والغاية، وتناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة المرتكبة، وذلك حفاظاً على حقوق الموظف وضمناً لعدم تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية.

ثانياً: التسريح الغير تأديبي.

يُعد التسريح غير التأديبي أحد أنواع إنهاء علاقة العمل بين الموظف والإدارة، ويتم اللجوء إليه لأسباب لا تتعلق بسلوك الموظف أو أدائه، وإنما ترجع إلى اعتبارات تنظيمية أو اقتصادية أو صحية. ويشمل هذا النوع من التسريح عدة حالات، كالتسريح لأسباب اقتصادية أو هيكلية، حيث تضطر المؤسسة إلى

¹ عبد الله أنس، الفاييز عبد الله: مرجع سابق، ص 23

تقليص عدد الموظفين بسبب الصعوبات المالية أو إعادة الهيكلة، والتسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية، عندما لا يستطيع الموظف أداء مهامه بالشكل المطلوب رغم المحاولات والفرص الممنوحة له، والتسريح لعدم اللياقة الصحية، عندما تحول الحالة الصحية للموظف دون استمراره في أداء عمله، وغيرها من الأسباب التي سنتطرق لها.

1. التسريح الإداري:

التسريح الإداري أو التقديري ويختلف على التسريح التأديبي في عدة جوانب فقد عرفه فقهاء الجزائر على أنه: "قطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام حسن سير الوظيفة العامة بانتظام و إطراد دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ تأديبياً تستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه وبالتالي فإن التسريح الإداري يترتب لمن يثبتون عدم إمكانية صلاحيتهم للوظيفة العامة لسبب أو لأخر وهي سلطة مقررة للإدارة المختصة ممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك".¹

بالرغم من أن النظام القانوني للوظيفة العمومية يُعتبر حامياً للموظفين، إلا أنه خوّل للإدارة العمومية أن تُنهي الرابطة الوظيفية بإجراء إداري للأسباب تتصل في أغلب الأحيان بشخص الموظف أو بطريقته بالخدمة، أو تحقيقاً لمصلحة المرفق العام، لذا يُمثل التسريح الإداري طريقاً من طرق إنهاء مهام الموظف العمومي تتخذ فيه الإدارة المستخدمة إجراء التسريح بعيداً عن الخطأ التأديبي بما يُبرر المصلحة العامة للخدمة، مما يترتب على ذلك انقضاء الرابطة الوظيفية وزوال صفة الموظف، ومن بين أسباب التسريح الإداري: عدم الكفاءة المهنية، عدم اللياقة الصحية التخلي عن المنصب،، إلغاء الوظيفة، فقدان الجنسية.²

2. التسريح الاقتصادي:

لتسريح لأسباب اقتصادية فقد انتهجت الجزائر في منتصف التسعينيات من القرن الماضي وذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية وإعادة التنظيم وهيكلية المنظومة الاقتصادية والصناعية والتجارية والمالية التي أدت في أغلبها على التسريح عدد من العمال ويكون نتيجة:

— عوامل طارئة على المشروع لا دخل لإرادة صاحب العمل فيها.

¹ مرابط خديجة، مرجع سابق ص 257.

² زياد عادل: مرجع سابق، ص 114.

— عوامل تنظيمية تدخل من صاحب العمل بغرض تحسين وحسن سير المشروع وبدوره ينقسم إلى تسريح فردي وتسريح جماعي.¹

إذن يتضح أن السبب الاقتصادي يختلف عن السبب الشخصي، وأن هذا الاختلاف يكمن في إزالة منصب العمل، فالعامل المسرح إذا ما عوض في منصب عمله فإن التسريح يتعلق بشخصه، وأما إذا كان الإلغاء لمنصب العمل فإن هذا دليل على أن شخص العامل لم يكن السبب في التسريح، ولكن هذا المعيار ورغم بساطته فإنه في الكثير من الفرضيات يصعب القول ما إذا كان هناك إلغاء لمنصب العمل مع إنشاء منصب أو مناصب أخرى أو أن الأمر يتعلق بتحويل أو تغيير لنفس المنصب.²

وينقسم التسريح الاقتصادي بدوره الى نوعين:

1. تسريحات فردية وجماعية:

يمكن تعريف التسريح الجماعي بأنه التسريح الذي يتم لعدد من العمال (اثنين على الأقل) لنفس السبب الاقتصادي، وهو بذلك يختلف عن التسريح الفردي الذي قد يكون لأسباب شخصية أو اقتصادية. وعلى الرغم من وضوح هذا التعريف، إلا أن تطبيقه على أرض الواقع يواجه بعض الصعوبات، مثل اعتبار تسريح العمال الراضين لإجراء قام به صاحب العمل وعدل به شروط الأجور بمثابة تسريح جماعي لسبب اقتصادي، وهو ما أكدته قانون 29 يوليو 1992. كما أنه في حالة التسريح الجماعي لأقل من عشرة عمال، يتم الاستعانة ببعض الأحكام المطبقة على التسريح الفردي، مثل إجراء الاستماع المسبق للعمال المعنيين.³

2. التسريحات على حسب حجمها:

وهو ما يطلق عليه بالتسريحات الاقتصادية الصغيرة والكبيرة، والتي يتم بمقتضاها إخضاع كل تسريح جماعي لإجراء منصوص عليه قانونا بحسب العدد الذي طبق عليه، فمثلا الاتصال على الأقل في مدة ثلاثين يوما حسب التشريع الفرنسي الذي له نظام خاص بالتسريحات ذات الحجم الكبير لم يكن منطبقا على التسريحات لسبب اقتصادي سواء الفردية أو ذات الحجم الصغير. غير أن نفس النظام يفرض ضرورة وجود هيئات تمثيلية مختصة والتي أضافت القوانين التالية إمكانية تطبيق النظام الخاص بالتسريحات ذات

¹ خالدي زهرة: "إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 06/03"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدي، 2020/2019، ص 62.

² تيرس مراد: التسريح لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري - دراسة مقارنة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد الأول، العدد 02 السنة 2005، ص 32.

³ تيرس مراد: مرجع سابق، ص 33.

الحجم الصغير في حالة غياب تلك الهيئات التمثيلية، ولكن حالياً تم تواجدها نظام خاص بالتسريحات ذات الحجم الضخم التي تفرض اتصالاً مع ممثلي المستخدمين وباقي التسريحات.¹

الفرع الثالث:

ضمانات تسريح الموظف العام.

