



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة
عباس لغرور خنشلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير الحالات التأديبية
في التشريع الوظيفي الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة : الحقوق

تخصص : قانون إداري

إشراف الأستاذ :

أ / د قوتال ياسين

من إعداد الطالب (ة) :

بن ضيف الله وفاء

آية برحاييل

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
بولقواس إبتسام	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنشلة	رئيسا
قوتال ياسين	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنشلة	مشرفا
مناصرية سميحة	أستاذ محاضر أ	جامعة خنشلة	ممتحنا

السنة الجامعية :

2024 / 2025



قال الله تعالى

" يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات "

[سورة المجادلة - الآية 11]

"وَقُلْ إِعْمَلُوا فَمَا سَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ".

[سورة التوبة - الآية 105]

شكر وعرفان

" أتقدم بداية بالشكر لله سبحانه وتعالى الذي بنعمته تتم الصالحات بتوفيقى لإنجاز هذا العمل ولرسوله صلى الله عليه وسلم."

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل الدكتور قوتال ياسين على قبوله إشرافى ومنحى العديد من التوجيهات والنصائح التي كانت مدعمة بالمساعدات والمجهودات المبذولة.

كما أتقدم بالشكر الكبير إلى لجنة المناقشة المحترمة على قبولهم مناقشة مذكرتي.

كما أشكر كل أساتذة قسم الحقوق الذين كان لهم الفضل في وصولي إلى هذه المرحلة، وأتقدم بالشكر الجزيل لكل من مد يد العون لي في إبداء ملاحظة أو تقديم معلومة.

ونسأل الله عز وجل التوفيق

الإهداء

الحمد لله على لذة الإنجاز والحمد لله عند البدء والختام

" وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا بفضلته ، فالحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية.

أهدي ثمرة تعبتي إلى العزيز الذي حملت اسمه فخراً، إلى من كلَّه الله بالهيبة والوقار، إلى من حصده الأشواك
عن دربي وزرع لي الراحة بدلاً منها، سيد الرجال وأفضلهم، داعمي الأكبر وسندي الذي لا يميل أبي الغالي حفظه الله ورعاه.

إلى من علّمتني الأخلاق قبل أن أتعلّمها، إلى الجسر الصاعد بي إلى الجنة، إلى اليد الخفية التي أزالته عن طريقي العقبات، ومن ظلت دعواتها تحمل اسمي ليلاً ونهاراً، إلى قرة عيني وملجأئي الدائم أُمّي الغالية حفظها الله ورعاها.

وإلى من وهبني الله نعمة وجودهم، إلى مصدر قوتي، وأرضي الصلبة، وخيرة أيامي وصفوتها إلى من كانوا لي سنداً ودعماً إخواني " عبد الحميد، السبتى " وأختي " أمينة " حفظهم الله وأدامهم سنداً لي.

إلى فقيدة قلبي من تمنيت أن تشهد يوم تخرجي " جدتي الغالية رحمة الله عليها "

وفاء بن ضيف الله

ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا بفضلہ ، فالحمد لله الذي وفقنا لنثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية.

أهدي ثمرة تعبى لأمي الحبيبة التي زرعَت بقلبي الإيمان، وبعقلي الحكمة، وبيدكِ صنعتِ مني فتاة تستطيع تحقيق المستحيل.

"إلى من وهبتي عمرها دون تردد، إلى قلبي الذي ينبض بحبها، إلى أُمي شكراً لأنكِ كنتِ دوماً نور دربي".

لأبي العزيز :

" أباي كنتَ السند الذي يعتمد عليه، بفضلِكَ تعلمت أن الأحلام تحتاج إلى إرادة وعمل، هذه الشهادة هي ثمرة توجيهاتك وحبك".

إلى الرجل الذي علمني أن الفشل مجرد محطة وليس نهاية المطاف، إلى قدوتي وأبي.. شكراً لأنك جعلت مني ما أنا عليه اليوم

"إلى أخواتي شركاء الطفولة، ورفقة الدرب، شكراً لكونكم مصدر دعم وفرح في كل خطوة ، هذه الإنجازات لكم كما هي لي".

"لم أكن لأصل إلى هنا دون ضحكاتكم ونقاشاتنا التي تملأ البيت حياة، شكراً لأنكم جعلتم الرحلة أجمل!"

آية برحائل

مقدمة

إهتمت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال بقطاع الوظيفة العمومية، وبذلت في ذلك مجهودات جبارة في سبيل إرساء قواعد وأسس متينة للإدارة العمومية، وهذا من أجل إعطاء مكانة مرموقة للموظف العمومي. لقد أصبح مجال الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبرى في الدراسات والأبحاث الإدارية، وتأتي هذه الأهمية إنطلاقاً من الدور الذي تلعبه اليوم، والمتمثل أساساً في تنظيم نشاط الدولة وتدخلاتها في مختلف الأنشطة ، وتحديد العلاقة بين الموظف والإدارة المستخدمة.

إن طبيعة الرابطة القانونية بين الموظف والإدارة تتحدد حسب النظام القانوني الذي يختاره المشرع الجزائري ويخضع له الموظف العمومي، حيث يخضع الموظفون العموميون لنظام إداري محدد بموجب تشريعات تحدد كيفية توظيفهم وترقيتهم وتأديبهم، ونهاية مساهمهم المهني.

ولهذا فإن العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة قانونية وبالتالي يترتب عليها عدة آثار منها أن هذا الإطار يؤدي إلى تنظيم خروج الموظف من الوظيفة أو الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب، حيث لايسمح له حتى وإن كانت حقا من الحقوق اللجوء إليها في أي الوقت، وإنما هذه المسألة تم تنظيمها بما يحافظ على استمرارية السير الحسن للمرفق العمومي.

وينقسم إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الطرق التأديبية إلى نوعين إنقضاء عادي مثل بلوغ الموظف السن القانوني للإحالة على التقاعد، أو تقديمه لاستقالة مقبولة ومستوفية للشروط الشكلية والموضوعية أو الوفاة ، وإنقضاء غير عادي متمثل في التسريح الغير تأديبي ،العزل وفقدان الجنسية .

أولاً/ أهمية الدراسة

تكمن أهمية دراسة موضوع إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري من خلال:

- إهتمام المشرع الجزائري بهذا الموضوع من خلال تنظيمه لأحكامه بدقة وتحديد الآثار الناتجة عليه ، على الرغم من أنها تقتصر على جزئية معينة من المسار المهني للموظف.

- ضبط الحالات التي تؤدي إلى إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري، وكذا إبراز الآثارها على المسار المهني للموظف.

ثانيا: الإشكالية

إن الإشكالية الرئيسة التي يطرحها موضوع دراستنا تتمثل في:
فيما تتمثل حالات إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير التأديب في التشريع الوظيفي الجزائري؟

- **ويترب عن الإشكالية الرئيسة عدة تساؤلات فرعية تتمثل في:**

- ✓ ما المقصود بنهاية العلاقة الوظيفية بغير حالات التأديب ؟
- ✓ ماهي صور إنتهاء العلاقة الوظيفية بغير حالات التأديب ؟
- ✓ فيما تتمثل الآثار الناتجة عن إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير حالات التأديب في التشريع الوظيفي الجزائري ؟

ثالثا: أسباب إختيار الدراسة

إن أسباب إختيارنا لموضوع إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تتمثل فيما يلي:

- **أسباب ذاتية:**

- ✓ ميولنا لمقياس الوظيفة العمومية بإعتبارها مادة قانونية علمية وحيوية.
- ✓ بإعتبار تخصصنا في القانون الإداري والذي يعتبر سببا أساسيا في إختيارنا لموضوع هذه الدراسة.
- ✓ الأهمية البالغة التي تكتسبها حالات إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير التأديب والآثار الناتجة عليها.

- **أسباب موضوعية:**

- ✓ أهمية الموضوع وإثارته للعديد من الاشكاليات القانونية والعملية

✓ تتمثل في المساهمة ولو بالقليل في إثراء المكتبة بمرجع علمي متواضع الذي يهتم الإدارة والموظف على حد سواء.

✓ إن موضوع دراستنا يعد من موضوعات القانون الإداري الذي يتناول إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري ، بإعتباره يندرج في إطار تخصصنا ألا وهو القانون الإداري.

✓ نقص المراجع في هذا الموضوع بإعتباره دائم التجدد.

رابعاً: أهداف الدراسة

- تهدف دراسة موضوع إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في التشريع الجزائري إلى معرفة وبيان الحالات التي تنقضي بها الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، وتحديد الآثار الناتجة عليها.
- تحليل الأسس القانونية لإنقضاء الرابطة الوظيفية في التشريع الجزائري خارج الإطار التأديبي.
- فهم الأسباب والظروف التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية دون تدابير تأديبية.
- دراسة الآثار المترتبة على إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير الحالات التأديبية.

خامساً: الدراسات السابقة

تعددت الدراسات المتعلقة بإنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري وتنوعت لأهميتها البالغة، وعليه تم الإطلاع على بعض الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع متمثلة في :

✓ مذكرة ماستر بعنوان "إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري" لتومي أبو بكر ، تخصص قانون إداري جامعة النعامة ، حيث كانت اشكالية هذا الموضوع متمثلة في أوجه وحالات إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري وتم دراستها من خلال فصلين بالنسبة للفصل الأول تطرق إلى نهاية العلاقة الوظيفية بشكل عادي ، أما بالنسبة للفصل الثاني فتطرق إلى نهاية العلاقة الوظيفية بشكل غير عادي، حيث توصل إلى مجموعة من النتائج أهمها أن صفة الموظف العمومي تنتهي بإنهاء

الخدمة وكذلك ومجموعة من الإقتراحات أهمها وجوب إعادة المشرع النظر في نص المادة 185 من الأمر 03/06 لضمان للموظف المسرح أو المعزول الحق في المشاركة في مسابقات التوظيف بعد مرور مدة زمنية معينة.

✓ مذكرة لنيل شهادة الماستر لعمامرة حورية، بعنوان "أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري"، تخصص قانون إداري جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، حيث كانت اشكالية موضوعها تتمحور حول مدى كفاية وشمولية الأحكام القانونية المتضمنة أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي وتم دراسة هذا الموضوع من خلال فصلين تناولت في الفصل الأول أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية (الدائمة والمؤقتة) ، أما الفصل الثاني فتناولت آثار إنتهاء الرابطة الوظيفية (الدائمة والمؤقتة) على المسار المهني للموظف العام، حيث توصل إلي مجموعة من النتائج نوجزها في أن العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية لائحية تحكمها نصوص قانونية وكذلك مجموعة من الإقتراحات نلخصها فيما يلي ضرورة إهتمام الإدارة بالموظفين وتوفير لهم بيئة عمل حسنة.

✓ مقال لمباركية بدري بعنوان "تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري" من مجلة العلوم القانونية والسياسية ، حيث كانت اشكالية موضوعها تتمحور حول مدى تنظيم المشرع الجزائري مسألة التسريح لعدم الكفاية المهنية بما يضمن التوفيق بين المصلحة العامة والخاصة ، قامت بمعالجة هذا الموضوع في مبحثين أساسيين هما المبحث الأول مفهوم تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية ، أما بالنسبة للمبحث الثاني ضوابط تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية ، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي إمكانية فصل المتربص لعدم الكفاية المهنية من خلال تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض وكذلك مجموعة من الإقتراحات نوجزها فيما يلي أيضا ضرورة تقييد الإدارة بتسبيب قرار التسريح لعدم الكفاية المهنية للتأكد من مدى مشروعيته وضرورة إلزامها بتبليغه وتحديد الأجل المتعلق بذلك لحماية المتربص.

سادسا: صعوبات البحث

- نقص المراجع المتعلقة بموضوع إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري
- عدم إمكانية الإعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع بحثنا، الذي يتطلب دراسة إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري فقط، فمعظم المراجع المعتمد عليها نصوص قانونية ومذكرات جامعية ومقالات.

سابعا: المنهج المتبع

للإجابة عن الإشكالية السالفة الذكر إعتدنا في دراسة هذا الموضوع على التالية:

- **المنهج الوصفي:** هو المنهج الذي يقوم على الوصف الدقيق والمنظم لمحتوى الموضوع
- **المنهج التحليلي:** بإعتباره المنهج المناسب لمعالجة مختلف العناصر الأساسية للبحث المعتمدة على تحليل النصوص القانونية التي لها علاقة بموضوع دراستنا وذلك حتى تتم الإحاطة الشاملة لمختلف جوانب موضوع دراستنا.

ثامنا: خطة الدراسة

توافقا مع منهجية البحث المعتمدة في البحث العلمي ، إرتأينا إلى تقسيم خطة الدراسة لمعالجة موضوع بحثنا إلى فصلين:

- **الفصل الأول بعنوان إنقضاء الرابطة الوظيفية بحكم القانون** مقسم إلى مبحثين، المبحث الأول إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية ، أما المبحث الثاني إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة غير عادية.
- **الفصل الثاني بعنوان آثار إنقضاء الرابطة الوظيفية** مقسم إلى مبحثين ، المبحث الأول آثار إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية ، أما المبحث الثاني آثار إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة غير عادية.

الفصل الأول

إنقضاء الرابطة الوظيفية بحكم القانون

تُعدّ الرابطة الوظيفية الإطار القانوني الذي يحكم العلاقة بين الموظف والإدارة، ويُرَتَّب حقوقاً وواجبات متبادلة تضمن حسن سير المرفق العام ، غير أن هذه الرابطة ليست أبدية إذ قد تنقضي لأسباب متعددة، تختلف طبيعتها بحسب ظروف كل حالة.

وينقسم انقضاء الرابطة الوظيفية إلى نوعين: انقضاء بطريقة عادية يتم بشكل طبيعي وفقاً لما هو منصوص عليه قانوناً، مثل الاستقالة، التقاعد، أو الوفاة؛ وانقضاء بطريقة غير عادية يتم لأسباب استثنائية أو تأديبية، كحالات الغزل، التسريح، أو فقدان الجنسية.

لذا سنقدم في هذا الفصل المعنون بـ إنقضاء الرابطة الوظيفية بحكم القانون من خلال تحليل صور الإنقضاء العادي وغير العادي، مع بيان الأسس القانونية والإدارية التي تحكم كل حالة، والآثار المترتبة عنها على وضعية الموظف وسير المرفق العام.

حيث سننطلق في المبحث الأول إلى إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية أما المبحث الثاني فسنتناول إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة غير عادية.

المبحث الأول: إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية

تُعد الرابطة الوظيفية الإطار القانوني الذي ينظم علاقة الموظف بالإدارة، ويترتب عنها حقوق وواجبات متبادلة، غير أن هذه العلاقة ليست دائمة بطبيعتها بل قد تنقضي وفقاً لشروط وأحكام يحددها القانون. ويُصنّف إنقضاء الرابطة الوظيفية من حيث طبيعته إلى طريقتين عادية وغير عادية ويقصد بالإنقضاء العادي للرابطة الوظيفية الحالات التي تنتهي فيها علاقة الموظف بالإدارة بصفة طبيعية دون أن يكون سبب الإنقضاء ناتجاً عن خطأ تأديبي أو إخلال بالواجبات الوظيفية، وتشمل هذه الحالات: الاستقالة الإرادية، والإحالة على التقاعد، والوفاة. وتتميز هذه الحالات بأنها تتم إما بإرادة الموظف أو كنتيجة طبيعية لحالات شخصية أو قانونية تؤدي إلى إنهاء الخدمة بشكل تلقائي أو تنظيمي، حيث سنتطرق في هذا المبحث إلى إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية مقسم إلي مطلبين بالنسبة للمطلب الأول بعنوان ماهية الاستقالة والمطلب الثاني إلى ماهية التقاعد أما المطلب الثالث فسننتقل إلى ماهية الوفاة.

المطلب الأول: ماهية استقالة

تُعدّ الاستقالة إحدى صور إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الموظف، حيث يعبر عن خلالها عن رغبته في ترك العمل العام بصفة طوعية. ولا يمكن فهم طبيعة الاستقالة وأثرها القانوني إلا من خلال الوقوف على معناها في اللغة والتشريع، باعتبار أن هذين الجانبين يُشكّلان الأساس لفهم الإطار العام الذي تنضبط فيه هذه الوسيلة القانونية،¹ وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى الفرع الأول التعريف اللغوي الفرع الثاني التعريف التشريعي الفرع الثالث التعريف الفقهي.

¹ بن عبد الله، عبد الرحمن. القانون الإداري: المبادئ العامة والنظام الوظيفي. ط.2، دار الهدى، 2019. ص19

الفرع الأول: التعريف اللغوي

في اللغة العربية، تُشتق كلمة "استقالة" من الفعل "استقال"، أي طلب الإقالة من العمل أو المسؤولية، بمعنى أنه طلب إعفائه من مهمته أو منصبه وجاء في معجم "لسان العرب" أن الاستقالة تعني: "طلب الإعفاء من المنصب أو الوظيفة"، فهي بذلك تعبير عن رغبة الشخص في التخلي عن مهامه بإرادته الحرة دون إكراه أو ضغط، وهي في أصلها تفيد الانسحاب الطوعي من موقع المسؤولية.¹

الفرع الثاني: التعريف التشريعي

تُعدّ الاستقالة إحدى صور انقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية، وتُمارَس بإرادة الموظف الذي يعبر عن رغبته في إنهاء العلاقة القانونية التي تربطه بالإدارة العمومية. وقد نظم المشرع الجزائري هذه الوضعية من خلال أحكام القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.²

فوفقاً للمادة 127 من هذا القانون:

"يمكن للموظف أن يقدم استقالته من مهامه، وتصبح نهائية بعد قبول الإدارة التي ينتمي إليها، وفق الشروط والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم".³

ويُستفاد من هذا النص أن الاستقالة لا تُنتج آثارها القانونية بمجرد تقديمها، بل يشترط أن تكون مكتوبة، صريحة، وخالية من أي ضغط أو إكراه، كما يجب أن تحظى بموافقة السلطة الإدارية المختصة حتى تكتسب طابعها النهائي. وتُعدّ هذه الموافقة شرطاً جوهرياً لقطع الرابطة الوظيفية بشكل قانوني ومنظم.

وبذلك، فإن الاستقالة تُشكّل مظهرًا من مظاهر حرية الموظف، لكنها تخضع في الوقت نفسه لقيود إجرائية تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الفرد ومقتضيات حسن سير المرفق العام.⁴

¹ معجم المعاني الجامع، مجمع اللغة العربية الفلسطيني، ص 01.

² بوسكين، محمد، شرح قانون الوظيفة العمومية في ضوء الاجتهاد القضائي، دار هومة، 2018، ص 8.

³ المادة 127 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

⁴ المادة 133 من الأمر رقم 03/06، مصدر نفسه.

الفرع الثالث : التعريف الفقهي

تُعَرَّف الاستقالة في الفقه الإداري بأنها "عمل إرادي يصدر عن الموظف العمومي يُعبّر عن خلاله صراحة عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة، وذلك لأسباب شخصية أو مهنية، دون إكراه أو ضغط خارجي". ويُشترط في الاستقالة أن تكون مكتوبة، واضحة، ومُوقَّعة من قبل الموظف، وأن تُقبَل من السلطة المخولة قانونًا حتى تُنتج آثارها القانونية.¹

ويرى بعض الفقهاء أن الاستقالة ليست مجرد إنهاء للعلاقة التعاقدية، بل إنها تعبير عن الإرادة المنفردة للموظف الذي لم يعد راغبًا في الاستمرار في أداء واجباته ضمن المرفق العام، وهو ما يُميزها عن صور الانقطاع أو الغياب غير المشروع عن العمل. كما يشترط الفقه ضرورة توفر الأهلية القانونية لدى الموظف، وعدم وجود ما يمنع من قبول الاستقالة مثل ارتباطه بمسؤولية إدارية قيد التحقيق أو تنفيذ مهمة ذات طابع خاص.²

ويُجمع الفقه على أن الاستقالة لا تكون نافذة إلا بعد موافقة الإدارة، نظرًا للطابع التنظيمي للرابطة الوظيفية، وهو ما يجعلها تختلف عن العقود المدنية في مجال حرية الانفصال عن العلاقة التعاقدية. عرفها الفقيه بالانتي - Planty بأنها ترك الموظف لوظيفته بصفة نهائية فهي عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة نهائيًا قبل بلوغ السن القانوني المقررة لتركها.³

المطلب الثاني : خصائص و أنواع الاستقالة

¹ سلاطينية، فاطمة الزهراء. إنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري. مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2021. ص 19.

² أورمضاني، ليندة، الاستقالة حق في علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية والاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، مخبر العولمة والقانون، 22 مارس 2020، ص 549.

³ أورمضاني، ليندة، مرجع نفسه، ص 550.

بعد الوقوف على مفهوم الاستقالة من الناحية اللغوية والتشريعية، يتعين التطرق إلى تصنيفاتها المتعددة، وذلك بالنظر إلى الظروف والكيفية التي تُقدّم بها، ومدى استجابة الإدارة لها. إذ لم يكتفِ المشرع الجزائري بالنظر إلى الاستقالة كتصرف موحد، بل ميّز بين أنواع مختلفة منها، تختلف من حيث الشكل والإجراءات والأثر القانوني.

ويهدف هذا التصنيف إلى ضبط العلاقة الوظيفية وضمان عدم استغلال حق الاستقالة بما يضر بمصلحة الإدارة أو استمرارية المرفق العام، وفي الوقت ذاته حماية حق الموظف في إنهاء خدمته بطريقة قانونية. وعليه، يتناول هذا المطلب أنواع الاستقالة كما وردت في التشريعات والتنظيمات، مع بيان الفوارق الجوهرية بين كل نوع من حيث الشروط والمآل القانوني كما تتميز الاستقالة بمجموعة من الخصائص، وعليه سنتطرق في الفرع الأول إلى أنواع الاستقالة والفرع الثاني إلى خصائص الاستقالة أما بالنسبة للفرع الثالث فسننتقل إلى شروط الاستقالة.

الفرع الأول : أنواع الاستقالة

أولا/الاستقالة الضمنية / الحكيمة

وهي إعتبار الموظف مستقيل وإن لم يقدم طلبا صريحا بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قرينة في رغبة الموظف ترك العمل غير أن هذا النوع من الاستقالة غير معترف به قانونيا وذلك نظرا أن المشرع الجزائري لم يضع له نص قانوني يحكمها على عكس الاستقالة الصريحة¹.

ثانيا : استقالة الصريحة

تعتبر الاستقالة الصريحة، أو ما يُعرف بالاستقالة المُريحة، الشكل القانوني المعتمد لإنهاء العلاقة الوظيفية بمبادرة من الموظف، حيث تُقدّم كتابيا وبإرادة حرة. ولا تُنتج هذه الاستقالة أثرها إلا بعد موافقة صريحة من الإدارة، وفق ما نص عليه المرسوم رقم 85-59.²

وتتميّز باحترامها للإجراءات القانونية، مما يجعلها الوسيلة المثلى لإنهاء الخدمة دون نزاعات. وذلك طبقا لما جاءت له أحكام المواد 217/218 من الامر 06/03 المتعلق بالقانون الاساسي للعالم للوظيفة العمومية¹

¹ بن زكري، محمد الطيب شرح قانون الوظيفة العمومية الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2012. ص25.

² المادة 217 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر سابق.

الفرع الثاني : خصائص الاستقالة

تتميز الاستقالة في الوظيفة العمومية بعدة خصائص قانونية وتنظيمية تجعلها تختلف عن باقي طرق إنهاء الرابطة الوظيفية، ومن أبرز هذه الخصائص:

1/ الاستقالة حق معترف به قانوناً للموظف

نصّت المادة 217 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أن "للموظف الحق في الاستقالة"، غير أن هذا الحق لا يُمارَس بصورة مطلقة، بل في إطار قانوني منظم، يراعي ضرورة استمرار سير المرفق العام بانتظام واضطراد. ولهذا، يمكن للإدارة أن تُرجئ قبول الاستقالة لفترة زمنية مبررة، بما يتوافق مع مصلحة العمل².

2/ الاستقالة عملية إدارية وإرادية في آن واحد

فالاستقالة من جهة، إجراء إداري يتطلب قبولاً رسمياً من السلطة المختصة حتى يُنتج أثره، ومن جهة أخرى، تعبير عن إرادة الموظف في إنهاء خدمته، وبالتالي فهي تركز على عنصر الإرادة الحرة والصريحة دون إكراه³.

3/ الاستقالة عملية قانونية منظمة تراعي مصلحة المرفق العام

تخضع الاستقالة لإجراءات قانونية شكلية، أهمها تقديم طلب مكتوب وموقع من طرف الموظف، مع مراعاة المهلة القانونية، ويُشترط لقبولها أن لا تتعارض مع حسن سير المرفق العام، ما يجعلها خاضعة لسلطة تقديرية للإدارة في بعض الحالات⁴.

الفرع الثالث : شروط الاستقالة

تتميز الاستقالة بعدة ضوابط لتصبح نافذة ومن هذه الشروط طلب الاستقالة قبول الاستقالة¹

¹ المادة 218 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر سابق.

² عمارة، عبد الكريم. القانون الإداري - الجزء الثاني: الموظفون العموميون. ديوان المطبوعات الجامعية، 2012. ص33.

³ عمارة، عبد الكريم، مرجع نفسه. ص33.

⁴ عمارة، عبد الكريم، مرجع نفسه. ص34.

أولاً : طلب الاستقالة

يمكن الشروع في إجراءات إقالة الموظف إثر مبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا الغرض طلباً مكتوباً للسلطة. المخولة لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري ، وذلك حسب نص المادة 218 من الأمر 03/06 على أن " لا تتم الاستقالة إلا بموجب طلب كتابي يعين فيه الموظف إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالوظيفة نهائية.²

واشترطت المادة 219 : أنه يتم إرسال الاستقالة إلى الهيئة المستخدمة عن طريق السلم الإداري ويبقى الموظف يؤدي مهامه إلى غاية صدور قرار من هيئة بالقبول أو الرفض وتصبح الاستقالة نافذة ابتداء من تاريخ صدور القرار.³

ثانياً : قبول الاستقالة

لا يترتب أي أثر قانوني على طلب الاستقالة ما لم يصدر قبول صريح من السلطة الإدارية المختصة، فقد نصّت المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 06-03) على أن الاستقالة لا تُعد نافذة إلا بعد قبولها من قبل الجهة المخولة بذلك.⁴

وتستند هذه القاعدة إلى ضرورة ضمان استمرارية المرفق العام بانتظام واضطراد، وعدم السماح بانقطاع مفاجئ للموظف عن أداء مهامه. وبالتالي، فإن الموظف الذي يترك منصبه دون انتظار قبول استقالته يُعد في حالة ترك للمنصب، مما يعرضه للإجراءات التأديبية والعقوبات الإدارية المنصوص عليها في القانون. وعليه، فإن قبول الإدارة يُعتبر عنصراً جوهرياً في نفاذ الاستقالة، ويُشكّل شرطاً أساسياً لحماية كل من المرفق العام من جهة، والموظف من جهة أخرى، وضمان توازن العلاقة الوظيفية عند إنهائها.⁵

ثالثاً: مدة نفاذ الاستقالة

¹ شعراوي، وسيلة، وبن قنة، مروءة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، السنة الجامعية 2021/2020، ص 20.

² المادة 218 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر سابق.

³ المادة 219 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر نفسه.

⁴ المادة 220 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر نفسه.

⁵ شيتور، عبد القادر. الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري. دار المعرفة، 2015. ص 55 .

نصّت المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الاستقالة لا تترتب آثارها إلا بعد قبولها من السلطة المختصة، والتي تمتلك صلاحيات التعيين. ويتعين على هذه السلطة اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة في أجل أقصاه شهران (02) من تاريخ إيداع الطلب¹.

إلا أنه يمكن للسلطة ذات الصلاحية، في حالات الضرورة القصوى للمرفق العام، أن تؤجل الموافقة على الاستقالة لمدة شهرين (02) إضافيين ابتداءً من تاريخ انتهاء الأجل الأول، وذلك لضمان استمرارية المرفق وعدم تأثره.

وبانقضاء هذا الأجل الثاني، تُصبح الاستقالة نافذة وفعالة تلقائياً، حتى في حال عدم صدور قرار صريح من الإدارة. ومن هذا يتبين أن مدة معالجة طلب الاستقالة لا تتجاوز أربعة أشهر (شهران مع إمكانية التمديد لشهرين)، وبعدها تصبح الاستقالة نافذة بشكل قاطع².

المطلب الثاني: ماهية التقاعد

يُقصد بالتقاعد انتهاء خدمة الموظف نتيجة بلوغه السن القانونية المحددة للخروج من الوظيفة، وهو مرحلة طبيعية من مراحل العلاقة الوظيفية تؤدي إلى فقدان القدرة البدنية أو الصحية على مواصلة العمل. وقد أولت التشريعات الجزائرية أهمية كبيرة لتنظيم التقاعد، بهدف حماية الموظف وتأمين حقوقه بعد انتهاء خدمته، من خلال تحديد الشروط والظروف التي تسمح له بالاستفادة من هذا الحق، فضلاً عن وضع الآليات والإجراءات اللازمة لتطبيقه بطريقة تضمن العدالة والاستقرار الاجتماعي، وعليه سننتظر في هذا المطلب التعريف اللغوي للتقاعد في الفرع الأول، الفرع الثاني التعريف الاصطلاحي للتقاعد، الفرع الثالث شروط الاحالة على التقاعد ، أما الفرع الرابع صور التقاعد.

الفرع الأول : التعريف اللغوي للتقاعد

¹ المادة 220 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر سابق.

² المادة 220 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر نفسه.

كلمة "تقاعد" في اللغة مأخوذة من الجذر الثلاثي (ق ع د)، والذي يدل في أصله على الجلوس أو الانزواء بعد نشاط أو عمل.

ويُقال: "قَعَدَ عن العمل" أي كفَّ عنه، و"تقاعد الرجل" أي انصرف عن العمل بعد بلوغ سن معينة أو بعد أداء واجبه المهني لفترة طويلة¹.

وفي المعاجم العربية، جاء في لسان العرب لابن منظور: "تقاعد الرجلُ: أي ترك العمل وانزوى عنه بعد طول ممارسته". كما ورد في المعجم الوسيط: "تقاعد عن العمل: أي اعتزل العمل لبلوغه السن القانونية أو لأسباب صحية أو قانونية²".

وبالتالي، فإنَّ المعنى اللغوي للتقاعد يرتبط بفكرة الابتعاد عن العمل طوعاً أو بحكم السن أو القوة، ويُستخدم غالباً للدلالة على التحوّل من حالة العطاء المهني إلى وضعية الراحة أو الاستقرار بعد أداء المهام الوظيفية³.

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للتقاعد

أولاً: التعريف التشريعي للتقاعد

لم يورد المشرع الجزائري تعريفاً صريحاً لمصطلح التقاعد ضمن النصوص القانونية الأولى المنظمة للوظيفة العمومية، مثل الأمر رقم 66-133 المتعلق بالمهنة العمومية، أو الأمر رقم 66-137 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث اكتفى بالإشارة إلى خضوع الموظف لنظام التقاعد ضمن المادة 32 دون تحديد ماهيته أو طبيعته القانونية⁴.

¹ مجمع اللغة العربية /المعجم الوسيط. ط3، دار الدعوة، 2004. ص110.

² ابن منظور، محمد بن مكرم لسان العرب. بيروت: دار صادر، 1994. ص77.

³ مجمع اللغة العربية /المعجم الوسيط. ط. 4، دار الدعوة، 2004، ص111.

⁴ المادة 32 من الأمر رقم 03/06، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مصدر سابق.

كما أن المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، لم يتناول بدوره تعريفاً مباشراً للتقاعد، بل أدرجه ضمن منظومة الحماية الاجتماعية في المادة 16، باعتباره أحد الحقوق الاجتماعية المرتبطة بانتهاء العلاقة الوظيفية.¹ ويُستنتج من ذلك أن المشرع اعتبر التقاعد نتيجة طبيعية لانتهاء الخدمة، تُنظم قواعده عبر أنظمة التقاعد المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي، دون تخصيص تعريف قانوني محدد له ضمن قوانين الوظيفة العمومية.

ثانيا : التعريف الفقهي للتقاعد

عرف الفقه التقاعد بأنه قرار إداري يصدر إما من الإدارة أو بطلب من الموظف، عند بلوغه سناً معيناً أو استيفائه مدة الخدمة المقبولة للتقاعد، وينتج عنه انتهاء العلاقة الوظيفية مع تخصيص راتب تقاعدي له.² وقد عبّر عن هذا المعنى كل من سعد نواف العنزي ووحصي سليمان قبيعات، حيث أكدوا على الطابع الإداري للتقاعد وارتباطه بتحقيق شروط قانونية محددة، كالتالي:

عرفه سعد نواف العنزي بأنه قرار إداري يصدر من الجهة الإدارية المختصة، أو يُطلب من الموظف نفسه، عند بلوغه سناً معيناً أو عند استيفائه مدة الخدمة المقبولة قانوناً للتقاعد. ويترتب على هذا القرار انتهاء علاقة الموظف بالإدارة، مع تخصيص راتب تقاعدي له وفقاً للقوانين المنظمة لذلك.³

يعرفه وحصي سليمان قبيعات بأنه : قرار إداري يصدر من الإدارة أو من الموظف العام ذاته، وذلك عند بلوغ الموظف سناً معيناً أو استكمال مدة الخدمة المقبولة قانونياً للتقاعد وبموجب هذا القرار تنتهي علاقة الموظف بالإدارة، مع تخصيص راتب تقاعدي له.⁴

ومن خلال هذه التعاريف نستنتج أن : التقاعد قرار إداري يصدر من إدارة أو الموظف متى بلغ سن التقاعد ويخصص له راتب تقاعدياً.