تعد ضمانات الموظف المترتبة على التسريح من أهم المبادئ التي كفلها المشرع حماية للموظف من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها، وذلك من خلال إحاطة إجراءات التسريح بجملة من الشروط الشكلية والموضوعية، كوجوب تسبب قرار التسريح وإخطار الموظف به وتمكينه من حق الدفاع، وأن يستند التسريح إلى أسباب حقيقية ومشروعة كعدم الكفاءة المهنية أو ارتكاب أخطاء جسيمة، مع ضرورة احترام مبدأ التناسب بين الفعل المرتكب والجزاء، كما أقر المشرع حق الموظف المسرح في التعويض عن الفصل التعسفي والحق في العودة إلى منصب عمله في حال إلغاء قرار التسريح، وفي هذا السياق ومن خلال هذا الفرع سنتطرق للضمانات والشروط المتعلقة بإجراء التسريح من الوظيفة العمومية.

أولاً: الضمانات السابقة لقرار التسريح:

في إطار حرص المشرع على توفير الضمانات اللازمة للموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية، فقد أحاط إجراءات التسريح بمجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية التي تعد من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو الاستغناء عنها، وإلا كان القرار التأديبي معيباً، وتتمثل هذه الشروط في:

1. مواجهة العامل بما هو منسوب إليه والسماع له:

يعتبر مبدأ المواجهة من بين المبادئ الأساسية التي يعتمد عليها عندما تقوم سلطة مختصة بتوقيع عقوبة، وذلك لأنها تقوم بإعلام المتهم بما هو منسوب إليه حتى يتمكن من معرفة التهمة التي نسبت إليه، فبدون وجود ضمانات المواجهة يؤدي إلى بطلان الجزاء التأديبي، فالمواجهة لغة هي المقابلة بالوجه والكلام.²

يعد هذا الإجراء جوهرياً تلتزم به الإدارة أو صاحب العمل، كما وجب عليه أن يستدعي الموظف المعرض للتسريح من أجل الاستماع إليه والا اعتبر التسريح تعسفياً، ويكون الغرض منه منح فرصة للموظف

¹ المرجع نفسه، ص 34.

² موصلي ليدية، والي سهام، مرجع سابق ص 45.

للتعبير عن وجهة نظره و الدفاع عن نفسه، ومنه إعادة تقدير ظروف الواقعة وخطورة الفعل بعد سماع وجهة نظر هذا الأخير.¹

ومنه تكمن أهمية هذا الإجراء في كونه يتيح للموظف إبداء وجهة نظره وشرح ملابسات الواقعة والظروف المحيطة بها، مما قد يساعد الإدارة على إعادة تقييم خطورة الفعل المرتكب وما إذا كان يستحق عقوبة التسريح من عدمه، كما أنه يمنح الموظف فرصة لتصحيح أي معلومات خاطئة أو غير دقيقة وردت في التهم المنسوبة إليه، أو تقديم أدلة جديدة لم تكن متاحة من قبل ومنحه فرصة الدفاع عن نفسه وتقديم ما لديه من أدلة وإثباتات تدحض التهم الموجهة إليه أو تخفف من حدتها كما يجب أن يكون استدعاءً حقيقياً وفعالاً، بحيث يتم إعلام الموظف بكافة التفاصيل المتعلقة بالمخالفات المنسوبة إليه، وإعطاؤه مهلة كافية لتحضير دفوعه.

2. حق الموظف في الاصطحاب:

يجوز للموظف المعرض للتسريح أن يصطحب أحد زملاءه من نفس الهيئة المستخدمة لسماع المستخدم منه وعند تبليغ قرار التسريح ليكون شاهداً على واقعة الاستماع كما يمكن أن يكون شاهداً على واقعة ارتكاب الخطأ المني.²

ومنه فإن الموظف المعرض للتسريح يحق له اصطحاب عامل آخر من نفس المؤسسة أثناء جلسة الاستماع مع المستخدم، وذلك لتوفير الدعم المعنوي والمساندة له، لكن يشترط أن ينتمي العامل المرافق إلى ذات الهيئة المستخدمة، ولا يجوز اختيار عامل من خارجها، حفاظاً على سرية الإجراءات وخصوصية المؤسسة، ولتسهيل التواصل والحوار بين الأطراف بالنظر لإلمام العامل المرافق بظروف العمل داخلها.

3. التبليغ الكتابي لقرار التسريح:

يشترط في التسريح التبليغ الكتابي للموظف العام، والهدف من ذلك هو تمكين الموظف من اللجوء للقضاء لطعن في القرار، غير أن المشرع الجزائري لم يذكر ضرورة تعليل القرار ولم يلزم المستخدم بذكر الأخطاء المرتكبة والمعاقب عليها، كما أنه لم يحدد الأجل لاتخاذ قرار التسريح أو أجل تبليغه.³

¹ مهدي بخدة: التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي - غليزان، الجزائر، مجلة المنار الإلكترونية، المقالات والدراسات، بدون صفحة.

² بختي بوبكر: الضمانات القانونية للعامل عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، المجلد 07، العدد 03، سنة 2021، ص 992.

³ المرجع نفسه، ص 994.

ومنه فإن الغاية من اشتراط الكتابة في قرار التسريح هي إحاطته بمزيد من الشكليات والضمانات التي تكفل جدية التسريح وصحته، وتمكن العامل من معرفة الأسباب الحقيقية الدافعة إليه، وتسهل من مهمة القضاء في الرقابة على مشروعية التسريح في حال المنازعة بشأنه، كما أن الكتابة تشكل ضماناً للمستخدم أيضاً، إذ تمكنه من إثبات وقوع التسريح وسببه في حال إنكار العامل لذلك، وتجدر الإشارة إلى أنه إذا تم تسريح العامل دون احترام شرط الكتابة، أو دون تضمين المحرر المتعلق بالتسريح البيانات الإلزامية، فإن ذلك يجعل قرار التسريح معيباً بعبء الشكل ويعرضه للبطلان.

4. حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي:

يعتبر الاطلاع على الملف الإداري ضماناً تأديبية أساسية يتمتع بها الموظف في مواجهة الاتهامات المنسوبة إليه، بحيث لا يكفي مواجهته وإعلامه بالمخالفة المنسوبة إليه، وإنما يتوجب إتاحة الفرصة له للاطلاع على ملفه التأديبي والمقصود بالملف هنا ملف الدعوى التأديبية، فكل تحقيق تأديبي ينتهي بإعداد ملف له، وهذا الملف يحتوي على كل أوراق التحقيق والبيانات والمستندات المتعلقة به مقسمة ومرتبطة بأرقام متسلسلة¹.