¹ المادة 16 من الأمر رقم 03/06، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر سابق.

² العنزي، سعد نواف. النظام القانوني للتقاعد في الوظيفة العامة. دار الفكر الجامعي، 2010. ص 64.

³ العنزي، سعد نواف. مرجع نفسه. ص 65.

⁴ قبيعات، وحصي سليمان. القانون الإداري: التنظيم والإدارة العامة. دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012. ص 28.

الفرع الثالث: شروط الاحالة على التقاعد

تحدد الأنظمة الوظيفية عادةً سنًا معينًا للالتحاق بالوظيفة العمومية، والذي يبلغ في العادة 18 سنة، بالإضافة إلى تحديد سن إنهاء الخدمة، والذي يُحدد ببلوغ الموظف سن 60 سنة.¹

وفقًا للمادة 6 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، يشترط للاستفادة من معاش التقاعد استيفاء الشروط التالية:

الشرط الأول: بلوغ سن 60 عامًا، مع إمكانية إحالة المرأة على التقاعد بناءً على طلبها بدءًا من سن 55 عامًا. كما يمكن للموظف مواصلة العمل بعد بلوغه السن القانوني للتقاعد (60 سنة) لفترة إضافية لا تتجاوز 5 سنوات بناءً على طلبه.²

الشرط الثاني: قضاء فترة خدمة فعلية لا تقل عن 15 سنة في النشاط الوظيفي. ويشترط أيضًا أن يكون قد دفع الموظف اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن 7 سنوات.

الشرط الثالث: دفع الاشتراكات الاجتماعية، حيث تنص المادة 6 على ضرورة دفع العامل لاشتراكات الضمان الاجتماعي لجميع السنوات التي تُحتسب ضمن المعاش، حيث تُقدر حصة العامل بـ 10%، وحصة صاحب العمل بـ 25%. تُعد هذه الشروط مجتمعة أساسًا قانونيًا للاستفادة من نظام التقاعد وضمان حقوق الموظف في الحصول على المعاش التقاعدي.³

¹ قبيعات، وحصدي سليمان، مرجع سابق، ص 29.

² المرسوم التنفيذي رقم 107/20 المؤرخ في 30 أبريل 2020، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانوني، الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادرة في 6 مايو 2020، ص 35.

³ المرسوم التنفيذي رقم 107/20، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانوني، مصدر نفسه، ص 37.

الفرع الرابع: صور التقاعد

أولاً: التقاعد العادي

يُعتبر التقاعد العادي من الحقوق الاجتماعية والمهنية الأساسية للعامل، ويعكس الفلسفة الاجتماعية للدولة ومدى اهتمامها بتوفير الحماية الاجتماعية للعمال. تختلف أحكام التقاعد وقواعده من دولة إلى أخرى، تبعاً لنظام الحماية الاجتماعية المعتمد ومدى شمولية هذا النظام. ففي بعض الدول، يُطبق نظام موحد للتقاعد على جميع العمال، بينما تعتمد دول أخرى عدة أنظمة تتفاوت بحسب القطاع أو نوع النشاط.¹

في الجزائر، ينظم التقاعد العادي بموجب القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، والذي يشمل كافة العمال سواء أكانوا أجراء، ملحقين بالأجراء، أو عمالاً غير أجراء، بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه، أو نوع علاقة العمل التي تربطهم بمستخدميهم، أو مقدار الأجر الذي يتقاضونه.²

ويتم التقاعد العادي وفقاً للتشريع الجزائري بناءً على قرار يصدر عن الهيئة المستخدمة، ويطلب من الموظف المعني، سواء أكان رجلاً أو امرأة، وذلك وفقاً لأحكام المادة 10 من القانون 83-12 المعدلة بموجب الأمرين رقم 7 و 13.³

ثانياً : التقاعد المسبق

التقاعد المسبق هو نظام حديث أُقر لتمكين هيئة الضمان الاجتماعي من التدخل لصالح الأجير الذي يقترب من السن القانونية للتقاعد، وكذلك لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات اقتصادية بتحمل عبء إنهاء خدمات بعض العمال.

وقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق. ينطبق هذا النظام على عمال المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون وظائفهم لأسباب اقتصادية مثل تصفية أو حل المؤسسة، أو إعادة هيكلة العمالة بشكل إرادي.⁴

¹ المادة 71 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر سابق.

² فلاق، سميرة. "نظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية" مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 15، جامعة الجزائر 1، 2022، ص. 67-85.

³ المادة 10 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر سابق.

⁴ فلاق، سميرة. "نظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية" مرجع سابق، ص. 67-85.

كما يمكن تطبيق هذا النظام على موظفي المؤسسات العمومية إذا قررت الحكومة ذلك بنص خاص، وهو ما يعكس توجهات التشريع الجزائري في دعم العمال في حالات التقاعد المبكر.

حسب المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-10، يستفيد الأجير من التقاعد المسبق إذا استوفى الشروط التالية:

- بلوغ سن 50 عامًا للرجال، و45 عامًا للنساء العاملات،
- أن يكون قد جمع مدة خدمة لا تقل عن 20 سنة قابلة للاحتساب في نظام التقاعد،
- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن 10 سنوات، منها 3 سنوات متتالية قبل نهاية علاقة العمل¹.

تجدر الإشارة إلى أن مدة استفادة العامل من معاش التقاعد المسبق تدخل في حساب معاشه النهائي عند بلوغه السن القانونية، ويتم تخفيض المعاش بنسبة 1% عن كل سنة تسبق السن القانوني للتقاعد، وفقًا للمادة 15 من نفس المرسوم. كما يُعاد تقييم مبلغ المعاش بعد 12 شهرًا من بداية صرفه عند بلوغ السن القانونية، لضمان تناسبه مع شروط التقاعد العادي (المادة 16)².

المطلب الثالث: ماهية الوفاة

تعد شخصية الموظف العام عنصرًا أساسيًا في قيام العلاقة الوظيفية، وبالتالي فإن وفاته تُنتهي هذه العلاقة تلقائيًا. وتختلف طبيعة الوفاة ما بين وفاة طبيعية أو نتيجة حادث عمل أو إصابة بمرض مهني، مما يترتب عليه آثار قانونية مختلفة حسب السبب، وعليه سنتناول في هذا المطلب التعريف اللغوي للوفاة في الفرع الأول، الفرع الثاني التعريف الفقهي، الفرع الثالث التعريف التشريعي للوفاة، أما الفرع الرابع إجراءات إثبات الوفاة.

¹ فلاق، سميرة. "نظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية". مرجع سابق، ص. 67-85.

² المادة 15 و16 من الأمر رقم 03/06، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة. مصدر سابق.

الفرع الأول: التعريف اللغوي للوفاة

تعرف الوفاة في اللغة بأنها مفارقة الروح للجسد، ويقال: "توفاه الله" أي أماته، و"توفي فلان" أي مات وانقضى أجله. جاء في لسان العرب لابن منظور أن "الوفاة" تعني الموت، وهي ضد الحياة، ومنه قوله تعالى: "الله يتوفى الأنفس حين موتها" [الزمر: 42]، أي يقبضها ويُنهي حياتها¹.

ويستخدم مصطلح الوفاة أيضاً للدلالة على انتهاء الحياة الطبيعية للإنسان، سواء كانت نتيجة أسباب بيولوجية أو ظروف خارجية عن الإرادة، ويقابلها في اللغة المعاصرة "الوفاة الطبيعية" إذا كانت غير ناتجة عن حادث أو عنف.

فالوفاة في أصلها اللغوي تحمل معنى الانقضاء التام للحياة وما يترتب على ذلك من آثار شرعية وقانونية واجتماعية، مما يجعلها من المصطلحات الأساسية في القوانين ذات الصلة بالعلاقات الوظيفية، والضمان الاجتماعي، والحقوق العائلية.²

الفرع الثاني : التعريف الفقهي

تناول الفقهاء مفهوم الوفاة باعتبارها اللحظة التي تنقطع فيها الحياة عن الإنسان انقطاعاً تاماً لا رجعة فيه، ويترتب عليها دخول الإنسان في حكم الأموات وما يتبع ذلك من أحكام شرعية كالميراث، والعدة، وانتهاء الذمة المالية.

وقد عرّفها الدكتورة فريدة بناتي بأنها:

"توقف كلّ ونهائي للوظائف الحيوية في جسم الإنسان، وخاصة منها وظيفة التنفس والدورة الدموية والنشاط العصبي، بطريقة لا رجعة فيها، سواء حدث ذلك بصورة طبيعية أو نتيجة حادث أو سبب خارجي".³

¹ ابن منظور، لسان العرب، المجلد 15، بيروت، ص 395.

² ابن منظور، لسان العرب، مرجع نفسه، ص 396.

³ فريدة، بناتي، شرح القانون المدني - الشخصية القانونية، دار هومة، الجزائر، 1220، ص 87.

ويُشير الفقه الإسلامي إلى أن الوفاة هي مفارقة الروح للجسد مفارقة تامة، حيث يتحقق بها موت الإنسان شرعاً وقانوناً، وتبنى عليها جملة من الآثار، مثل الانفصال عن الرابطة الزوجية، واستحقاق التركة، وانتهاء العلاقة الوظيفية في سياق الموظفين والعاملين في القطاع العام. ويظهر هذا التعريف الفقهي اهتماماً خاصاً بالجانب الوظيفي والتشريعي للوفاة، لما لها من أثر على العلاقة بين الفرد والدولة، خاصة في ميدان الوظيفة العامة.¹

الفرع الثالث : التعريف التشريعي للوفاة

يمكن استخلاص التعريف التشريعي للوفاة من خلال مجموعة من النصوص، أهمها:

• **المادة 128 من القانون المدني الجزائري**: تنص على أنه "يُثبت الوفاة بموجب شهادة طبية وبيان من ضابط الحالة المدنية"، وهو ما يُقر بأن الوفاة واقعة تُثبت رسمياً، وتُرتّب عليها انقضاء الشخصية القانونية للمتوفى.

• **المادة 16 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية**: أشارت إلى الوفاة كأحد أسباب إنهاء علاقة الموظف بالإدارة، دون تقديم تعريف مباشر لها، بل تم اعتبارها سبباً طبيعياً لانقضاء الرابطة الوظيفية، كما أن القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تناول آثار الوفاة الناتجة عن حادث عمل، خاصة من حيث الحقوق المالية والاجتماعية للمستحقين.²

أولاً : الوفاة الطبيعية

تُعد الوفاة الطبيعية من الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية، حيث تضع حداً تلقائياً ونهائياً للعلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة. وتتمثل الوفاة الطبيعية في انتهاء حياة الموظف لأسباب صحية أو متعلقة بالتقدم في السن، دون أن تكون ناتجة عن حادث مهني أو سبب خارجي له علاقة بالعمل.³

من الناحية القانونية:

¹ فريدة، بناتي، مرجع سابق، ص 88.

² المواد 86 و 88 من قانون الحالة المدنية، الأمر رقم 20/70 المؤرخ في 19 فبراير 1970، الجريدة الرسمية، العدد 1970.

³ محمد، شقرون، الوجيز في القانون المدني الجزائري - الأشخاص والأموال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 95.

يترتب على الوفاة الطبيعية زوال الصفة القانونية للموظف العمومي، وبالتالي تنقضي تبعاً لها جميع الحقوق والالتزامات المترتبة عن العلاقة الوظيفية، وتنتقل بعض الحقوق المالية إلى ذوي الحقوق، مثل المعاشات أو المنح العائلية، بحسب ما ينص عليه قانون الضمان الاجتماعي وقانون التقاعد¹.

من الناحية الإدارية:

تُعد الوفاة سبباً مباشراً لإنهاء شغل المنصب، ويترتب عليها قيام الإدارة بإجراءات رسمية مثل:

- إثبات الوفاة بشهادة رسمية.
 - تصفية المستحقات المالية.
 - إحالة ملف الموظف إلى مصالح الضمان الاجتماعي أو التقاعد لمعالجة حقوق الورثة.²
- مما تقدم نستنتج بأن الوفاة حتمية على الانسان مما جعل المشرع يضمن للموظف حقوقه من التأمينات الاجتماعية بعد وفاته ليستفيد ذوي حقوقه من معاشه.

ثانيا : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

بالنسبة لحادث عمل يستفيد من هذه الاحكام كل موظف (عامل) مؤمن له إجتماعيا سواء كان عامل أجيراً أو غير أجير ، ومهما كان النشاط الذي ينتمي إليه ، مهما كان الاجر الذي يتقاضاه ومهما كانت طبيعة عقد العمل.³

و حسب ما جاء في المادة 06 من قانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بجوادم العمل والامراض المهنية، يعتبر كل حادث يتعرض له العامل. ينتج عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئة وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل.⁴

إن الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل تظهر وتتولد بالمحيط الذي يعيش فيه الموظف المواد التي يا يلمسها أثناء تنفيذ عمله .

¹ Benhaddou, Leila. "Legal and Social Implications of Natural Death on Public Employment Relations in Algeria." *Journal of Algerian Legal Studies*, vol. 12, no. 3, 2022, pp. 45–60

³ المادة 30 و6 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983.

³ مراكشي، محمد الشريف، مذكرة ماستر، فرع الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2018/2019، ص 17.

⁴ مراكشي، محمد الشريف، مرجع نفسه، ص 18.

نص المشرع الجزائري على هذه الحالة في المادة 63 من القانون رقم 13/83 على أنه : تعتبر الأمراض المهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص وتحدد قائمة الامراض في جدول خاص بذلك¹

نصت المادة 71 من قانون 12/83 السابق ذكره : يستفيد العامل من ربع بدل الاجرة اللتي كان يتقاضاها كما يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة اذا ادى حادث عمل أو مرض مهني لوفاة العامل المؤمن له². كما جاء في نص المادة 71 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ما يلي: يجب عن العامل المصاب التصريح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه 15 يوما وأقصاه 03 أشهر التي في المعاينة الطبية أولى للمرض.³

الفرع الرابع: إجراءات إثبات الوفاة

أولاً: إجراءات الوفاة المتعلقة بحادث عمل

نص عليها القانون المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية 13/83 في المواد من 13 إلى 26 تذكر منها المادة 13 التي نصت على ضرورة التصريح بالحادث بقولها : يجب أن يتم التصريح با الحادث من قبل المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل.⁴

كما نصت المادة 26 فقرة 02 على أنه : يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة .⁵

ثانياً: إجراءات الوفاة المتعلقة بمرض مهني

تخضع إجراءات الوفاة الناتجة عن مرض مهني في الوظيفة العمومية لإجراءات قانونية وإدارية محددة، تهدف إلى ضمان حقوق ذوي المتوفى وتعويضهم بشكل عادل. وتشمل هذه الإجراءات:

¹ المادة 63 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مصدر سابق.

² المادة 71 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مصدر نفسه.

³ المادة 71 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مصدر نفسه.

⁴ المواد 13/26 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مصدر نفسه.

⁵ للمادة 26 قانون 13/83، القانون المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

1/ التبليغ والإثبات : يجب على ذوي الموظف أو الإدارة التبليغ عن الوفاة التي يُشتبه بأنها ناتجة عن مرض مهني لدى الجهات المختصة، مع تقديم الوثائق الطبية والتقارير التي تثبت علاقة الوفاة بالمرض المهني¹.

2/ التحقيق الطبي : تقوم لجان طبية مختصة بفحص الحالة وتحديد ما إذا كانت الوفاة ناتجة عن مرض مهني مرتبط بالعمل، وفقًا لأحكام القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

3/ إصدار القرارات الرسمية : بناءً على نتائج التحقيق، تصدر الجهات المختصة قرارات رسمية تثبت وفاة الموظف نتيجة مرض مهني، وهو ما يخول ذوي الحقوق الاستفادة من التعويضات والمنافع المقررة قانونًا.

4/ صرف التعويضات : تشمل التعويضات معاش الوفاة، والتعويضات الخاصة الناتجة عن المرض المهني، والمنح المخصصة للأرامل والأيتام، وفقًا للقوانين والأنظمة الوطنية المنظمة لذلك.²

المبحث الثاني: إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة غير عادية

يقصد بالانقضاء غير العادي لتلك الرابطة، الأوضاع التي تؤدي إلى إنهاء علاقة الموظف بالإدارة بطريقة استثنائية، لا ترتبط بحالته العادية كبلوغ سن التقاعد أو الوفاة، وإنما نتيجة لظروف أو أفعال تخرج عن المألوف في المسار الوظيفي، مثل التسريح، فقدان الجنسية، أو العزل.

أين قمنا بتقسيم المبحث إلى ثلاث مطالب : **التسريح ، العزل ، فقدان الجنسية**، وتتميز هذه الحالات بكونها غير متوقعة، وقد تصدر بمبادرة من الموظف أو بقرار من الإدارة، وتخضع لضوابط قانونية تضمن تحقيق التوازن بين المصلحة العامة وحقوق الموظف.

المطلب الأول: تعريف التسريح

يُقصد بالتسريح غير التأديبي، وفقًا لقانون الوظيفة العامة، إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف دون أن يكون هذا الأخير قد ارتكب مخالفة تأديبية ويتم التسريح عادةً لأسباب تتعلق بعدم الكفاءة المهنية أو فقدان اللياقة الصحية، ويُعد إجراءً إداريًا تنظيميًا يهدف إلى ضمان فعالية المرفق العام.

¹ Benmoussa, Samir. "إجراءات الوفاة المتعلقة بالأمراض المهنية في الوظيفة العمومية الجزائرية" مجلة القانون والعمل الاجتماعي، المجلد 12، العدد 3، 2021، ص. 45-62.

² المادة 71 من الأمر رقم 03/06، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مصدر سابق.

يُقصد بالتسريح غير التأديبي، وفقًا لقانون الوظيفة العامة، إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف دون أن يكون هذا الأخير قد ارتكب مخالفة تأديبية ويتم التسريح عادةً لأسباب تتعلق بعدم الكفاءة المهنية أو فقدان اللياقة الصحية، ويُعد إجراءً إداريًا تنظيميًا يهدف إلى ضمان فعالية المرفق العام سننطرق في هذا المطلب إلى تعريف التسريح لغة في الفرع الأول ثم إصطلاحًا في الفرع الثاني، والفرع الثالث خصائص التسريح الغير تأديبي، أما الفرع الرابع أسباب التسريح الغير تأديبي.

الفرع الأول: تعريف التسريح لغة

يُقصد بالتسريح في الوظيفة العامة إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة بصفة نهائية، بناءً على قرار إداري، دون أن يكون ذلك نتيجة لعقوبة تأديبية أو طلب من الموظف. ويُعد التسريح أحد صور الانقضاء غير العادي للرابطة الوظيفية، ويتم غالبًا لأسباب خارجة عن إرادة الموظف، مثل عدم الكفاءة المهنية، أو لأسباب صحية تمنعه من أداء مهامه، أو لضرورة تنظيمية تقتضي تقليص عدد الموظفين¹. ويُشترط في قرار التسريح أن يصدر وفقًا لضوابط قانونية محددة، تضمن احترام حقوق الموظف، ومنحه الضمانات اللازمة كإخضاعه للفحص الطبي أو تقييم الكفاءة، ومنحه الفرصة للدفاع عن نفسه، مع إمكانية الطعن في القرار أمام الجهات المختصة. ويختلف التسريح عن العزل، إذ لا يُعد الأول إجراءً تأديبيًا، بل إجراءً إداريًا تنظيميًا أو موضوعيًا، تفرضه مصلحة المرفق العام أو حالة الموظف نفسه².

في اللغة، يُشير التسريح إلى الإطلاق والتخلية، ويُقال "سَرَحَ الشخص" أي أطلقه من قيده أو مهامه.³

الفرع الثاني : تعريف الاصطلاحي للتسريح

أولاً : التعريف التشريعي

¹ دحو جريال، "شرح قانون الوظيفة العمومية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص44.

² بن شنان عبد القادر، "الوظيفة العامة في القانون الجزائري"، دار هومة، الجزائر، ص33.

³ معجم المعاني العربي، المرجع السابق، ص 6.

لم يرد تعريف صريح ومباشر للتسريح في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري، إلا أن التشريع أشار إليه ضمن أحكام المادة 169 من المرسوم التنفيذي رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والتي تنص على أن الموظف يُسرح "في حالة عدم وجود منصب شاغر يمكن إعادة إدماجه فيه بعد انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع أو عطلة مرضية طويلة الأمد أو في حالة رفض ثلاثة مناصب مقترحة في إطار الإحالة على التكوين أو إعادة التوجيه".¹

ومن خلاله، يتضح أن التسريح هو إجراء إداري يُنهي علاقة الموظف بالإدارة بصفة نهائية، عندما يتعذر إدماجه مجدداً في منصبه الأصلي أو في منصب مكافئ، بعد استفاد كل محاولات التوجيه أو الإدماج، وهو ليس إجراءً تأديبياً بل يُفرض لاعتبارات تنظيمية أو صحية أو مهنية، وفقاً لما يقره القانون. ويستوجب التسريح مراعاة الإجراءات القانونية المقررة، خصوصاً فيما يتعلق بإعلام الموظف وإعطائه فرصة الطعن في القرار، ضماناً لحقوقه الوظيفية والإدارية.²

ثانياً: التعريف الفقهي للتسريح غير التأديبي

يُعرف الفقه الإداري التسريح غير التأديبي بأنه: «إجراء إداري تتخذه الإدارة لإنهاء العلاقة الوظيفية مع الموظف، دون أن يكون ذلك نتيجة لمخالفة تأديبية أو مسلكية، بل لأسباب مهنية، تنظيمية، أو صحية، خارجة عن إرادة الموظف». ويُصنّف هذا النوع من التسريح ضمن الإنهاء غير التأديبي للرابطة الوظيفية، لأنه لا يُفترض فيه الخطأ أو الذنب الإداري من طرف الموظف.³

ويرى بعض الفقهاء، كالدكتور سليمان الطماوي، أن هذا التسريح يمثل «إجراءً تحفظياً أو تنظيمياً تلجأ إليه الإدارة حينما ترى أن بقاء الموظف في منصبه لم يعد ممكناً أو ملائماً، إما لفقدانه القدرة على الأداء، أو

¹ بن شنان عبد القادر، "مرجع سابق، ص 35.

² دحو جريال، "مرجع سابق، ص 45.

³ عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري - التنظيم الإداري والوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 17.

بسبب إعادة هيكلة المرفق الإداري». وبالتالي، فهو يختلف عن العزل الذي يُعد جزاءً تأديبياً لارتكاب الموظف مخالفة قانونية¹.

كما يُشترط في التسريح غير التأديبي أن تحترم الإدارة مجموعة من الضمانات القانونية، كإعلام الموظف، ومحاولة إعادة توجيهه أو تكوينه قبل اتخاذ القرار، مع منحه حق الطعن أمام الجهات المختصة، مما يُعزز حماية حقوقه الوظيفية ويحدّ من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية.²

الفرع الثالث : خصائص التسريح غير التأديبي

يتميز التسريح غير التأديبي بعدة خصائص منها

أولاً/ ليس جزاءً تأديبي بمعنى أن التسريح الذي يتعرض له العامل لا يعد عقوبة ناتجة عن خطأ أو سلوك سلبي ارتكبه العامل داخل المؤسسة.

ثانياً/ لا يقوم على أساس الخطأ المهني بمعنى أن سبب إنهاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بسبب نتيجة خطأ ارتكبه أثناء أداء مهامه.

ثالثاً/ لا يمنع الموظف من التوظيف من جديد بمعنى أن الموظف لا يحرم قانوناً من فرص التوظيف المستقبلية سواء في نفس المؤسسة أو في مؤسسات وإدارات أخرى.

رابعاً/ عدم تمتع الموظف بالضمانات التأديبية بمعنى أن الموظف المسرح لم يصنع الحقوق والإجراءات التي يكفلها له القانون في حالة العقوبات التأديبية.³

الفرع الرابع: أسباب التسريح غير تأديبي

¹ سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ط7، 2010، ص12

² محمد، يصدر الدين غطاس، التشريح من العمل: دراسة قانونية مقارنة، القاهرة، دار الفكر الجامعي، ص 25.

³ سمية، قادم، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف في ظل التسريح الجزائي، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2022/2023، ص 4.

يُعد التسريح غير تأديبي من الوسائل القانونية التي تُمكن الإدارة من إنهاء الرابطة الوظيفية لأسباب لا تعود إلى خطأ أو مخالفة تأديبية من جانب الموظف، وإنما ترتبط بظروف مهنية أو صحية أو تنظيمية تحول دون استمراره في الخدمة وتتمثل أهم أسباب التسريح غير التأديبي فيما يلي:

أولاً/ عدم الكفاءة المهنية:

قد تلجأ الإدارة إلى تسريح الموظف إذا تبين بعد التقييم الدوري المتكرر عدم قدرته على أداء المهام الموكلة إليه بالشكل المطلوب، رغم منحه فرصاً للتكوين أو إعادة التوجيه. ويُشترط في هذه الحالة أن يُستند القرار إلى تقارير موضوعية من مسؤولي الإدارة¹.

ثانياً/ العجز الصحي الدائم:

إذا أثبتت الفحوصات الطبية الرسمية أن الموظف أصبح غير قادر صحياً على أداء عمله بشكل دائم، دون أمل في استرجاع قدرته، فإن الإدارة قد تلجأ إلى تسريحه حفاظاً على السير الحسن للمرفق العام، مع ضمان حقوقه في التعويض أو المعاش حسب الحالة².

ثالثاً/ رفض الموظف ثلاثة مناصب مقترحة بعد إعادة التوجيه:

كما تنص على ذلك المادة 169 من المرسوم التنفيذي 06-03، إذا رفض الموظف ثلاثة عروض مناسبة لإعادة إدماجه بعد الإحالة على الاستيداع أو التكوين أو المرض طويل الأمد، فإن ذلك يعد سبباً كافياً لتسريحه بصفة قانونية.

رابعاً/ إلغاء المنصب أو إعادة هيكلة الإدارة:

في بعض الحالات، قد يلغى المنصب الذي يشغله الموظف نتيجة إعادة تنظيم أو تقليص في عدد المناصب، وعدم توفر مناصب بديلة. وإذا تعذر إعادة توجيه الموظف أو إدماجه، فقد تلجأ الإدارة إلى تسريحه كخيار أخير³.

¹ سليمان، الطماوي. مرجع سابق. ص 40.

² سليمان، الطماوي، مرجع نفسه. ص 41.

³ دحو، جريال. "مرجع سابق، ص 51.

خامسا/ الاستنفاد الكامل لفترات الغياب القانونية دون مبرر:

في حال تجاوز الموظف فترات الغياب المسموح بها دون مبررات مقبولة أو دون العودة للعمل في الآجال المحددة، قد يعتبر ذلك سبباً مشروعاً لتسريحه غير التأديبي، خاصة إذا تم توجيه إعدارات سابقة له.¹

المطلب الثاني: ماهية العزل

يُعد العزل من أشد العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، إذ يترتب عليه الإنهاء النهائي للرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، نتيجة ارتكابه مخالفة جسيمة تمس بمبادئ الانضباط الوظيفي أو بمصلحة المرفق العام.

ويُتخذ هذا الإجراء في إطار ضمان حماية الإدارة وحُسن سير المرفق العمومي، ويخضع لضوابط وإجراءات قانونية دقيقة لضمان مشروعيته وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف العزل " الفرع الأول " ثم إجراءات العزل "الفرع الثاني " .

الفرع الأول: العزل

يُعتبر العزل من الوظيفة العمومية إجراءً تأديبياً صارماً يؤدي إلى الإنهاء النهائي لعلاقة الموظف بالإدارة، ويُطبق في الحالات التي يرتكب فيها الموظف مخالفة جسيمة تُفقد ثقة الإدارة وتُخلّ بالتزاماته المهنية². وقد نصّت المادة 184 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي:

"إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب التخلي عن المنصب، بعد توجيه الإذار³ .

كما أضافت المادة 185 من نفس الأمر " :لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة العزل أو التسريح أن يُوظف مجدداً في الوظيفة العمومية⁴ .

¹ دحو جربال، "مرجع سابق، ص52.

² محمد الصغير بعلي، القانون الإداري - المبادئ العامة والنظام الجزائي، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2012. ص88

³ المادة 184 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مصدر سابق.

⁴ المادة 185 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مصدر نفسه.

وعليه، يُفهم من هذين النصين أن العزل يُعد جزاءً تأديبياً نهائياً تتخذه الإدارة ضد الموظف الذي يتغيب دون مبرر مشروع لمدة 15 يوماً فأكثر، ويُشترط في ذلك أن يتم توجيه إعدار مسبق له . ويترتب على العزل حرمان الموظف المعزول من العودة إلى الوظيفة العمومية مستقبلاً.¹

الفرع الثاني : إجراءات العزل

المشرع في إطار تنظيمه لحالة العزل ، نجده قد ربطه بخطأ يتمثل في "إهمال المنصب" وأحال ذلك على التنظيم من أجل توضيح هذه المسألة ، وقد نص المرسوم رقم 321/17 المؤرخ في 2017/11/02 الذي حدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب من المادة 11 إلى غاية المادة 15 منه .²

يخضع العزل كعقوبة تأديبية لإجراءات دقيقة تضمن احترام الضمانات القانونية وحقوق الدفاع، وذلك منعاً لأي تعسف إداري أو مخالفة لمبدأ الشرعية، ويُعد اتباع هذه الإجراءات شرطاً جوهرياً لصحة قرار العزل، حيث أن إغفالها قد يؤدي إلى إلغائه قضائياً وتتمثل أهم هذه الإجراءات فيما يلي:³

أولاً/ فتح تحقيق إداري أولي:

بمجرد العلم بوقوع مخالفة جسيمة من قبل الموظف، تقوم الإدارة بفتح تحقيق داخلي لتحديد طبيعة الوقائع، والاستماع إلى الشهود، وجمع الأدلة اللازمة. ويُحرص على احترام مبدأ السرية وعدم التأثير على سير العمل.

ثانياً/ إخطار الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه:

يتم إعلام الموظف كتابياً بفحوى الأفعال المنسوبة إليه، وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي، وذلك تنفيذاً لحقه في الدفاع والرد.⁴

ثالثاً/ سماع أقوال الموظف وتمكينه من الدفاع:

يُستدعى الموظف المثل أمام اللجنة التأديبية، وله الحق في تقديم دفوعه كتابياً أو شفويًا، كما يمكنه الاستعانة بممثل نقابي أو زميل للدفاع عنه.¹

¹ المادة 185 من الأمر رقم 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مصدر سابق.

² قوتال، ياسين. مطبوعة في مادة الوظيفة العامة ،مقدمة لطلبة سنة أولى ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية خنشلة، 2017/2018 ،ص95/96.

³ دحو جريال، "مرجع سابق،ص81.

⁴ دحو جريال، "مرجع نفسه،ص82.

رابعاً/ إتخاذ القرار النهائي بالعزل من قبل السلطة المخولة:

بعد الاطلاع على توصيات اللجنة، تصدر السلطة الإدارية المختصة (مثل الوالي، الوزير، أو المدير العام) قرار العزل، ويكون ذلك بقرار مكتوب ومعل قانونياً.

خامساً/ إعلام الموظف وإمكانية الطعن:

يُبلغ الموظف المعزول بقرار العزل مع تسبيب القرار، ويحتفظ بحقه في الطعن أمام الجهات القضائية المختصة، مثل المحكمة الإدارية، في أجل محدد قانوناً².

المطلب الثالث : ماهية الجنسية

تُعد الجنسية أحد الروابط القانونية الأساسية التي تقوم بين الفرد والدولة، فهي تُحدد الهوية القانونية والسياسية للفرد، وتترتب عنها مجموعة من الحقوق والواجبات، وتمثل معرفة الجنسية أساساً ضرورياً في تحديد مركز الشخص القانوني سواء في نطاق القانون الداخلي أو على المستوى الدولي لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف في الوظيفة العمومية، وحماية الدولة لمواطنيها وتطبيق القوانين الوطنية، وهذا ما سنتطرق له في هذا المطلب ففي الفرع الأول سنتطرق إلى تعريف الجنسية والفرع الثاني إلى فقدان الجنسية أو التجريد منها.

الفرع الأول : تعريف الجنسية

أولاً : التعريف الفقهي للجنسية

¹ سليمان الطماوي، مرجع سابق.ص.67.

² سليمان الطماوي، مرجع نفسه.ص.68.

تُعرّف الجنسية فقهيًا بأنها رابطة قانونية وسياسية تربط الفرد بدولة معينة، وتُعد أساسًا لانتمائه القانوني والسياسي إليها، مما يترتب عنه التمتع بالحقوق التي تمنحها الدولة لمواطنيها، وتحمل الالتزامات التي تفرضها عليهم¹.

وقد عرّف الدكتور محمد حسنين الجنسية بأنها:

"رابطة قانونية وسياسية تربط الفرد بدولة معينة هي الجزائر، تجعله جزءًا من شعبها، وتمنحه مركزًا قانونيًا خاصًا يترتب عليه التمتع بالحقوق والالتزام بالواجبات"².

أما الدكتور أحمد محيو فقد عرفها بأنها:

"رابطة قانونية تقوم بين شخص طبيعي والدولة الجزائرية، وتترتب عنها نتائج قانونية تتمثل في التمتع بحقوق المواطنة وتحمل التزاماتها"³.

وبناءً على هذه التعاريف، يمكن استخلاص أن الجنسية تمثل علاقة دائمة بين الفرد والدولة، ذات طبيعة قانونية وسياسية، تُؤسس لتمتعه بحقوق المواطنة وتحمله لواجباتها، وتشكل بذلك حجر الأساس في تحديد مركزه القانوني داخل الدولة.