5. حق الموظف في الدفاع عن نفسه :

كفل القانون حق الدفاع للموظف العمومي خلال مثوله للمساءلة، باعتبارها ضماناً تتفرع عنها سائر الضمانات الأخرى، وأي إخلال يُصيب هذه الضمانة سيؤدي لا محالة إلى بطلان المساءلة التي تُمارسها السلطة الإدارية، وقد حوّل القانون الحرية المطلقة في إثارة أوجه الدفاع لإثبات براءة الموظف عن الأخطاء المنسوبة إليه ، إلا أنه إذا تم إعلامه بأخطائه وامتنع عن إثارة أوجه دفاعه أو الاستعانة بمحام يتوكل عنه، فإن ذلك يُعتبر تنازلاً ضمنياً للموظف المعني بالمساءلة عن حقه في الدفاع، لاسيما إذا كانت المخالفة التي تُحقق بها السلطة الإدارية مدعومة بأوراق ثابتة ضد الموظف.²

6. مراعاة ظروف العامل عند الخطأ وسيرته:

يتعين على صاحب العمل أن يبحث عن الدوافع و المبررات التي من الممكن أن تكون قد دفعت الموظف الى ارتكاب هذا الخطأ، وذلك من خلال الرجوع للملف والأخذ بعين الاعتبار سيرته طوال حياته المهنية الى غاية ارتكاب الخطأ الجسيم وتفحص وقائع ارتكاب الخطأ، ذلك لأنه يساعد على تكييف الخطأ

¹ عبد الله أنس، الفايز عبد الله، مرجع سابق، ص72.

² زياد عادل: مرجع سابق، ص195.

رغم ما يحمله من خطورة مما يؤدي الى تحديد العقوبة المناسبة، بالإضافة إلى مراعاة أحوال العامل وجب النظر الى الفعل في حد ذاته حيث لا يمكن تحديد الخطأ الجسيم والحكم بجسيماته دون النظر إلى اتساعه من حيث الأضرار التي لحقت بالموظفين أو بالممتلكات والضرر الذي يلحق بالمؤسسة نتيجة هذا الفعل.¹

نستخلص مما سبق أن إغفال الإجراءات الجوهرية المتعلقة بالتسريح، كإجراء الاستدعاء والاستماع للموظف وتمكينه من حق الدفاع، وعدم احترام شرط الكتابة، ومراعاة ظروف العامل عند الخطأ يترتب عليه آثار قانونية خطيرة تمس بسلامة قرار التسريح وتعرضه للبطلان.

فهذه الإجراءات تعد من الضمانات الأساسية التي كفلها المشرع للموظف في مواجهة السلطة التأديبية، وتهدف إلى تحقيق عدالة الجزاء الإداري وحماية الموظف من كل تعسف أو انحراف في استعمال هذه السلطة، فاهدار هذه الضمانات الإجرائية يشكل مساساً بحقوق الدفاع، ويحرم الموظف من فرصة تقديم أوجه دفاعه وإبداء ملاحظاته حول المخالفات المنسوبة إليه، مما يفقد قرار التسريح أحد أهم أركانه وهو الركن الشكلي. ولا يقتصر الأمر على مجرد بطلان قرار التسريح، بل يتعداه إلى اعتبار هذا التسريح فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض، نظراً لما يمثله من تجاوز واضح للضوابط القانونية المنظمة لإجراءات التأديب.

7. ضمانات التحقيق الإداري لتسريح الموظف العمومي:

إن الالتجاء إلى التحقيق هو سلطة تقديرية وأمر ترخص فيه الإدارة وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، فالمشرع الجزائري نص فقط على ضرورة الاستماع إلى الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترفه وأعطى لمجلس التأديب حق مطالبة السلطة الرئاسية بفتح تحقيق في حالة ما إذا كانت المخالفات المنسوبة للموظف غامضة أو كانت الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ غير واضحة، فتزداد إذن أهمية التحقيق في هذه الحالة مما يمكن من سد الثغرات وعلاجها والحيلولة دون الخطأ مستقبلاً من أجل حماية سير المرافق العامة بانتظام، وباضطراد، ونجد أن المشرع الجزائري جعله أمراً جوازياً واختيارياً بموجب المادة 171 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العدل والمتمم، على أن يفتح التحقيق قبل البت في القضية.²

¹ مهدي بخدة: التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مرجع سابق، بدون صفحة.

² عبد الله أنس، الفايز عبد الله، مرجع سابق، ص 84.

ثانياً: الضمانات اللاحقة لقرار التسريح.

تعتبر الضمانات الإدارية اللاحقة على قرار التسريح بمثابة درع واقى ووسيلة حماية، يكفل التحقق من سلامة وصحة الإجراءات المتخذة من قبل الإدارة في مواجهة الموظف، فهذه الضمانات المقررة قانوناً تمنح الإدارة فرصة لمراجعة قراراتها التأديبية، بهدف تحقيق التوازن المنشود بين امتيازات السلطة الإدارية وحقوق الموظف العام.

إن منح الإدارة هذه الفرصة لتصويب قراراتها التأديبية يشكل ضماناً هامة للموظف في مواجهة تعسف الإدارة، ويعزز من فاعلية الرقابة الذاتية التي تمارسها على أعمالها والتي تتمثل في:

1. الرقابة الإدارية على قرار التسريح الإداري:

هي تلك الرقابة التي تقوم بها السلطة الإدارية من تلقاء نفسها، وتقوم بهذه العملية المخولة لها قانوناً، حيث أنها تقوم بتعديل أو إلغاء أو سحب أعمال إدارية غير مشروعة أو التأديب، حيث تعود السلطة التقديرية للسلطة الإدارية التي تحرك الرقابة الذاتية في القيام أو عدم القيام في الشكل الذي تراه مناسباً¹.

1. التظلم الإداري:

يعتبر التظلم الإداري من أهم الضمانات اللاحقة على قرار التسريح، حيث يتيح للموظف المتضرر فرصة الطعن في القرار الإداري الضار بمركزه القانوني أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية لها، ملتصقاً بإعادة النظر فيه وتصحيح ما شابه من أخطاء، وذلك قبل اللجوء إلى القضاء. وتلتزم الإدارة بفتح المجال أمام الموظف لتقديم تظلمه ودراسته بعناية، كما تشترط بعض التشريعات ضرورة تقديم التظلم كشرط لقبول دعوى الإلغاء، وذلك بهدف منح الإدارة فرصة لمراجعة قرارها وسحبه أو إلغائه ذاتياً، مما يعزز الرقابة الإدارية الذاتية، ويخفف العبء على القضاء، ويحقق مصلحة الموظف في جبر الضرر الذي لحقه في أسرع وقت ممكن².

2. التظلم أمام لجنة خاصة:

أقرت بعض التشريعات، كالقانون الجزائري والفرنسي، حق الموظف في اللجوء إلى لجان خاصة للطعن في قرارات التسريح، في حال عدم فعالية التظلم الإداري أمام الجهة مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية لها، وذلك بهدف تعزيز ضمانات الموظف في مواجهة تعسف الإداري، وتحقيق الحيادة في الفصل في

¹ موصلي ليدية، مرجع سابق، ص 54

² زياد عادل، مرجع سابق، ص 222.

التظلمات، بعيداً عن تأثير الإدارة باعتبارها الخصم والحكم في آن واحد، بما يكفل حماية حقوق الموظف ويحد من إساءة استعمال السلطة.¹

تشكل هذه اللجنة من موظفين إداريين تحددها، قواعد قانونية، وهذا ما نصت عليه المادة 65 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم²، في الفقرة الثانية: "... تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين .."، كما أشارت نفس المادة إلى السلطة التي ترأس هذه اللجان "ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو المواطنين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن ممثلو المواطنين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن".

تقوم لجان الطعن بالنظر في الطعون التي ترفع إليها من طرف الموظفين فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، وفقاً لما هو منصوص عليه في 67 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم على أنه: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر"³

2. ثانياً: الرقابة القضائية.

تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل طرق التسوية الودية في مختلف مراحلها، بحيث لم يبق أمام أطراف النزاع إلا اللجوء إلى القضاء المختص للنظر والبت في موضوع النزاع وإصدار حكم قضائي يضع حداً لهذا النزاع. إذا تبين للعامل أن تسريحه غير شرعي فمن حقه أن يلجأ إلى القضاء للمطالبة ببطالان العقوبة التأديبية الصادرة ضده، عملاً بالمادة 73 مكرر من قانون العمل، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية وإجراءات المصالحة. فقد يكون التسريح مخالفاً للقواعد الإجرائية التي ينص عليها، القانون، الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي.⁴

¹ شرع سليم ، ريفي علي : فصل الموظف بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2021/2020، ص59

² المادة 65 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً.

³ المادة 67 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً.

⁴ بختي بوبكر، مرجع سابق، ص998.

المطلب الثاني:

الأثار القانونية والمادية المترتبة على التسريح للموظف العام.

إن التسريح من الوظيفة العامة يعد من أخطر القرارات الإدارية التي تمس بالمركز القانوني للموظف العام، نظراً لما يترتب عليه من آثار قانونية ومادية جسيمة تنعكس على حياته الوظيفية والشخصية، فهذا الإجراء الخطير لا يقتصر أثره على مجرد إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، بل يمتد ليشمل جوانب متعددة ذات أهمية بالغة، سواء على الصعيد القانوني أو المادي. فمن ناحية، يؤدي التسريح إلى حرمان الموظف من الحقوق والمزايا المترتبة على صفته كموظف عام، ومن ناحية أخرى، يفقده مصدر رزقه الأساسي وما يرتبط به من امتيازات مالية وعينية. وفي ظل هذه الآثار البالغة الخطورة، تبرز أهمية التطرق لدراسة الآثار القانونية والمادية المترتبة على تسريح الموظف العام، بغية الوقوف على مدى تأثيرها على مسيرته الوظيفية من خلال فرعين بحيث يتناول الفرع الأول الآثار القانونية المترتبة على تسريح الموظف العام و الآثار المادية المترتبة على تسريح الموظف العام في الفرع الثاني.

الفرع الأول:

الأثار القانونية المترتبة على تسريح الموظف العام.

بعد إصدار قرار التسريح من طرف السلطة التأديبية، تترتب آثار قانونية على المركز الوظيفي للموظف العمومي، حيث تصبح هذه العقوبة نهائية وواجبة التنفيذ، ويتعين الإسراع في تنفيذها وإحاق آثارها على الموظف امتثالاً لمبدأ الفاعلية في المجال التأديبي، وذلك حتى لا ينعكس الأمر سلباً ويؤدي إلى عدم حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، بحيث تتمثل هذه الآثار في:

1. فقدان صفة الموظف العام:

ينتج عن نهاية العلاقة الوظيفية فقدان التام لصفة الموظف العمومي والغاء مركزه القانوني، كما يجرد من جميع الوسائل التي تدل على صفته كموظف عام مثل البطاقة المهنية، أو وسائل أخرى يستعملها لأداء وظيفته.¹

ومنه كنتيجة طبيعية لفقدان صفة الموظف العام، يتم تجريده من كافة الوسائل والأدوات التي كانت تمنح له بحكم وظيفته وتدل على صفته الرسمية، فعلى سبيل المثال، يتم سحب البطاقة المهنية أو التعريفية التي تثبت هويته كموظف عام وانتماءه للجهة الإدارية التي كان يعمل بها. كما يتم استرداد أية أدوات أو

¹ شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، مرجع سابق، ص 60.

معدات أو وسائل أخرى كانت موضوعة تحت تصرفه بموجب وظيفته، كالأختام الرسمية أو الزي الوظيفي أو مفاتيح المكاتب والخزائن أو الهاتف والحاسوب المخصص له، وغيرها من الوسائل اللازمة لأداء مهامه.

2. تنفيذ عقوبة التسريح:

تنقضي العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة العمومية مباشرة بعد اتخاذ قرار التسريح، وهو ما أكدته المشرع الجزائري في نص المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم، فإذا كان الموظف غير موقوف عن الخدمة وصدر في حقه عقوبة التسريح تنتهي مهامه من تاريخ صدور قرار التسريح، وهذا تطبيقاً لمبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية الذي يقضي بأن العقوبة تنتج أثارها من تاريخ صدور قرار التسريح، كما يجب على الموظف البقاء في منصبه إلى أن يُبلغ بالعقوبة التأديبية فيقوم هذا الأخير بإخلاء منصبه، أما إذا كان الموظف موقوفاً عن العمل ثم بعد المتابعة التأديبية تم إصدار عقوبة التسريح ففي هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية من تاريخ الإيقاف عن الخدمة.¹

ومنه فالإدارة المستخدمة التي يتبعها الموظف العام تتولى مسؤولية توقيع عقوبة التسريح التأديبي عليه، باعتبارها الجهة صاحبة الاختصاص الأصيل في ذلك، وذلك بغض النظر عن طريقة التحاق الموظف بها سواء عن طريق التعيين المباشر أو النقل من جهة أخرى، وتنفذ عقوبة التسريح بمجرد صدور قرارها دون إمكانية وقف تنفيذها، على خلاف الحال في القانون الجنائي، نظراً لخصوصية المجال التأديبي، وبذلك، تنقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة فور صدور قرار التسريح.²

3. مدى إعادة تعيين الموظف العمومي:

شددت المادة 185 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم على أن الموظف العام الذي كان محل عقوبة العزل أو التسريح لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية و منه فإن المشرع الجزائري بين المكانة التي ستحظى بها مستقبلاً الوظيفة العمومية من الجانب المادي والمعنوي.³

نستخلص من هذا الأثر أنه في حالة ثبوت ارتكاب الموظف العام لمخالفة تأديبية تستوجب عقوبة التسريح، تقوم السلطة المختصة بإصدار قرار تسريح تأديبي بحقه، ويترتب على هذا القرار عدم إمكانية

¹ زياد عادل، مرجع سابق، ص. 89/88.