ثانيا : التعريف التشريعي للجنسية الجزائرية

عرف القانون الجزائري الجنسية بأنها الرابطة القانونية التي تجمع الشخص بالدولة الجزائرية، وتحدد حقوقه وواجباته تجاهها. وينظم القانون الجزائري الجنسية في القانون رقم 16-01 المؤرخ في 3 فبراير 1966 المتعلق بالجنسية الجزائرية، المعدل والمتمم⁴.

وفقًا لهذا القانون، تُعتبر الجنسية الجزائرية هي صفة قانونية تكتسب بوسائل محددة، منها:

• الولادة من أب أو أم جزائريين،

¹ محمد شفيق قنصوه، القانون الدولي الخاص، دار الفكر الجامعي، دمشق، 2003، ص 215.

² حسنين، محمد، تعريف الجنسية. دراسات في القانون الدستوري والسياسي، دار النشر 2010 ص 65.

³ محيو، أحمد، الجنسية وحقوق المواطنة في القانون الجزائري. منشورات جامعة الجزائر، 2012، ص 32.

⁴ القانون رقم 66-01 المؤرخ في 3 فبراير 1966 المتعلق بالجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 6، 1966.

• الإكتساب عن طريق التجنيس،

• الاسترجاع أو فقدان الجنسية وفقاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها.

وينص القانون على أن الجنسية الجزائرية تمنح حاملها الحقوق السياسية والمدنية، وتفرض عليه الالتزامات الوطنية مثل الخدمة الوطنية، مع ضمان حمايته داخل وخارج البلاد. كما يؤكد القانون على أن الجنسية الجزائرية لا تُفقد إلا وفقاً للشروط والإجراءات القانونية الواضحة، حمايةً لحقوق الأفراد ومنعاً للتعسف¹.

ثالثاً : شروط الجنسية

يشترط القانون الجزائري للحصول على الجنسية الجزائرية عدة شروط تختلف بحسب طريقة اكتسابها، وهي كما يلي:

1/ الجنسية بال ميلاد

- يُكتسب الفرد الجنسية الجزائرية تلقائياً إذا وُلد لأب جزائري أو أم جزائرية.
- إذا وُلد الطفل في الجزائر من أب وأم أجنبيين، فقد يُكتسب الجنسية بشرط الإقامة القانونية في البلاد لفترة محددة².

2/ الجنسية بالتجنس

- يشترط في المتقدم للتجنس أن يكون مقيماً في الجزائر لمدة لا تقل عن خمس سنوات متصلة.
- أن يتمتع بحسن السيرة والأخلاق، ولا يشكل تهديداً للأمن الوطني.
- أن يكون قادراً على الاندماج في المجتمع الجزائري، ويفضل إجادة اللغة العربية.
- أن يقدم طلباً رسمياً لدى السلطات المختصة³.

3/ الجنسية بالاسترجاع

- يمكن للجزائريين الذين فقدوا جنسيتهم أن يسترجعوها وفقاً للشروط والإجراءات المحددة قانونياً.

¹ عبد القادر بن شنان، القانون الدستوري والإداري الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2015، ص39

² محمد شفيق قنصوه، مرجع سابق، ص217.

³ محمد شفيق قنصوه، مرجع نفسه، ص218.

4/ شروط عامة

- ألا يكون قد صدر ضد المتقدم أحكام جنائية مخلة بالشرف.
- احترام القوانين الجزائرية والتزام القيم الوطنية.¹

الفرع الثاني: فقدان الجنسية أو التجريد منها

يتناول هذا الفرع حالتين رئيسيتين تتعلقان بزوال الرابطة القانونية التي تربط الفرد بالدولة الجزائرية، وهما: فقدان الجنسية، والتجريد منها، وذلك وفقاً لما ورد في القانون رقم 05-01 المتعلق بالجنسية الجزائرية. أولاً: فقدان الجنسية الجزائرية

نصت المادة 18 من قانون الجنسية على أربع حالات يُفقد فيها الشخص جنسيته الجزائرية، وهي²:

1. التخلي الطوعي عن الجنسية بموجب إذن:

كل جزائري، ولو كان قاصراً، يحمل جنسية أجنبية وتم منحه إذنًا بالتخلي عن الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم.

2. اكتساب جنسية أجنبية طوعاً في الخارج:

كل جزائري يكتسب طوعاً جنسية أجنبية خارج التراب الوطني، ويُمنح الإذن بالتخلي عن الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم.

3. حالة المرأة الجزائرية المتزوجة من أجنبي:

تفقد المرأة الجزائرية جنسيتها إذا اكتسبت، نتيجة زواجها من أجنبي، جنسية زوجها، وذلك بعد منحها الإذن بالتخلي عن الجنسية بموجب مرسوم.

4. التخلي في إطار المادة 17 فقرة 2:

يفقد الجنسية الجزائري الذي يعلن تخليه عنها في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 17 من نفس القانون، ويُعد التخلي نافذاً ابتداءً من تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية³.

ثانياً: التجريد من الجنسية الجزائرية

¹ محمد شفيق قنصوه، مرجع سابق، ص 219.

² المادة 18 من القانون رقم 66-01 مصدر سابق.

³ انظر المادة 17 من القانون رقم 66-01، مصدر سابق.

تنص المادة 22 من القانون ذاته على حالات يُجرد فيها الشخص من الجنسية الجزائرية، وتطبق هذه الحالة على الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بالتجنس، ولا تشمل الحاملين للجنسية الأصلية. وتتمثل الحالات فيما يلي:

1/ الإدانة بجناية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر:

يُجرد الشخص من الجنسية إذا صدر بحقه حكم قضائي نهائي بسبب ارتكابه لجريمة تُعد جنائية أو جنحة تمس بأمن الدولة أو مصالحها الجوهرية.

2/ الإدانة بعقوبة جنائية تزيد عن خمس سنوات:

يُمكن تجريده من الجنسية إذا صدر بحقه حكم قضائي في الجزائر أو في الخارج بعقوبة سالبة للحرية تفوق خمس سنوات بسبب ارتكابه لجناية.¹

¹ المادة 22 من القانون رقم 66-01 ، مصدر سابق.

خلاصة

الفصل الأول

تم التطرق في هذا الفصل إلى دراسة مختلف صور انقضاء الرابطة الوظيفية، أي انتهاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة العامة، سواء تم ذلك بمبادرة من الموظف نفسه أو بموجب قرار صادر عن السلطة الإدارية المختصة. وقد تم تصنيف حالات الانقضاء إلى حالتين أساسيتين عادية وغير عادية، وذلك وفقاً للتشريعات والتنظيمات المعمول بها في مجال الوظيفة العمومية.

فقد تم التطرق في المبحث الأول إلى الانقضاء العادي للرابطة الوظيفية والذي يشمل الحالات التالية: الاستقالة، التقاعد، والوفاء، باعتبارها صوراً طبيعية لانتهاء الخدمة. أما المبحث الثاني فقد خُصص لدراسة الانقضاء غير العادي للرابطة الوظيفية والتي تتمثل في الحالات التالية: التسريح، العزل، فقدان الجنسية أو التجريد منها .

الفصل الثاني

الآثار المترتبة عن إنقضاء الرابطة الوظيفية

بطريقة عادية وغير عادية

يعد إنقضاء الرابطة الوظيفية نهاية للعلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة ، فهي لحظة مفصلية تنهي الإلتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين.

ويعتبر هذا الإنقضاء نتيجة طبيعية لمسار الوظيفة العامة ، إلا أنه قد تحدث لأسباب متعددة تختلف في طبيعتها القانونية وضروف تحققها ، فقد يكون بطريقة عادية كالاستقالة والتقاعد أو بطريقة غير عادية كالسريح والعزل.

ويترتب عن هذا الإنقضاء مجموعة من الآثار القانونية التي تختلف بحسب الطريقة التي إنقضت بها الرابطة الوظيفية ، والتي تمس حقوق الموظف المنقضي خدمته وكذا واجبات الإدارة إتجاهه خاصة الآثار القانونية والمالية.

وإنطلاقاً من ذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى تحليل الآثار المترتبة عن إنقضاء الرابطة الوظيفية وفق طبيعة الإنقضاء سواء بالطريقة العادية أو غير العادية.

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين بالنسبة للمبحث الأول بعنوان آثار إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية ، والمبحث الثاني آثار إنقضاء الرابطة الوظيفية بالطريقة الغير عادية.

المبحث الأول: آثار إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية

يقصد بإنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية إنتهاء العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة دون أن يكون ذلك نتيجة لخطأ مهني أو جزاء تأديبي، ويشمل ذلك حالات محددة نص عليها المشرع تتمثل في الاستقالة، الإحالة على التقاعد والوفاء.

يترتب على كل حالة من الحالات السالفة الذكر آثار قانونية وإدارية تختلف باختلاف سبب الإنقضاء، فالاستقالة تُعد تعبيراً عن إرادة الموظف في إنهاء خدمته وتستوجب موافقة الإدارة وفقاً للإجراءات القانونية المعمول بها، بينما يشكل التقاعد إنتقالاً قانونياً من الحياة المهنية إلى الحياة التقاعدية بما يترتب عنه من استحقاقات مالية، أما الوفاء فتؤدي إلى إنقضاء الرابطة الوظيفية بصورة تلقائية، وتنشأ عنها حقوق لذوي الحقوق وفقاً للتشريع المعمول به.

وعليه سننتطرق في هذا المبحث إلى دراسة مختلف الآثار المترتبة عن إنقضاء الرابطة الوظيفية في هذه الحالات ، حيث تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب بالنسبة للمطلب الأول بعنوان آثار الاستقالة ، والمطلب الثاني آثار التقاعد وفي المطلب الثالث آثار الوفاء.

المطلب الأول: آثار الاستقالة

تُعد الاستقالة أحد الأسباب الإرادية لإنقضاء الرابطة الوظيفية، إذ يعبر الموظف عن رغبته في إنهاء خدمته طوعاً ضمن ضوابط قانونية محددة ، وعلى الرغم من طابعها البسيط، فإن لها آثاراً قانونية وإدارية هامة، سواء على الموظف المستقيل الذي يفقد صفته الوظيفية ويتوقف عن الاستفادة من الإمتيازات المرتبطة بها، أو على المرفق العام الذي قد يتأثر بمغادرة العنصر البشري، وتُظهر هذه الآثار أهمية التوازن بين حرية الموظف في ترك المنصب وضمان استمرارية الخدمة العمومية، وعليه سننتطرق في هذا المطلب إلى الآثار القانونية للاستقالة في الفرع الأول ،الفرع الثاني تأثير الاستقالة على الموظف والفرع الثالث تأثير الاستقالة على المرفق العام.

الفرع الأول : الآثار القانونية للاستقالة

أولاً: إنقطاع العلاقة الوظيفية

يترتب على قبول الاستقالة من قبل الجهة الإدارية المختصة إنقضاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة بشكل نهائي، وهو ما يعني زوال جميع الإلتزامات والحقوق الناشئة عن تلك العلاقة.¹ فبمجرد صدور قرار قبول الاستقالة يفقد الموظف صفته كموظف عمومي، ويترتب عن ذلك إنتهاء المركز القانوني الذي كان يتمتع به داخل السلك الإداري، وبذلك تنقطع الصلة القانونية بين الطرفين، وينتفي حق الموظف في العودة إلى وظيفته أو المطالبة بأي من المزايا المرتبطة بها، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك في حالات خاصة كالرجوع الاستثنائي للخدمة أو إعادة الإدماج وفق شروط دقيقة ، وتُعدّ هذه الآثار جوهرية لأنها تُميز الاستقالة عن باقي أشكال الإنقطاع المؤقت عن العمل، كالاستيداع أو الإحالة على وضعية الإنتداب والتي لا تؤدي إلى فقدان الصفة الوظيفية بصفة نهائية.²

ثانياً: الآثار المالية والإدارية

لا تقتصر آثار الاستقالة على البعد القانوني المتعلق بإنقطاع الرابطة الوظيفية بل تمتد أيضاً لتشمل جوانب مالية وإدارية مهمة، فمن **الناحية المالية** يؤدي قبول الاستقالة إلى التوقف النهائي عن صرف الأجور والتعويضات نظراً لإنهاء علاقة العمل بين الطرفين، كما قد يُحرم الموظف المستقيل من بعض الحقوق المرتبطة بالأقدمية أو الترقية أو المعاش، وذلك حسب النظام القانوني الذي يخضع له الموظف وما إذا كانت استقالته قد تمت قبل استيفاء الشروط القانونية اللازمة للحصول على هذه الحقوق.³

¹ بن سعيد، عبد القادر. *الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري*. ط. 2، دار هومة، 2018. ص17

² بن سعيد، عبد القادر، مرجع نفسه. ص18

³ المادتين 220 و221 من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

أما من الناحية الإدارية، فإن خروج الموظف من السلك الإداري يؤدي إلى شغور المنصب الذي كان يشغله، مما يستوجب على الإدارة إتخاذ إجراءات لاحقة لسدّ هذا الفراغ، إما عن طريق التوظيف الجديد أو إعادة توزيع

المهام، ويلاحظ أن بعض الأنظمة القانونية قد تُلزم الموظف المستقيل بمهلة إشعار مسبق حتى تتمكن الإدارة من إتخاذ الترتيبات اللازمة لضمان استمرارية الخدمة العمومية، وهو ما يعكس حرص المشرع على التوفيق بين حرية الموظف ومصلحة المرفق العام¹.

الفرع الثاني: تأثير الاستقالة على الموظف

تشكل الاستقالة لحظة فاصلة في مسار الموظف المهني، إذ ينتج عنها فقدان نهائي لصفته كموظف عمومي وانقطاع كامل لعلاقته بالإدارة، وبذلك يفقد الموظف كافة الإمتيازات والحقوق المترتبة على هذه الصفة سواء منها الحقوق المرتبطة بالاستمرارية في العمل كالتدرج والترقية أو الحقوق ذات الطابع الإجتماعي والمالي كالمعاش التقاعدي خاصة إذا لم يكن قد استوفى الشروط القانونية اللازمة للاستفادة منه².

أما من الجانب المالي فتتوقف كافة مستحقات الموظف من رواتب وتعويضات مع قبول الاستقالة ما قد يحدث تأثيراً مباشراً على الوضع الاقتصادي للموظف، خصوصاً إذا لم يكن قد أعد بديلاً مهنيّاً أو مصدر دخل آخر، وعليه فإن الاستقالة التي تتم بصورة غير مدروسة قد تؤدي إلى حالة من الإضطراب المالي والاجتماعي والنفسي للموظف³.

من الناحية الإجتماعية والمهنية قد تؤثر الاستقالة سلبيّاً على سمعة الموظف إذا تم تقديمها في ظروف غير مناسبة أو تعكس نزاعات مع الإدارة، مما قد يعوق فرصه المستقبلية في العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، وعلى العكس فإن الاستقالة التي تتم وفق تخطيط مهني مدروس قد تفتح آفاقاً جديدة للموظف

¹ بن سعيد، عبد القادر، مرجع سابق، ص 20.

² بن سعيد، عبد القادر، مرجع نفسه، ص 21.

³ بن سعيد، عبد القادر. آثار الاستقالة في القانون الإداري الجزائري. ط. 1، دار العلوم للنشر، 2020، ص 27.

وثمّكنه من تحقيق تطلعاته المهنية والشخصية خصوصاً إذا كانت خطوة نحو الانتقال إلى وظيفة أخرى أو مجال عمل جديد¹.

ولذلك يُحتم على الموظف الذي يعتزم الاستقالة أن يُجري تقييماً دقيقاً لكافة الآثار القانونية والمالية والاجتماعية المترتبة عليها مع السعي للحصول على الاستشارة المهنية والقانونية اللازمة لضمان إتخاذ قرار واعٍ يحقق التوازن بين مصالحه الشخصية والمهام الموكولة إليه².

الفرع الثالث: تأثير الاستقالة على المرفق العام

أولاً: إختلال في استمرارية العمل

يُعد المرفق العام ركيزة أساسية في النظام الإداري يقوم على مبدأ الاستمرارية لضمان تقديم الخدمات بانتظام وإطراد للمواطنين، ومن هذا المنطلق فإن استقالة الموظف العمومي ولا سيما إذا كانت فجائية أو تم قبولها دون تحضير إداري مسبق قد تؤدي إلى خلل في تنظيم العمل داخل الإدارة خصوصاً إذا كان الموظف المستقيل يشغل منصباً حساساً أو يتمتع بكفاءة نادرة³.

كما أن بعض الإدارات قد تواجه صعوبة في تعويض الموظف المستقيل على المدى القصير مما يؤثر على جودة الأداء ويزيد العبء على زملائه، وتزداد هذه الآثار في حالة تزامن عدد كبير من الاستقالات أو وقوعها في قطاعات حيوية كالتعليم، والصحة، والإدارة الأمنية حيث تكون الحاجة ماسة للاستقرار البشري والخبرة المتراكمة⁴.

¹بوشنافة، عمار. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. دار هومة، 2018. ص45

²بوشنافة، عمار، مرجع سابق. ص46

³وحميدي، فاطمة الزهراء. القانون الإداري: التنظيم الإداري والنشاط الإداري. ط. 2، دار هومة، 2019. ص13

⁴وحميدي، فاطمة الزهراء. مرجع نفسه ، ص14.