² عدة هوارية، مرجع سابق، ص. 30.

³ دمان ذبيح عاشور: مرجع سابق، ص. 59.

إعادة توظيف الموظف المسرح في الوظيفة العامة مرة أخرى، حيث يعتبر هذا القرار عقوبة نهائية تحول دون عودة الموظف إلى الوظيفة العامة في المستقبل، نظراً لفقدانه الثقة المطلوبة بسبب المخالفة الجسيمة التي ارتكبها، وذلك حفاظاً على المصلحة العامة وضماناً لعدم تكرار المخالفات.

الفرع الثاني:

الأثار المادية المترتبة على تسريح الموظف العام.

تعتبر العقوبة التأديبية المتمثلة في التسريح من أشد العقوبات التي يمكن توقيعها على الموظف العمومي نظراً لما لها من آثار مادية وازنة تمس بمصالحه المعيشية والمالية بشكل كبير، وتأتي هذه الآثار المادية للتسريح كنتيجة حتمية لفقدان الموظف لوظيفته ومركزه القانوني كموظف عمومي، بحيث تتجلى الآثار المادية للتسريح في ما يلي.

أولاً: تحديد تاريخ انقطاع الراتب:

يستحق الموظف العام مرتبه حتى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته، ولا يبدأ حرمانه من المرتب إلا من تاريخ تسريحه، ففي حالة صدور قرار التسريح من المجلس التأديبي بناءً على الخطأ التأديبي المنسوب إليه، تنتهي خدمته من تاريخ صدور قرار التسريح. وهناك حالتان لتحديد حرمان الموظف من راتبه¹:

— الحالة الأولى: يرتبط تاريخ حرمان الموظف من راتبه بتاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة أو تسريحه، حيث يقع ذلك بقوة القانون دون تدخل من الإدارة، حيث تكون سلطتها مقيدة، وقرارها الصادر لتسريح الموظف مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناءً على نص قانوني، مثل:

1. حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية الجزائرية؛

2. حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف.

— الحالة الثانية: وهي الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بتسريح الموظف لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك، ومن قبل هذه الحالة:

1. حالة إنهاء الخدمة بسبب فقدان اللياقة الصحية؛

2. حالة إنهاء الخدمة بسبب بلوغ السن القانوني للإحالة على المعاش والمشرع الجزائري قد أقر أن تدفع

للموظف العام حقوقه المالية².

¹ موصلي ليدية، والي سهام، مرجع سابق، ص 40.

² عدة هوارية، مرجع سابق، ص 33.

ومنه إذا قام الموظف العام بخطأ جسيم فإنه يتعرض لعقوبة التسريح التأديبي، وبالتالي تترتب عليه آثار مادية بناء على توقيفه، وتشمل الاستفادة من نصف راتبه الرئيسي و مجمل المنح ذات الطابع العائلي، ويضلل على نفس الوضع إلى غاية انعقاد المجلس التأديبي وتبرئته من التهم المنسوبة إليه، أو تسلط عليه عقوبة أخرى أقل غير التسريح، أما إذا لم ينعقد المجلس التأديبي في الآجال المحددة فإنه يسترجع جميع حقوقه والخصم الذي اقتطع من راتبه.¹

وفي حالة إصدار المجلس التأديبي قرار التسريح فتنتهي خدمته من تاريخ صدور القرار، و بذلك تنتج العقوبة آثارها من تاريخ صدورهما، ما يؤدي ذلك إلى توقيف مُرتبه ابتداء من تاريخ نفاذ قرار التسريح، وجب الإشارة إلى أن الآثار المادية المترتبة على تسريح الموظف العام تختلف من نظام قانوني إلى آخر.²

ثانياً: صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف نبي أثناء خدمته.

إن المشرع الجزائري لم يمنح للموظف العام حق تعويض العطلة السنوية براتب في حال عدم استفادته منها، ولكن استثنى حالة واحدة فقط، وهي إمكانية تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حالة ضرورة المصلحة أو إذا سمحت بذلك ظروف العمل³، وقد نص المشرع على هذا الاستثناء في المادة 205 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم حيث جاء فيها: "لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب"⁴، أما المشرع الكويتي فقد منح للموظف عند انتهاء خدمته الحق في البديل النقدي وهذا ما جاءت به المادة 41 من نظام الخدمة المدنية الكويتي على أنه: "يستحق الموظف عند انتهاء خدمته بدلاً نقدياً عن رصيد إجازاته الدورية التي لم ينتفع على أساس آخر مرتب تقاضاه ويسقط ما زاد عن ذلك".⁵

نستخلص مما سبق أن المشرع الجزائري لم يمنح تعويض الموظف العام نقداً عن العطلة السنوية غير الاستفادة، باستثناء حالة تأجيل هذه العطلة إلى السنة الموالية إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، أو إذا سمحت ظروف العمل بهذا التأجيل، يرجع السبب في عدم جواز تعويض العطلة السنوية براتب إلى أن هذه العطلة تهدف إلى تجديد نشاط الموظف وإراحته من أعباء العمل، وبالتالي فإن تعويضها نقداً يفقدها هذه الغاية ويحولها إلى مجرد مكافأة مالية، لذلك يجب على الإدارة أن تسمح للموظف العام بالاستفادة من

¹ زياد عادل: مرجع سابق، ص 94.

² زياد عادل: مرجع سابق، ص 94.

³ موصلي ليدية، والي سهام، مرجع سابق، ص 41

⁴ المادة 205 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، المشار إليه سابقاً

⁵ موصلي ليدية، والي سهام، مرجع سابق، ص 42.

عطلته السنوية في الفترة المحددة لها، وإذا تعذر ذلك لظروف قاهرة، يمكن تأجيلها إلى السنة الموالية، ولكن لا يجوز تعويضها نقدًا إلا في حالات خاصة يحددها القانون.

❖ خلاصة الفصل الثاني:

تعتبر الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ذات طبيعة خاصة تتطلب من الموظف العام التحلي بقدر عالٍ من الانضباط والالتزام بواجباته الوظيفية. ولضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، أقر المشرع الجزائري جملة من العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف العام في حالة ارتكابه لمخالفات تأديبية. ومن أشد العقوبات التأديبية التي نص عليها التشريع الجزائري عقوبتي التسريح والعزل من الوظيفة العمومية، واللذان تعتبران من أقصى الجزاءات التأديبية شدة وأثرًا على المركز القانوني للموظف العام.

فعقوبة التسريح تعني إنهاء خدمة الموظف العام وفصله نهائيًا من الوظيفة العمومية، بينما تؤدي عقوبة العزل إلى فقدان الموظف لوظيفته الحالية وحرمانه من شغل أي وظيفة عمومية أخرى في المستقبل.

وقد حدد المشرع الجزائري الحالات التي يمكن فيها توقيع عقوبة التسريح أو العزل على الموظف العام، والإجراءات الواجب اتباعها لتوقيع هاتين العقوبتين، بما يضمن احترام حقوق الموظف وتوفير الضمانات اللازمة له في مواجهة السلطة التأديبية و حماية الموظف العمومي من تعسف الإدارة.



خاتمة



يلعب قانون الوظيفة العمومية دوراً هاماً في تنظيم الإدارة العمومية، ويعكس الوجه الحقيقي لصحة و سلامة الإدارة من خلال تنظيمه المحكم للعلاقة بين الموظف و الإدارة، فترتكز هذه العلاقة على عدة مقومات و مبادئ قانونية مثل المساواة في الالتحاق بالوظيفة وقاعدة توازي الأشكال. قد تنتهي علاقة الموظف العمومي بالهيئة المستخدمة التي عينته بنفس الشكل الذي خضع له عند التعيين، وقد سعى المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 الى تحديد حالات خروج الموظف العام من الوظيفة العامة والإنهاء التام للمسار المهني و المتمثلة في الحالات الغير تأديبية و الحالات التأديبية و هي:

الإحالة على التقاعد، الاستقالة المقبولة، الوفاة، فقدان الجنسية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، العزل من الوظيفة و التسريح.

ووفقاً لما تناولناه في ثنايا هذا الموضوع تم القاء الضوء على أهم ما أسفرت اليه هذه الدراسة من نتائج و توصيات نوجزها فيما يلي:

أولاً: النتائج.

1. إنهاء الخدمة تؤدي الى قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة العمومية .
2. تترتب على نهاية العلاقة الوظيفية عدة آثار قانونية و مادية بالنسبة للموظف العمومي من جهة و الهيئة المستخدمة من جهة أخرى.
3. يهدف تأسيس نظام التقاعد لحماية الموظف العمومي بعد بلوغه سن القانونية التي يتخلى فيها عن منصبه.
4. جعل المشرع الجزائري الاستقالة المقبولة حق معترف به للموظف في إطار القانون.
5. لم ينص المشرع الجزائري على النوع الثاني من الاستقالة (الضمنية)، بل اعتبرها تخلي عن منصب، كما شدد و وضع عقوبات على الاستقالة الجماعية و لم يعترف بها.
6. يجوز للموظف العمومي سحب طلب الاستقالة طالما أن الإدارة لم تبت في ذلك.
7. لا يترتب على واقعة وفاة الطبعية للموظف اي التزامات للإدارة المعنية الا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي و المتمثلة في منحة الوفاة.
8. بالنسبة لوفاة الموظف عن طريق حادث عمل أو مرض مهني أقر المشرع الجزائري الحق في التعويض لذويه يقدم على شكل منحة
9. حدد المشرع الجزائري الأسباب المؤدية لفقدان الجنسية و التجريد منها والتي تؤدي بدورها لنهاية الخدمة و فقدان صفة الموظف العمومي.
10. تتمثل الحالات التأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية في: التسريح و العزل من الوظيفة العمومية.

ثانياً: الإقتراحات: من خلال النتائج السابقة توصلنا الى جملة من الإقتراحات و المتمثلة في:

1. ضرورة الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عند إصدار السلطة التي لها صلاحيات التعيين قرار العزل.
2. السماح للموظف المعزول من إمكانية توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية بعد مرور 3 سنوات، و إعادة النظر في الآثار المادية المترتبة عن هذا القرار.
3. وجوب الحفاظ على السر المهني من طرف الموظف حتى بعد فقدانه لصفة الموظف العمومي.
4. حل المشاكل المتعلقة بسن التقاعد و إدماج الشباب في سوق العمل.



قائمة المراجع



قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: معاجم.

— ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان، مجلد 11، الطبعة 3، 2004.

ثالثاً: النصوص القانونية

I. الأوامر:

— الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية، قانون الجنسية الجزائرية، الطبعة الثالثة، 2005.

— الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المعدل والمتمم بالقانون 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022.

II. القوانين:

— القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتأمينات، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 94/04، المعدل و المتمم بالقانون 17/96، المعدل و المتمم بالقانون 01/08، المعدل و المتمم بالقانون 11/08، المعدل و المتمم بالمرسوم 15/05 المؤرخ في 01 فبراير 2005

— القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، الجريدة الرسمية، العدد 37، 1983، المعدل والمتمم بالقانون 15-16 المؤرخ في 31/12/2016، الجريدة الرسمية، العدد 78 الصادر في 31/12/2016 المعدل والمتمم بالقانون 11/23 المتعلق بالتقاعد،

— القانون 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل بالقانون 19/96 مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 6 يوليو 1996، ج.ر، عدد 28.

— القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 16/22، المؤرخ في 21 ذي الحجة 1442، الموافق 20 جويلية 2020

III. النصوص التنظيمية:

— المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

— المرسوم 10-94 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 مايو 1994، يحدد التقاعد المسبق.

- المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الجريدة الرسمية رقم 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 20/194 المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، المتعلق بتكوين الموظفين و الأعدوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات و الإدارات العمومية.
- القرار المؤرخ في 14 مايو 2024، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الإجتماعي ومنحه و ريعه.

رابعاً: المؤلفات.

- بلعربي عبد الكريم، نعيبي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفا تر السياسة والقانون، العدد 16، جانفي 2017.
- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ج سور للنشر والطباعة، الجزائر، ط1، 2015.
- دمان ذبيح عاشور: شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر الرئاسي 06/03 المؤرخ في 15/07/2006، دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، طبعة 2010، عين مليلة، الجزائر.
- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011
- الفونس شحاتة رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار وليد للطباعة الحديثة، مصر، 1981.
- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري الوظيفية العامة والعقود الإدارية، والأموال العامة، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2015.
- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار النجاح الجزائر سنة 2012.

خامساً: الرسائل الجامعية.