ثانيا: تدابير الإدارة لمواجهة الاستقالات

لمواجهة هذه الآثار السلبية للاستقالة تعمل الإدارة على وضع مجموعة من الآليات الاستباقية والعملية تهدف إلى تقليص انعكاسات الاستقالة على السير الحسن للمرفق العام، ومن بين هذه التدابير نجد تنظيم آليات سدّ الشغور الوظيفي عن طريق فتح مسابقات توظيف عاجلة أو الاستعانة بقوائم الإحتياط أو اللجوء إلى آليات التعاقد المؤقت في حالات الضرورة، كما يمكن أن تلجأ الإدارة إلى إعادة توزيع الموظفين داخلياً لسد الفراغ في بعض المصالح أو المهام ذات الأولوية¹.

وعلى المدى البعيد، تسعى بعض الإدارات إلى تبني خطط للإحتفاظ بالكفاءات وتنشيتها، وذلك عبر تحسين ظروف العمل والتحفيز المهني والمعنوي للحد من هذه الظاهرة، كما يُعدّ التكوين المستمر أداة فعالة لتجهيز بدائل بشرية يمكن الإعتماد عليها في حالة انسحاب الموظف من منصبه وهو ما يضمن نوعاً من الجاهزية التنظيمية في مواجهة أي إضطراب قد يحدثه إنهاء العلاقة الوظيفية².

المطلب الثاني: آثار التقاعد

يُعدّ التقاعد من أهم الأسباب العادية لإنقضاء الرابطة الوظيفية كونه يمثل نهاية طبيعية للمسار المهني للموظف في إطار قانوني منظم، وقد جاء القانون رقم 15/16 ليُعيد ضبط شروط الإحالة على التقاعد لا سيما من خلال تقييد إمكانية اللجوء إلى التقاعد المسبق بما يحقق التوازن بين حق الموظف في التقاعد بعد مدة خدمة معينة، وضرورة ضمان استمرارية سير المرفق العام. ويترتب على الإحالة على التقاعد آثار متعددة، تمس مركز الموظف وتنعكس أيضاً على البنية الوظيفية داخل الإدارة، وهو ما سنعالجه في هذا المطلب ففي الفرع الأول سنتطرق إلى الآثار القانونية المترتبة على الموظف بعد الإحالة على التقاعد، الفرع الثاني الآثار المالية و الإجتماعية للتقاعد على الموظف.

¹ بوزيدي، سمير. القانون الإداري الوظيفي في الجزائر. دار هومة، 2018. ص50.

² بوزيدي، سمير. مرجع نفسه، ص51.

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على الموظف بعد الإحالة على التقاعد

تمثل الإحالة على التقاعد نقطة تحوّل في المركز القانوني للموظف، حيث يُفقد بموجبها صفته كموظف عمومي وتزول جميع الحقوق والواجبات التي كانت تربطه بالإدارة في إطار الوظيفة.¹ ووفقًا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وبموجب القانون 15/16 فإن التقاعد لا يُعد مجرد إجراء إداري نهائي بل يترتب عنه جملة من الآثار القانونية التي تؤثر على الوضعية القانونية والمهنية للمعني.²

فبمجرد قبول الإحالة على التقاعد، تنتضي الرابطة الوظيفية بصفة نهائية، ولا يحق للموظف العودة إلى وظيفته السابقة إلا في حالات خاصة منصوص عليها قانونًا، مثل التوظيف من جديد وفقًا لإجراءات جديدة ومستقلة عن وضعيته السابقة.

كما يفقد الموظف المتقاعد حقه في الترقية، أو المشاركة في مسابقات التوظيف الداخلية، أو الاستفادة من الإمتيازات المرتبطة بمركزه الوظيفي السابق، لكونه لم يعد ضمن صفوف الموظفين الفاعلين في القطاع العام.³

علاوة على ذلك ينتقل الموظف إلى مركز قانوني جديد كمستفيد من المعاش التقاعدي، وهو مركز يخضع لتنظيم قانوني مغاير أساسه العلاقة مع صناديق الضمان الإجتماعي لا مع الإدارة العمومية المباشرة، كما لا يُعد المتقاعد طرفًا في النزاعات الإدارية المتعلقة بالوظيفة إلا في حالة ما إذا تعلق الأمر بحقوق مكتسبة خلال فترة خدمته.⁴

¹ بوساحة، فاطمة الزهراء. نظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية. مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2020، ص33.

² القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المتعلق بالتقاعد. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78.

³ المادة 2، من القانون رقم 15-16، المتعلق بالتقاعد، مصدر نفسه.

⁴ بوساحة، فاطمة الزهراء مرجع سابق، ص35.

وعليه يظهر بوضوح أن التقاعد لا يعني فقط نهاية النشاط المهني، بل هو تحوّل جوهري في الوضع القانوني للموظف تتبني عليه آثار دائمة تستوجب الإحاطة بها قانونيًا وتنظيميًا بما يضمن استقرار الموظف من جهة وحسن تنظيم الجهاز الإداري من جهة أخرى¹.

الفرع الثاني: الآثار المالية والاجتماعية للتقاعد على الموظف

لا تقتصر آثار التقاعد على الجوانب القانونية فحسب، بل تمتد لتشمل أبعادًا مالية واجتماعية بالغة الأهمية تمس حياة الموظف بعد إنتهاء مساره المهني².

فبموجب الإحالة على التقاعد ينتقل الموظف من نظام الأجر الوظيفي المرتبط بالأداء الفعلي إلى نظام المعاش التقاعدي، الذي يخضع لقواعد محددة تنظمها الهيئة الوطنية للتقاعد، وفقًا لما نصّ عليه الأمر رقم 03/06 والقانون 15-16 المتعلق بالتقاعد، والنصوص المكملة له³.

من الناحية المالية يتم إحتساب المعاش التقاعدي على أساس الأجر المرجعي وعدد سنوات الخدمة الفعلية، مما يعني أن قيمة المعاش قد تكون أقل من الأجر الذي كان يتقاضاه الموظف أثناء أدائه لوظيفته، وهو ما قد يؤدي إلى إنخفاض في القدرة الشرائية، خاصة في ظل إرتفاع تكاليف المعيشة⁴.

كما يفقد المتقاعد العديد من الإمتيازات المالية المرتبطة بالوظيفة ، مثل العلاوات الشهرية، المنح التحفيزية، والتعويضات الخاصة، وهو ما يفرض ضرورة تدبير مالي محكم لما بعد التقاعد⁵.

¹بوساحة، فاطمة الزهراء مرجع سابق.ص36..

²بن عبو، عبد الغني. الوظيفة العامة في القانون الجزائري. الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 2019.ص37

³المادة 92 من من القانون رقم 15-16، المتعلق بالتقاعد، مصدر سابق.

⁴بن عبو، عبد الغني، مرجع سابق.ص41 .

⁵المعتمد، أحمد. مدخل إلى الإدارة العامة والقانون الوظيفي. دار النشر الجامعية، 2021.ص11 .

أما من الناحية الإجتماعية، فإن التقاعد يُحدث تغييرًا كبيرًا في نمط حياة الموظف، من خلال خروجه من البيئة المهنية النشطة إلى وضعية قد تتسم بالعزلة أو فقدان الإحساس بالدور الاجتماعي، وتختلف درجة تأثير هذا التحول حسب استعداد الموظف النفسي والاجتماعي لهذه المرحلة، وهو ما دفع المشرع ومؤسسات الضمان الاجتماعي إلى إقرار بعض آليات المرافقة الاجتماعية مثل التغطية الصحية والرعاية الاجتماعية للمتقاعدين وبرامج الإدماج المهني التطوعي أو الجماعي¹.

وبذلك تُعد الآثار المالية والاجتماعية للتقاعد جزءًا لا يتجزأ من تنظيم هذه الوضعية القانونية، وتستدعي إهتمامًا خاصًا من السياسات العمومية لضمان انتقال سلس من الحياة الوظيفية إلى الحياة التقاعدية بشكل يحفظ كرامة الموظف ويعزز العدالة الاجتماعية².

المطلب الثالث: آثار الوفاة

تُعد الوفاة من الأسباب الحتمية لإنقضاء الرابطة الوظيفية، إذ تؤدي إلى إنهاء العلاقة القانونية التي كانت تربط الموظف بالإدارة بصفة نهائية بسبب زوال الشخصية القانونية للموظف المتوفى. وعلى الرغم من أن الوفاة تُصنّف ضمن الأسباب الطبيعية لإنهاء الخدمة إلا أن آثارها القانونية لا تتوقف عند حدود إنقضاء الرابطة بل تمتد لتشمل جملة من الآثار الإدارية والمالية لا سيما ما يتعلق بحقوق ذوي الحقوق من أفراد أسرة الموظف المتوفى وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب من خلال الفرع الأول الآثار المالية والاجتماعية للوفاة الطبيعية للموظف، الفرع الثاني الآثار المالية والاجتماعية المترتبة على وفاة الموظف إثر حادث عمل.

نظم المشرع الجزائري هذه الوضعية من خلال القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وكذلك من خلال أحكام القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي وأنظمة المعاشات حيث يتم ضمان حقوق المستحقين بعد وفاة الموظف سواء تعلق الأمر بالتعويضات المستحقة أو بالمنح العائلية أو بالمعاشات الممنوحة للأرامل والأيتام³.

¹المعتمد، أحمد، مرجع سابق، ص.13.

²الزهراني، خالد. القانون الإداري والوظيفة العمومية. دار الفكر العربي، 2019، ص.9.

³بلحاج، محمد. الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري: الحقوق والالتزامات. دار النشر الجامعية، 2020، ص.70.

الفرع الأول: الآثار المترتبة على الوفاة الطبيعية للموظف

يترتب على وفاة الموظف جملة من الآثار المالية والإجتماعية التي لا تمسّ فقط العلاقة بين الموظف والإدارة بل تمتد لتشمل ذوي الحقوق من أسرته نظراً للطبيعة الإنسانية والإجتماعية لهذه الوضعية.¹

أولاً: الآثار المالية

تتجلى الآثار المالية للوفاة في مجموعة من الحقوق والمستحقات التي تُصرف لذوي الحقوق وتتمثل في:

1/ معاش الوفاة:

يُعد من أبرز الحقوق التي تترتب على وفاة الموظف ويُصرف لأفراد العائلة المستحقين كالأرملة أو الأرملة والأبناء القصر، وذلك وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد الذي يُحدد مبلغ المعاش بناءً على سنوات الخدمة الفعلية والأجر المرجعي للموظف المتوفى.²

2/ التعويضات المالية:

في حال كانت الوفاة نتيجة حادث عمل أو مرض مهني يستفيد ذوي الحقوق من تعويضات مالية إضافية منصوص عليها في القانون رقم 13/83، وتشمل تعويضاً عن الضرر ومصاريف الجنازة والمنح الاستثنائية، بالإضافة إلى إمكانية الاستفادة من تأمينات أخرى تكميلية.³

3/ صرف المستحقات المتأخرة:

تلتزم الإدارة العمومية بصرف كافة المستحقات المالية التي لم يحصل عليها الموظف قبل وفاته وتشمل الأجور المتأخرة والعلاوات ورصيد العطلة السنوية غير المستهلكة وأي منح أخرى مقررة.⁴

¹ ابن سعيد، سمير. القانون الإداري الجزائري: دراسة في العلاقة الوظيفية وأنواع انقضاءها. دار النشر الجزائرية، 2019. ص 61

² عبد الله، محمد. القانون الاجتماعي والضمان الاجتماعي في الجزائر. دار الفكر الحديث، 2020. ص 21.

³ عبد الله، محمد. مرجع نفسه. ص 22..

⁴ عبد الله، محمد. مرجع نفسه. ص 22..

ثانياً: الآثار الاجتماعية

تمس الآثار الاجتماعية لوفاة الموظف الأسرة بشكل مباشر وتعمل الدولة على التخفيف منها من خلال عدة آليات متمثلة في مايلي:

1/ استمرار التغطية الاجتماعية:

يستفيد ذوي الحقوق من استمرار التغطية الصحية والاجتماعية سواء عبر الصندوق الوطني للتقاعد أو صندوق الضمان الاجتماعي، وهو ما يساعد على تقليص الأثر الاجتماعي الناتج عن غياب العائل¹.

2/ إعانة إجتماعية استثنائية:

في بعض الحالات تُمنح إعانات اجتماعية مؤقتة أو دائمة لفائدة الأرملة أو الأيتام وفق ما تقرره الجهات المختصة خاصة في حال عدم كفاية المعاش أو وجود حالات إجتماعية حرجية².

3/ حماية الأسرة من التدهور الاجتماعي:

من خلال إدراج أبناء الموظف المتوفى ضمن قوائم المستفيدين من منح دراسية وسكنات إجتماعية وبرامج دعم إجتماعي، وذلك عبر التنسيق بين مصالح الضمان الاجتماعي ومؤسسات الرعاية الإجتماعية³.

الفرع الثاني

الآثار المترتبة على وفاة الموظف إثر حادث عمل

تُعدّ وفاة الموظف نتيجة حادث عمل من الحالات التي تُرتب آثاراً قانونية وواقعية بالغة الأهمية تتوزع بين أبعاد مالية وإجتماعية تؤثر على أسرة العامل المتوفى وعلى الإدارة المستخدمة بل وتمتد تداعياتها إلى المجتمع ككل⁴.

¹ الجزائري، أحمد، الضمان الاجتماعي والسياسات الاجتماعية في الجزائر، دار النهضة العربية، 2018، ص11

² الجزائري، أحمد، مرجع نفسه، ص12 .

³ المرسوم التنفيذي رقم 330/97 المتعلق بكيفيات صرف معاشات الوفاة والتعويضات لذوي الحقوق.

⁴ الجزائري، محمد، قانون الشغل والحماية الاجتماعية في الجزائر، دار الفكر الجامعي، 2020، ص28 .

أولاً: الآثار المالية

تُرتب وفاة الموظف أثناء تأديته لمهامه المهنية إلتزامات مالية محددة تضمنها التشريعات الإجتماعية وقوانين العمل. ويُعدّ هذا النوع من الحوادث "وفاة مهنية" يترتب عنها ما يلي:

1/ التعويضات المالية: تستحق عائلة الموظف المتوفي تعويضاً مالياً يُصرف من طرف هيئة الضمان الإجتماعي أو صندوق حوادث العمل، يُحسب بناءً على أجر الموظف وعدد المستفيدين من ذوي الحقوق¹.

2/ منحة الوفاة: تُخصص منحة مالية تُصرف مرة واحدة لتغطية تكاليف الجنازة والنفقات العاجلة للأسرة².

3/ معاش ذوي الحقوق: تُمنح الزوجة والأبناء القُصر أو المعالون معاشاً شهرياً يعوّضهم جزئياً عن الأجر الذي كان يوفره الموظف المتوفي³.

4/ إنقطاع الأجر: تتوقف العلاقة الوظيفية بوفاة الموظف ما يؤدي إلى إنقطاع راتبه، إلا أن التشريعات تحرص على توفير بدائل مالية من خلال نظام التعويضات والمعاشات⁴.

ثانياً: الآثار الاجتماعية

تمتد آثار حادث الوفاة إلى البعد الإجتماعي حيث تُحدث تغييرات جوهرية في المحيط الأسري والمهني والإجتماعي

1/ على المستوى الأسري: تمثل وفاة المعيل الأساسي للأسرة صدمة كبيرة قد تُسبب إضطراباً نفسياً ومادياً وتؤدي إلى تدهور مستوى المعيشة خاصة في حال غياب موارد دخل بديلة⁵.

2/ على مستوى الإدارة المستخدمة: تتحمل عبء المسؤولية الأخلاقية والإجتماعية فضلاً عن إمكانية متابعتها قانونياً في حال ثبوت الإهمال أو التقصير في توفير شروط الصحة والسلامة المهنية⁶.

¹ الجزائري، محمد. مرجع سابق، 28.

² الجزائري، محمد. مرجع نفسه، 28.

³ الجزائري، محمد. مرجع نفسه، 28.

⁴ الجزائري، محمد. قانون الشغل والحماية الاجتماعية في الجزائر، مرجع سابق، ص. 29.

⁵ بن عبد الله، سمير. الحقوق الاجتماعية والصحية للعاملين في الجزائر. دار المعرفة القانونية، 2019، ص. 41.

⁶ بن عبد الله، سمير. مرجع نفسه، ص. 41.

3/ على مستوى بيئة العمل: يخلف الحادث أثراً نفسياً سلبياً لدى زملاء الموظف ما قد يُضعف من الروح المعنوية ويؤثر على الأداء الجماعي¹.

4/ على المستوى المجتمعي: تثير هذه الحوادث مطالب إجتماعية متكررة بضرورة تحسين ظروف العمل وتفعيل آليات الرقابة، وتعزيز ثقافة الوقاية والسلامة المهنية داخل المؤسسات².