1. أطروحات الدكتوراه:

- زياد عادل: "تسريح الموظف العمومي وضماناته"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو

- زيان مريم، "أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية"، أطروحة مقدمة لنيل أطروحة الدكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
- محمد الأحسن، "النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.
- محمد الأخضر بن عمران، "النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة، تخصص علوم قانونية وإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2007/2006.

II. مذكرات الماجستير:

- بلجيلالي حورية، "عقوبة التسريح التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم- 2018/2017.
- بن الشريف محمد، خالي عبد الباسط، "النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، 2018-2017
- بوغرارة عربية، "إلغاء التقاعد النسبي وانعكساته على الوظيفة العمومية -دراسة حالة قطاع التربية لورقلة-"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2018/2017
- تيمجغدين عبد الغاني، "نهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2022/2021.
- حباش بسمة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2021/2020
- خالد زهرة، "إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 06/03"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة- 2020/2019.
- خالد زهرة، "إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03/06"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2020/2019

- خذير عمر، "العزل من الوظيفة العمومية في ضل المرسوم التنفيذي 321/17"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص35.
- سهام طرشة: "إنهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة-2020/2019
- شرع سليم ، ريغي علي، "فصل الموظف بغير الطريق التأديبي و رقابة القضاء"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غرداية، 2021/2020.
- شعراوي وسيلة، بن قنة مروة، "إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، مسيلة.
- صيتي محمد: "أحكام عزل الموظف العمومي في التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة-غرداية- كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2021/2020
- عبد السلام مريم: "المفقود في القانون الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2016
- عبد الكريم بن قلة، "الإستقالة في القانون الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013
- عبد الله أنس، الفايز عبد الله، "تسريح الموظف العام"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2022/2021،
- عبد الله مازن بدر البدري: "دور الإرادة في فقد الجنسية وإستردادها دراسة مقارنة"، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص"، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسطن، عمان-الأردن، 2022
- عثمان لخضر، قصري لمين، "الأليات القانونية لتأديب الموظف العام"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020/2019،
- عدة هوارية: "عقوبة تسريح الموظف العمومي لأسباب تأديبية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، 2023/2022
- عمامرة حورية، "أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021
- عموش محمد عادل، عموش مالك، "أحكام التقاعد في التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة،

- فلاح وهيبية، "عزل الموظف بسبب إهمال المنصب"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019.
- قويلي زوينة، بن حاج وهيبية، "الوضعية القانونية للموظف في مجال التأديب بالجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور ، الجلفة-، 2018/2017.
- كرامة علي فرج، "إنهاء الرابطة الوظيفية-دراسة تحليلية نقدية مقارنة بين القانونين الفلسطيني والأردني، دراسة مكملة لنيل درجة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين، 2017
- لطرش هناء، "النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام في الجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2018 /2017.
- لوصيف ياقوتة، عبادي سعيدة، "انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة أحمد دراية، أدرار
- محمد بن سالم بن حمد الحضرمي، "الاستقالة كأحد اسباب انتهاء خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة)"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، 2020
- محمد ريقط، "نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2017،
- معرف جميلة، مساهل نسيمية، "نظام التقاعد في التشريع الجزائري-دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة الإفريقية أحمد دراية، أدرار، 2016 /2015،
- معرف جميلة، مساهل نسيمية، "نظام التقاعد في التشريع الجزائري-دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة الإفريقية أحمد دراية، أدرار، 2016،
- موصلي ليدية، والي سهام: "الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017/2016،
- ناجي مروة، "حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009
- نجوان نعوم، "النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام (دراسة على ضوء التشريع الجزائري)"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية ، 2014/2013

سادسا:المقالات والمجلات

- بختي بوبكر: "الضمانات القانونية للعامل عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري"، مجلة صوت القانون، المجلد 07، العدد 03، سنة 2021
- بدري مباركة، "عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري"، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 1، 2020،
- بن توتة بشيرة، "أثار التقاعد المسبق وانسحاب الخبرات على الأداء التنظيمي في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، بحوث ودراسات، المجلد 06، العدد 09، 2018،
- بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة فلسفة الفكر، العدد التاسع.
- تيرس مراد، "التسريح لأسباب إقتصادية في قانون العمل الجزائري—دراسة مقارنة"-، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد الأول، العدد 02 السنة 2005، الجزائر
- جمال قروف، "الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة سكيكدة، المجلد السادس، العدد الأول، 2022.
- حميش يمينة، "المخاطر المهنية في التشريع الجزائري"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 6، العدد 1، 2015،
- خيضاوي نعيم، "باية فتيحة: الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، جوان 2020
- درار عبد الهادي، "عزل الموظف العام بين ضوابط الإقرار وضمانات الحماية"، مجلة دفاتر الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 01، العدد 2، 2021
- رابحي بن علي، "خصوصية نظام التعويض عن حوادث العمل"، مجلة التراث، المجلد الثاني، العدد 26
- رمزي محمود هيلات، "الاستقالة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية في التشريع البحريني (دراسة مقارنة)"، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، الأردن، المجلد 12، العدد 3، 2020
- روشنا محمد أمين عبد الواحد، سارة عدنان صالح، "إنقضاء الرابطة الوظيفية بسبب فقد الجنسية(دراسة مقارنة)"، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية و السياسية، المجلد 12، العدد 47، 2023
- زيان مريم، "تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، العدد الثالث، 2017..
- زيان مريم، "نظام التقاعد في الجزائر وفقا لتعديل الجديد بموجب قانون رقم 15/16"، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، المجلد رقم 4، العدد 1، 2020.

- السعيد سحارة، سعيدة لعموري، "الأليات التأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات الحقيقية، المجلد 6، العدد 1، جوان 2019،
- سعيد نحيلي: إنقضاء الخدمة الوظيفية، الموسوعة العربية، المجلد الخامس: طرق الطعن في الأحكام الإدارية. علم العقاب سوريا- رقم الصفحة ضمن المجلد : 93.
- سليمان النحوي، "تحديد لحظة الوفاة في الفقه الإسلامي والتشريع الجزائري"، مجلة معارف، قسم العلوم القانونية، العدد 14، 2018.
- طاهر بوشيبة، "العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري"، مجلة أفق علمية، المجلد 13، العدد 1، 2021،
- عبد الله خلف الرقاد، "أثر الحكم الجزائري في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام"، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الألمانية الأردنية، الأردن، مجلد 11، العدد 04، 2019،
- علال ياسين، "السلطة التقديرية للقاضي في الحكم بموت المفقود"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، العدد 08 الجزء 02، جوان 2017،
- عمار بريق، "عزل الموظف العمومي في الجزائر"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 7، العدد 2، 2012،
- لعلاونة سليمان، "النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03/06"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد الثامن، العدد الأول، مارس 2023.
- مرابط خديجة: "تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي نور البشير – البيض، المجلد الأول، العدد الثامن، 2017،
- مقبي ريمة، "النظام القانوني لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد الأول، 2021.
- مليكة حجاج، "جريمة افشاء الأسرار المهنية -قراءة تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري-"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 14، العدد 03، 2021
- مهدي بخدة، "التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري"، مجلة المنار الإلكترونية، المقالات والدراسات، معهد الحقوق و العلوم السياسية، المركز الجامعي – غليزان، الجزائر،
- مهدي بخدة، "النظام القانوني للاستقالة دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، المجلد 11، العدد 02، 2019،
- مهند نوح، "التقاعد"، الموسوعة العربية، المجلد السادس، الصنف القانون.

- نصيرة يحيايوي، مراد مهدي، "نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 13، العدد 2، 2020.
- وفاء فلحوط: الجنسية و التجنس، الموسوعة العربية، المجلد الثالث: الجرف القاري. الرسم والنماذج الصناعية رقم الصفحة ضمن المجلد : 90.

سابعاً: محاضرات.

- حميد محديد، محاضرات في الوظيفة العامة، مطبوعة علمية مقدمة لطلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2020/2019.
- عمارة عمارة: فقد و سحب و التجريد من الجنسية وإستردادها، محاضرات القانون الدولي الخاص 'الجنسية'، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف-المسيلة- 2021/2020

ثامناً: وثائق رسمية.

- البرقية 412 المؤرخة في 2011/01/16، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، والبرقية رقم 2673 المؤرخة في 2009/03/18، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

تاسعاً: مواقع إلكترونية

- الصندوق الوطني للتقاعد (<http://cnr.dz.com>)



{ وَأَخِرُ حَمْدًا لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ }

و في ختام هذه الدراسة نستذكر ما قاله القاضي البيساني في رسالته إلى عماد الدين الأصفهاني و التي جاء فيها: إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا في يومه إلا قال في تحفه : لو غير هذا لكان أحسن ، و لو كان كذا لكان مستحسن ولو قدم هذا لكان أفضل و لو ترك هذا لكان أجمل ، و هذا العمري من أعظم العبر ، و هو دليل لاستيلاء النقص على جملة البشر

و أخيرا ، فإننا ندعو الله عز و جل أن تنفع هذه الدراسة المتواضعة التي تناولت موضوع إنقضاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري كل مهتم أو قارئ أو باحث أو طالب علم و أننا أسهمنا في إثراء هذا الموضوع ، فإذا أصبنا فتلك من الله وفضله ولنا أجران و إن أخطأنا فالخطأ من شيم البشر و لنا أجر واحد و ما توفيقنا إلا

بإله عليه توكلنا و إليه ننيب فهو نعم المولى ونعم النصير .

تمت بحمد الله و عونته



فهرس المحتويات:

مقدمة.....	Erreur ! Signet non défini.....
4.....	الفصل الأول:.....
4.....	الحالات الغير تأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية.....
5.....	المبحث الاول:.....
5.....	الحالات العادية الإرادية لنهاية العلاقة الوظيفية.....
5.....	المطلب الأول:.....
5.....	الإحالة على التقاعد.....
26.....	المطلب الثاني:.....
26.....	الاستقالة.....
34.....	المبحث الثاني:.....
34.....	الحالات العادية اللاإرادية لانتهاء العلاقة الوظيفية.....
35.....	المطلب الأول:.....
35.....	نهاية العلاقة الوظيفية بالوفاة.....
42.....	المطلب الثاني:.....
42.....	فقدان أحد شروط التوظيف.....
51.....	خلاصة الفصل الأول.....
52.....	الفصل الثاني:.....
52.....	الحالات التأديبية لنهاية العلاقة الوظيفية.....
53.....	المبحث الأول:.....
53.....	الإطار القانوني للعزل كسبب لنهاية العلاقة الوظيفية.....
53.....	المطلب الأول:.....

53	مفهوم العزل من الوظيفة العمومية.....
67	المطلب الثاني:.....
67	الأثار القانونية والمادية المترتبة على العزل من الوظيفة العمومية.....
70	المبحث الثاني:.....
70	الإطار القانوني لتسريح الموظف العام.....
71	المطلب الأول:.....
71	مفهوم التسريح من الوظيفة العمومية.....
87	المطلب الثاني:.....
87	الأثار القانونية والمادية المترتبة على التسريح للموظف العام.....
93	خاتمة.....
95	قائمة المراجع.....
104	فهرس المحتويات:.....

ملخص:

انصب موضوع الدراسة على نهاية العلاقة الوظيفية بصفة عامة و على الحالات التي تؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي و الإدارة العامة، والتي تترتب عليها فقدان صفة الموظف؛ من خلال هذه الدراسة حاولنا التطرق للضوابط و الإجراءات القانونية المنظمة لهذه الحالات، ومنه فالموظف لا يبقى في الخدمة بصفة دائمة، إنما هناك عوامل تتدخل لإنهاء هذه العلاقة وخروجه من عالم الوظيفة، فالمشرع الجزائري كان حريصا على تحديد الأسباب المؤدية لنهاية الخدمة و تحديد الآثار المترتبة عليها.

فأما الأسباب الأولى تتمثل في الحالات الغير تأديبية التي بدورها تنقسم الى حالات عادية إرادية وأخرى حالات عادية لإرادية، وأما الثانية فهي حالات التأديبية التي تتمثل في العزل من الوظيفة العمومية والتسريح. الكلمات المفتاحية: انقضاء الرابطة الوظيفية، حالات إنهاء الخدمة، حالات عادية إرادية، حالات تأديبية، العزل من الوظيفة، التسريح.

Abstract:

The subject of the study focuses on the termination of the employment relationship in general, and on the cases that lead to the termination of the functional relationship between the public employee and the public administration, which results in the loss of the employee status. Through this study, we have tried to address the legal controls and procedures governing these cases. Thus, the employee does not remain in service permanently, but there are factors that intervene to end this relationship and their exit from the world of employment. The Algerian legislator was keen to define the reasons leading to the end of service and to define the resulting effects.

As for the first reasons, they are represented in the non-disciplinary cases, which in turn are divided into ordinary voluntary cases and other ordinary involuntary cases. As for the second, they are disciplinary cases, which are represented in dismissal from public office and termination

key phrases: Termination of the employment relationship, Cases of termination of service, Ordinary voluntary cases, Disciplinary cases, Dismissal from office Termination, Firing.