المبحث الثاني

آثار إنقضاء الرابطة الوظيفية بالطريقة غير عادية

إلى جانب الحالات العادية لإنقضاء الرابطة الوظيفية قد تنشأ ظروف استثنائية تؤدي إلى نهاية العلاقة بين الموظف والإدارة بطرق غير عادية ، غالبا ما ترتبط هذه الحالات بالإخلال بالواجبات الوظيفية أو فقدان شروط الاستمرارية في المنصب .

تتميز هذه الحالات بكونها ذات طابع تأديبي ولا تتم بناءا على رغبة الموظف أو بناءا على إنتهاء لمساره المهني ، وإنما تفرضها مقتضيات المرفق العام .

يعد هذا النوع من الإنقضاء أكثر خطورة بالنظر لما يترتب عليه من آثار ، فمن خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على أبرز صور الإنقضاء الغير عادي للرابطة الوظيفية كالتسريح ، العزل وفقدان أو التجريد من الجنسية مع التركيز على آثارها فبالنسبة للمطلب الأول سنعالج آثار التسريح غير تأديبي المطلب الثاني آثار العزل والمطلب الثالث الآثار المترتبة عن فقدان الجنسية.

¹ بن عبد الله، سمير .مرجع سابق.ص41 .

² بن عبد الله، سمير .مرجع نفسه.ص42 .

المطلب الأول

آثار التسريح غير تأديبي

يعتبر تسريح الموظف بالطريق غير التأديبي من المبادئ التي أقرها القانون كأسلوب تلجأ إليه الإدارة ، وبالتالي تمارس هذه السلطة إما من تلقاء نفسها، أو استناد إلى نصوص قانونية يتم فيها تسريح الموظف بقوة القانون، وهذا ما يعتبر مظهر من مظاهر السلطة المعترف بها لجهة الإدارة لكونها تتصل بإدارة المرفق والمصلحة العامة التي يصبوا إليها¹.

وعلى ضوء ما سبق سنتطرق في هذا المطلب إلى آثار التسريح لعدم الكفاءة المهنية (الفرع الأول)، وآثار التسريح لعدم اللياقة الصحية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

آثار التسريح لعدم الكفاءة المهنية

نصت المادتين 20 و 22 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية على تعريف عدم الكفاءة المهنية للمتربص على أنها " عدم الصلاحية أو الجدارة المهنية للمتربص المتعلقة لا سيما بعدم قدرته على أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها وسوء أدائه للخدمة وعدم إنضباطه ، فضلا على سلوكه السيء بما يؤثر سلبا على سير المرفق العام"².

¹ تومي، أبو بكر. إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري، جامعة النعامة ،الجزائر، معهد الحقوق ، 2021/2020 ، ص47 .

² المادتين 20 و 21 ، المرسوم التنفيذي رقم 322/17 . المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 66. الصادر في 12 نوفمبر 2017.

وقد تطرق المشرع الجزائري للتسريح لعدم الكفاءة المهنية في المادة 85 من الأمر 03/06 في الفصل الثاني المعنون بـ " التربص " من الباب الرابع المعنون بـ " تنظيم المسار المهني " حيث نصت المادة السالفة الذكر على " بعد إنتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض".¹

إن قانون الوظيفة العمومية الأمر 03/06، لم يتضمن في طياته التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية وإكتفى بالإشارة إليها في المادة 85 بتسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض، وأشارت المادة 99 من نفس الأمر بتقييم الموظف العمومي الدائم على مردوده بناء على كفاءته المهنية في الخدمة.²

يعتبر التسريح لعدم الكفاءة المهنية إجراء إداري غير تأديبي تتخذه الإدارة بما لها سلطة الإشراف والرقابة على المتربص بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، يتم بموجبه إنهاء خدمة المتربص بسبب عدم كفاءته المهنية بعد إنقضاء فترة التربص ، وذلك وفقا للضوابط والشروط التي حددها القانون ، مما يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية وفقدانه للصفة التي يتمتع بها ، وذلك في إطار التوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة المتربص.³

تعتبر عدم الكفاءة المهنية سببا من أسباب الفصل من الوظيفة العامة بغير الطريق التأديبي ، وبالرغم من أن الشرع لم ينص صراحة على التسريح لعدم الكفاءة المهنية للموظف وإنما نص على عدم الكفاءة المهنية للمتربص إلا أنه لا يوج إختلاف بخصوص تحديد مسألة عدم الكفاءة المهنية للموظف والمتربص بإعتبارهما ملزمان بنفس الواجبات ، فعدم الكفاءة المهنية يحدد استنادا إلى السلوك الخاص " الفردي ، الشخصي ".⁴

يترتب على التسريح لعدم الكفاءة المهنية عدة آثار تتمثل في:

¹ المادة 85 ، الأمر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

² المادتين 85 و99، من الأمر 03/06 . المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر نفسه.

³ مباركية، بدري. "تسريح المتربص لعدم الكفاءة المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري" مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة سعيدة ، المجلد.12، العدد.01، الجزائر، أبريل 2021 ،ص165 .

⁴ مباركية بدري، نفس المرجع.ص169 .

يؤدي التسريح لعدم الكفاءة المهنية إلى إنهاء خدمة الموظف وإبعاده نهائيا من الوظيفة العمومية مما يترتب عليه إنقضاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة ، وفقدانه للصفة القانونية التي اكتسبها منذ تعيينه والتي كانت تخوله للتمتع بالعديد من الحقوق.¹

يتم تسريح المتريص بسبب عدم كفاءته المهنية بدون إشعار مسبق أو تعويض وهذا ما نصت عليه المادة 85 من الأمر 03/06 السالفة الذكر²، والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.³

لا يترتب على تسريح المتريص لعدم الكفاءة المهنية حرمانه من الإلتحاق من جديد بالوظيفة العمومية ، وهذا ما يستنتج من نص المادة 30 من المرسوم التنفيذي 322/17 التي إقتصرت المنع من التوظيف من جديد لمدة ثلاث (03) سنوات على حالتي التسريح التأديبي والعزل بسبب إهمال المنصب المنصوص عليه في يتم تسريح المتريص بسبب عدم كفاءته المهنية بدون إشعار مسبق أو تعويض وهذا ما نصت عليه المادة 85 من الأمر 03/06 السالفة الذكر⁴، والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.⁵

المادة 29 من نفس المرسوم التنفيذي ، وعليه يحق له في هذه الحالة الترشح لأي وظيفة مادام قد استوفى الشروط المطلوبة قانونا للتوظيف⁶، واستنادا إلى حقه الدستوري في الإلتحاق بالوظائف العمومية طبقا للمادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020.⁷

الفرع الثاني

¹ مباركية بدري، المرجع السابق. ص 170 .

² المادة 85 ، من الأمر 03/06 . المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

³ المادة 25، من المرسوم التنفيذي رقم 322/17. المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية، مصدر سابق.

⁴ المادة 85 ، الأمر 03/06 . المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

⁵ المادة 25، المرسوم التنفيذي رقم 322/17. المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁶ المادة 29 / 30 ، المرسوم التنفيذي رقم 322/17 . المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁷ المادة 67، التعديل الدستوري لسنة 2020 . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82 . المؤرخ في 30 ديسمبر 2020.

آثار التسريح لعدم اللياقة الصحية

أولاً: إنهاء العلاقة الوظيفية

عند ثبوت عدم اللياقة الصحية بقرار من المجلس الطبي المختص ، وبعد استنفاد العطل المرضية تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية.¹

ثانياً: الحق في التقاعد لأسباب صحية

يمكن للموظف المسرح لأسباب صحية أن يطلب الإحالة على التقاعد إذا توفرت الشروط المتعلقة بالسن والمدة ، أو التقاعد لأسباب صحية بناء على تقرير اللجنة.²

ثالثاً: الحق في التعويضات والمستحقات المالية

يحتفظ الموظف المسرح بكافة حقوقه المالية المتعلقة بالفترة التي قضاها في الخدمة ، مثل الأجور الغير مصروفة ، التعويضات العائلية ومستحقات نهاية الخدمة.³

رابعاً: عدم إمكانية العودة للوظيفة العمومية

الموظف المسرح لا يمكنه العودة إلا بعد إثبات استرجاع لياقته الصحية بصفة رسمية ، وبعد موافقة اللجنة الطبية المختصة.⁴

المطلب الثاني

¹ المادة 66، من الأمر 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² تومي، أبو بكر. المرجع السابق، ص 26 .

³ غراب، أحمد. النظام القانوني للتسريح في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة ابن خلدون تيارت ، الجزائر، 2021/2022 ، ص 40 .

⁴ تومي، أبو بكر. مرجع سابق ، ص 29.

آثار العزل

يعتبر إجراء العزل كحل من الحالات القانونية لإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، يمارس في إطار قانوني محدد، أي في ظل إحترام الضمانات والضوابط التي حددها المشرع لممارسة هذا الإجراء وذلك بهدف التوفيق بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة ، فالعزل لا يترتب آثار إلا بعد صدور قرار إداري متضمن العزل من الجهة المختصة بإصدارها، وتتعكس آثاره على طرفي العلاقة الوظيفية سواء الموظف أو الإدارة المستخدمة غير أن تأثيره على الموظف يكون بشكل كبير، هذا ما سنوضحه من خلال هذا المطلب ففي الفرع الأول سنتطرق إلى آثار العزل بالنسبة للموظف والفرع الثاني آثار عزل الموظف بالنسبة للإدارة.

الفرع الأول

آثار العزل بالنسبة للموظف

يترتب على عزل الموظف جملة من الآثار تتمثل فيما يلي:

أولاً: فقدان صفة الموظف

جاءت التشريعات المنظمة للوظيفة بتبيين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف والإدارة ، مثل ما يترتب على إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب العزل كفقدان الموظف للصفة التي اكتسبها بعد إلحاقه بالوظيفة وترسيمه بها ، و قد نص المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 03/06 على أن " ينتج عن الإنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها ، فقدان الحقوق المدنية ، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، الوفاة ، يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين".¹

¹قادم، سمية . مرجع سابق، ص79.

والملاحظ أنه بفقدان صفة الموظف يصبح الموظف معزول خارج إطار سلوكه الوظيفي، وبالتالي يفقد كل حقوقه المرتبطة بصفة الوظيفية إلا في حدود الحقوق التي إكتسبها قبل العزل.¹

ثانيا: عدم التوظيف المحدد في الوظائف العمومية

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور قرار التأديب المتضمن الفصل إتجاه هذا الأخير ويترتب عن ذلك سقوط صفة الموظف، إذ يقضي على الموظف إخلاء المنصب الذي كان يزاوله والتجرد من جميع الإلتزامات والواجبات الملقاة عن عاتقه ، وهذا ما إتجه إليه المشرع الجزائري حيث نصت المادة 185 من الأمر 03/06 على أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.²

وتطرق المرسوم التنفيذي 322/17 أيضا إلى استثناءات متعلقة بالعزل من خلال المادة 14 حيث نصت على أن " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة ، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلوك أو الرتب الذين ينتمون إليها، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي ".³

¹ عمامرة، حورية. أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية وأثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2021/2020، ص62.

² زياد، عادل. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص القانون جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية الحقوق وعلوم السياسية سنة المناشقة 2016/05/19. ص90 .

³ المادة 17، المرسوم التنفيذي رقم 322/17. المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الثاني

آثار عزل الموظف بالنسبة للإدارة

أولاً: مدى قابلية القرار لإنهاء العلاقة الوظيفية (الإلغاء)

نجد في الأصل أن قرار إنهاء العلاقة الوظيفية غير قابل للإلغاء متى صدر مستوفياً للشروط القانونية ، كقرار إحالة الموظف على التقاعد أو التسريح ، وعدم مشروعية السبب يمكن من مراجعة قرار إنهاء العلاقة الوظيفية سواء كان بناءً على قرار الإدارة بالسحب أو الإلغاء أو بناءً على حكم القاضي الإداري للإلغاء في المنازعات الوظيفية بين الموظف والإدارة.¹

ثانياً: تحرير منصب عمل الموظف الذي له علاقة بالوظيفة

حسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي 322/17 نجد أنه يشطب الموظف من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله ، فنجد أنه بعد صدور قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية التي ينتمي إليها تقوم السلطة المؤهلة بتحرير المنصب الذي كان يشغله.²

ثالثاً: التوقف عن دفع الراتب من ميزانية الدولة

يترتب عن نهاية العلاقة الوظيفية من الناحية المادية توقيف الراتب للموظف ، فلا تتحمل ميزانية الإدارة التي كان ينتمي إليها دفع راتبه ، ونجد هذا الأثر يتجسد عملياً بإصدار شهادة توقيف الراتب من المصالح المالية والميزانية.³

رابعاً: إلزام الإدارة بالحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول

¹ قادم ،سمية. مرجع سابق ، ص 80 .

² المادة 06، المرسوم التنفيذي رقم 322/17. المحدد للأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية.

³ عمامرة، حورية. مرجع سابق، ص 64 .

تؤدي المؤسسات العمومية الحقوق المالية المستحقة للموظف أثناء القيام بالخدمة الوظيفية كالرواتب المتأخرة.¹

المطلب الثالث

الآثار المترتبة على فقدان الجنسية

يترتب عن فقدان الجنسية الجزائرية جملة من الآثار القانونية الهامة التي تمس المركز القانوني للفرد سواء داخل الإقليم الوطني أو خارجه ، وتظهر خطورة هذا الإجراء في نتائجه السياسية ، المدنية ، الإجتماعية والدولية

وعليه سنتطرق إلى هذه الآثار من خلال هذا المطلب مقسمة على فرعين الفرع الأول الآثار الداخلية لفقدان الجنسية الجزائرية والفرع الثاني الآثار الخارجية لفقدان الجنسية الجزائرية والفرع الثالث آثار التجريد من الجنسية الجزائرية.

الفرع الأول

الآثار الداخلية لفقدان الجنسية الجزائرية

تتجلى آثار فقدان الجنسية داخل الدولة في الجوانب التالية:

أولاً: زوال الصفة السياسية والحقوق المرتبطة بها

يترتب عن فقدان الجنسية إنقطاع الرابطة السياسية بين الفرد والدولة ، مما يؤدي إلى حرمانه من الحقوق السياسية ، وفي مقدمتها حق الانتخاب ، الترشيح ، والمشاركة في الحياة العامة ، كما يصبح غير مؤهل لتقلد المناصب السياسية أو التمثيلية.²

ثانياً: الحرمان من الوظائف العمومية

¹ عمامرة حورية، المرجع السابق . ص 64 .

² المادة 62، التعديل الدستوري 2020.

لا يمكن للفرد الذي فقد جنسيته أن يلتحق بالوظائف العمومية أو السياسية المحجوزة للمواطنين الجزائريين ، كالقضاء ، الجيش ، الشرطة أو الدبلوماسية ، وذلك تطبيقا لقوانين التوظيف التي تشترط الجنسية الجزائرية كأحد شروط الإلتحاق.¹

ثالثا: التقييد في الحقوق المدنية

يحرم من بعض الحقوق المدنية أو تقييد ممارستها مثل التملك العقاري في المناطق الحدودية ، أو مزاولة بعض المهن التي تشترط الجنسية كالصحافة ، المحامات ، التوثيق.²

رابعا: الخضوع لقانون الأجانب

بمجرد فقدانه للجنسية يصبح الشخص أجنبيا أمام القانون الوطني ، ويخضع لأحكام قانون الدخول والإقامة للأجانب (القانون 11/08 المؤرخ في 25 يونيو 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها) ، بما في ذلك شروط الإقامة والعمل والتمتع بالخدمات العمومية.³

خامسا: تأثير فقدان على الحالة العائلية

قد يمتد أثر فقدان الجنسية إلى الأبناء القصر الذين يفقدون جنسيتهم تبعا لوالدهم ، وتحتفظ لهم القوانين بجنسيتهم في حالات خاصة وهذا ما نصت عليه المادة 20 من قانون الجنسية 01/05، مما يؤثر على تمتعهم بالحقوق الاجتماعية كالتعليم والصحة.⁴

الفرع الثاني

الآثار الخارجية لفقدان الجنسية الجزائرية

¹ المادة 20، الأمر 86/70. المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم، المتعلق بقانون الجنسية الجزائرية.

² المادة 36، التعديل الدستور الجزائري لسنة 2020.

³ المواد 04/ 02 ، قانون 11/08 . المؤرخ في 25 يونيو 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها ، ص05.

⁴ المادة 20، الأمر 01/05. المؤرخ في 27 فبراير 2005، المتعلق بقانون الجنسية.

على المستوى الخارجي يؤدي فقدان الجنسية إلى زوال إلزام الدولة الجزائرية بحماية الشخص خارج إقليمها ، وما يترتب عليها من آثار تتمثل في:

أولاً: فقدان الحماية الدبلوماسية والقضائية

لم يعد لفاقد الجنسية الحق في طلب الحماية من البعثات الدبلوماسية الجزائرية في الخارج ، بإعتباره لم يعد من رعايا الدولة.¹

ثانياً: سحب الوثائق السياسية

من بين النتائج المباشرة لفقدان الجنسية زوال الأهلية القانونية لحيازته ووثائق الدولة السيادية كجواز السفر وبطاقة الهوية الوطنية ، حيث تسحب هذه الوثائق من الشخص المعني فور فقدان الجنسية.²

ثالثاً: إمكانية الوقوع في حالة إنعدام الجنسية

في حالة لم يكن الشخص المتخلي أو المجرد من الجنسية الجزائرية حائزاً على جنسية أخرى مما يؤدي إلى هشاشة قانونية كبيرة على المستوى الدولي تتمثل في إنتقال الفرد من إنتمائه إلى وطن وإملاكه إلى جنسية إلى فرد بدون جنسية ووطن.³

رابعاً: الحرمان من الإمتيازات الدولية بالجنسية

يتمتع المواطنون الجزائريون بعدة إمتيازات دولية بموجب الإتفاقيات الثنائية أو متعددة الأطراف كالإعفاء من التأشيرات أو إمتيازات الإقامة ، غير أن فقدان الجنسية يترتب عنها زوال هذه الإمتيازات.¹

¹ المادة 23 ، من الأمر 01/05 . المتعلق بقانون الجنسية.

² المادة 18 ، الأمر 01/05 . المتعلق بقانون الجنسية.

³ بن نعوم، فتحة، الوجيز في القانون الدولي الخاص الجزائري، الجزائر: دار هومة ، 2018، ص140.

الفرع الثالث

آثار التجريد من الجنسية الجزائرية

يترتب على التجريد من الجنسية الجزائرية جملة من الآثار القانونية والمالية البالغة الأهمية ، بالنظر إلى أن هذا الإجراء يقضى إلى إنهاء الرابطة القانونية بين الفرد والدولة ما يؤثر على مركزه القانوني.

أولاً: الآثار القانونية

فعلى الصعيد القانوني يفقد الشخص المجرد من الجنسية كافة حقوقه السياسية ، المدنية المقررة للمواطن الجزائري منها الحق في الحماية القنصلية بالخارج ، الحق في التصوت والترشح في الإنتخابات ، والحق في تولي الوظائف العمومية وذلك استناداً إلى ما تقرره المادة 08 من قانون الجنسية 01/05 التي تبين الحقوق المترتبة عن اكتساب الجنسية ، وتزول تبعاً لفقدانها أو التجريد منها.²

كما يمنع من التمتع بالضمانات القانونية الخاصة بالمواطنين كحق اللجوء إلى المحكمة الدستورية وحق التظلم من القرارات الإدارية التي تمس بالحريات الدستورية وفقاً للمادتين 209 و 213 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020.³

¹ محمدي، ليلي. "الآثار القانونية لفقدان الجنسية في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة باتنة، العدد. 15، الجزائر، 2021، ص 220/ 221.

² المادة 08، الأمر 01/05. المتعلق بقانون الجنسية.

³ المادتين 209 / 213 ، التعديل الدستوري لسنة 2020 .

ثانيا: الآثار المالية

يتعرض الشخص المجرّد من الجنسية لأضرار معتبرة أبرزها فقدان الأهلية للاستفادة من الدعم الإجتماعي كمنحة البطالة أو إعانات السكن ، وهي إمتيازات منصوص عليها للمواطنين فقط وفقا لقوانين الحماية الإجتماعية في الجزائر رقم 09/21.¹

كما يمنع من تملك العقارات في بعض المناطق أو مزاوله أنشطة إقتصادية معينة مقيدة للمواطنين ، وفقا لأحكام القانون 18/22 المتعلق بالاستثمار.²

وإذا كان يشغل منصبا في قطاع حكومي يفصل منه تلقائيا ويحرم من حقوقه التقاعدية المرتبطة بتلك الوظيفة، وفقا لما تقرره أحكام قانون الوظيفة العمومية.³

وتتضاعف هذه الآثار في حال تم التجريد بناء على أفعال تعتبر مساسا بأمن الدولة أو مصالحها الحيوية ، كما هو منصوص في المادة 22 من قانون الجنسية الجزائرية 01/05، والتي تتيح لوزير العدل بعد موافقة رئيس الجمهورية أن يقرر التجريد من الجنسية في حالات معينة منها إرتكاب أفعال ضارة بمصالح الدولة العليا أو الإنخراط في خدمة أجنبية معادية.⁴

¹ المادة 02 ، القانون 09/21. المؤرخ في 05 أبريل 2021 ، المتعلق بالحماية الإجتماعية.

² الأمر رقم 18/22. المؤرخ في 24 يوليو 2022، المتعلق بالاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد.50، الصادرة في 28 يوليو 2022.

³ الأمر 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ المادة 22، من الأمر 01/05. المتعلق بالجنسية.

خلاصة الفصل

الثاني

خلاصة الفصل الثاني

يتضح من خلال هذا الفصل أن إنقضاء الرابطة الوظيفية سواء تم بطريقة عادية أو غير عادية ، يعد مرحلة مفصلية في العلاقة بين الموظف والإدارة ، إذ يترتب عليه جملة من الآثار تختلف باختلاف سبب الإنقضاء. فالإنقضاء العادي كما هو الحال في الاستقالة ، التقاعد والوفاة ، يتم غالبا في إطار قانوني منظم ويترتب عليه آثار واضحة تتعلق بإنهاء الخدمة والآثار المترتبة عليها.

أما الإنقضاء غير عادي يشمل التسريح والعزل وفقدان أو التجريد من الجنسية ، وعليه فإن فهم الآثار المترتبة على إنقضاء الرابطة الوظيفية بنوعها يكتسي أهمية بالغة سواء من حيث حماية الموظف العمومي أو من حيث ضمان استمرارية الإدارة المستخدمة.

الخاتمة

صدر قانون الوظيفة العمومية الأمر 03-06 كإطار تشريعي شامل، قام بتقنين جميع الجوانب المتعلقة بالحياة المهنية للموظف العمومي في نسقٍ منطقي متسلسل، حيث بدأ بتعريف الموظف العمومي وطبيعة علاقته بالإدارة مروراً بمراحل الدخول إلى الوظيفة وحقوق وواجبات الموظف والنظام التأديبي المنظم لعمله وصولاً إلى أحكام الخروج من الوظيفة .

وقد تناول المشرع الجزائري في هذا القانون الأساسي حالات إنهاء الخدمة بطرق مختلفة، سواءً كانت طبيعية كالإحالة على التقاعد، أو الاستقالة المقبولة قانونياً، أو الوفاة؛ أو غير طبيعية كالإسريح غير التأديبي، أو العزل من الوظيفة، أو فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها وهكذا وضع القانون تنظيمًا شاملاً لإنهاء المسار الوظيفي خارج الإطار التأديبي.

ومن خلال ما تقدم توصلت إلى النتائج والاقتراحات التالية:

أ/ النتائج

- يلعب قانون الوظيفة العمومية دوراً هاماً في تنظيم الإدارة، بل يعكس الوجه الحقيقي لصحة وسلامة الإدارة من خلال تنظيمه المحكم للعلاقة بين الموظف والإدارة.
- إعتد المشرع الجزائري في تنظيمه للعلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة على العلاقة القانونية الأساسية.

- لقد أخذ القانون الأساسي للوظيفة العمومية والنصوص القانونية بالكثير من مقومات ومبادئ وأساليب فاعلية الإدارة العمومية، وذلك عن طريق تنظيمه إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير الحالات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري بطريقة عادية وهي الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، الإحالة على التقاعد، الوفاة، كما نص أيضاً على الحالات الغير عادية لإنقضاء الرابطة الوظيفية المتمثلة في الإسريح الغير تأديبي ، العزل ، فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.
- إن الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب يترتب تبعاً له فقدان العون صفة الموظف العمومي .

- للموظف العمومي المستقيل الحق في المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها للموظف العمومي المستقيل الحق في المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها.

ب/ الإقتراحات:

- الإهتمام أكثر من قبل الباحثين والمختصين في الدراسات القانونية بأحكام إنهاء العلاقة الوظيفية.
- إن القانون الأساسي هو قانون الإدارة وما الموظف إلا أداة في يد الإدارة لتنفيذ السياسة العمومية،

وهذا

يكرس هيمنة الإدارة على الموظفين، وبالتالي يجب تفعيل دور ومساهمة وإشراك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء برأيها في بعض أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب.

- إن إعادة النظر في أحكام المادة 185 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية ضرورة لتحقيق توازن بين احترام القواعد التأديبية وضمان حقوق الموظفين، ففي حالات الفصل غير التأديبي، ينبغي السماح بإعادة التوظيف بشروط تضمن تصحيح الأخطاء، مثل اشتراط فترة انتظار أو تدريب تأهيلي، هذا التعديل سيمكن من استعادة كفاءات قد تكون مفيدة للإدارة، مع الحفاظ على هبة القطاع العام، كما أن تبني آليات تقييم موضوعية لإعادة الدمج، كتشكيل لجان مستقلة، سيساهم في تجنب التعسف ويعزز الثقة في النظام الإداري وبذلك يمكن تحقيق مصلحة مزدوجة تحفظ حقوق الموظفين دون المساس بفعالية الخدمة العمومية.

- جواز ممارسة الإدارة لسلطتها التأديبية حتى ولو بعد الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية عن طريق الاستقالة المقبولة بالنص في الأمر 03-06.

- تعزيز الضمانات القانونية للموظف من خلال توضيح النصوص القانونية المتعلقة بانقضاء الرابطة الوظيفية لضمان شفافية الإجراءات .

- تعزيز دور القضاء الإداري في مراقبة مشروعية قرارات إنهاء الخدمة .

- تحسين الإجراءات الإدارية من خلال تبسيط مساطر إنهاء الخدمة (كالإستقالة أو التقاعد) لتجنب البطء الإداري .
- تفعيل الرقابة الداخلية لضمان احترام حقوق الموظفين عند انقضاء الرابطة الوظيفية .
- تفعيل آليات إعادة الإدماج في حالات إلغاء الوظيفة ، ينبغي تعزيز سياسات إعادة التكوين أو إعادة التوظيف .
- إشراك الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) في تأمين انتقال آمن للموظفين نحو فرص جديدة .
- التوعية القانونية للموظفين من خلال تنظيم حملات توعية بحقوق وواجبات الموظفين عند انتهاء الخدمة .
- توفير دليل إرشادي يشرح جميع حالات انقضاء الرابطة الوظيفية وآثارها .
- مراجعة التشريعات المتعلقة بالوظيف العمومي ودراسة إمكانية تعديل بعض النصوص لمواكبة تطورات وحماية أكبر للموظف .
- الأخذ بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية والاجتماعية عند تطبيق حالات إنهاء الخدمة.

قائمة المصادر والمراجع

أولا/ المصادر

أ/ الدستور

- (1) التعديل الدستوري لسنة 2020 . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82 . المؤرخ في 30 ديسمبر 2020.

ب/ القوانين والأوامر

- (1) القانون رقم 66-01 المؤرخ في 3 فبراير 1966 المتعلق بالجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 6، 1966.
- (2) قانون الحالة المدنية، الأمر رقم 20/70 المؤرخ في 19 فبراير 1970، الجريدة الرسمية، العدد 1970.
- (3) قانون 11/08 . المؤرخ في 25 يونيو 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.
- (4) القانون 09/21. المؤرخ في 05 أبريل 2021 ، المتعلق بالحماية الإجتماعية.
- (5) الأمر 86/70. المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم ،المتعلق بقانون الجنسية الجزائرية.
- (6) القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983.
- (7) الأمر 01/05. المؤرخ في 27 فبراير 2005 ،المتعلق بقانون الجنسية.
- (8) الأمر رقم 03/06 . المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد46.الصادر في 16 جويلية2006.
- (9) الأمر رقم18/22. المؤرخ في24 يوليو 2022، المتعلق بالاستثمار،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد.50،الصادرة في28 يوليو2022.

ج/ المراسيم التنفيذية

- (1) المرسوم التنفيذي رقم 330/97 المتعلق بكيفيات صرف معاشات الوفاة والتعويضات لذوي الحقوق.
- (2) المرسوم التنفيذي رقم 322/17 . المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 66. الصادر في 12 نوفمبر 2017.
- (3) المرسوم التنفيذي رقم 107/20 المؤرخ في 30 أبريل 2020، يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانوني، الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادرة في 6 مايو 2020

ثانيا/ المراجع

أ/ المؤلفات العلمية

- (1) ابن منظور، لسان العرب، المجلد 15، بيروت.
- (2) ابن منظور، محمد بن مكرم . لسان العرب . بيروت: دار صادر، 1994.
- (3) بلحاج، محمد . الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري: الحقوق والالتزامات . دار النشر الجامعية، 2020.
- (4) بن زكري، محمد الطيب . شرح قانون الوظيفة العمومية الجزائري . الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
- (5) بن سعيد، سمير . القانون الإداري الجزائري: دراسة في العلاقة الوظيفية وأنواع انقضاءها . دار النشر الجزائرية، 2019.
- (6) بن سعيد، عبد القادر . آثار الاستقالة في القانون الإداري الجزائري . ط. 1، دار العلوم للنشر، 2020.
- (7) بن سعيد، عبد القادر . الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري . ط. 2، دار هومة، 2018.
- (8) بن شنان عبد القادر، "الوظيفة العامة في القانون الجزائري"، دار هومة، الجزائر.
- (9) بن عبد الله، سمير . الحقوق الاجتماعية والصحية للعاملين في الجزائر . دار المعرفة القانونية، 2019.

- (10) بن عبد الله، عبد الرحمان .القانون الإداري المبادئ العامة والنظام الوظيفي .ط.2، دار الهدى، 2019.
- (11) بن عبو، عبد الغني .الوظيفة العامة في القانون الجزائري .الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 2019.
- (12) بن نعوم، فتيحة.الوجيز في القانون الدولي الخاص الجزائري، الجزائر: دار هومة ، 2018.
- (13) بوزيدي، سمير .القانون الإداري الوظيفي في الجزائر .دار هومة، 2018.
- (14) بوسكين، محمد .شرح قانون الوظيفة العمومية في ضوء الاجتهاد القضائي .دار هومة، 2018.
- (15) بوشنافة، عمار .الوظيفة العامة في التشريع الجزائري .دار هومة، 2018.
- (16) الجزائري، أحمد .الضمان الاجتماعي والسياسات الاجتماعية في الجزائر .دار النهضة العربية، 2018.
- (17) الجزائري، محمد .قانون الشغل والحماية الاجتماعية في الجزائر .دار الفكر الجامعي، 2020.
- (18) الجزائري، محمد .قانون الشغل والحماية الاجتماعية في الجزائر .دار الفكر الجامعي، 2020.
- (19) حسنين، محمد .تعريف الجنسية .دراسات في القانون الدستوري والسياسي، دار النشر 2010.
- (20) دحو جريال، "شرح قانون الوظيفة العمومية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- (21) الزهراني، خالد .القانون الإداري والوظيفة العمومية .دار الفكر العربي، 2019.ص9.
- (22) سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ط7، 2010.
- (23) شيتور، عبد القادر .الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري .دار المعرفة، 2015.
- (24) عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري - التنظيم الإداري والوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
- (25) عبد القادر بن شنان، القانون الدستوري والإداري الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2015.
- (26) عبد الله، محمد .القانون الاجتماعي والضمان الاجتماعي في الجزائر .دار الفكر الحديث، 2020.
- (27) عمارة، عبد الكريم .القانون الإداري - الجزء الثاني: الموظفون العموميون .ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.

- (28) العنزي، سعد نواف .النظام القانوني للتقاعد في الوظيفة العامة .دار الفكر الجامعي، 2010.
- (29) فريدة، بناتي، شرح القانون المدني - الشخصية القانونية، دار هومة، الجزائر، 2012.
- (30) قبيعات، وحسدي سليمان .القانون الإداري: التنظيم والإدارة العامة .دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012.
- (31) محيو، أحمد .الجنسية وحقوق المواطنة في القانون الجزائري .منشورات جامعة الجزائر، 2012.

ب/ المذكرات الجامعية

ب-أ/ أطروحة دكتوراه

- (1) زياد عادل أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص القانون جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية الحقوق وعلوم السياسية سنة المناشقة 2016/05/19 .

ب-ب/ مذكرات الماجستير

- (1) بوساحة، فاطمة الزهراء .نظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية .مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2020.
- (2) سلاطنية، فاطمة الزهراء .إنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري .مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2021.

ب-ج/ مذكرات الماستر

- (1) تومي، أبو بكر .إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري، جامعة النعامة ،الجزائر، معهد الحقوق ، 2021/2020.

- (2) سمية، قادة، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف في ظل التسريح الجزائري، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2023/2022.

(3) شعراوي، وسيلة، وبن قنة، مروة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، السنة الجامعية 2021/2020.

(4) عامرة، حورية. أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية وأثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2021/2020.

(5) غراب، أحمد. النظام القانوني للتسريح في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر، 2022/2021.

(6) مراكشي، محمد الشريف، مذكرة ماستر، فرع الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2019/2018.

ج/ المقالات العلمية

(1) أورمضاني، ليندة، الاستقالة حق في علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، مخبر العولمة والقانون، مجلد 57، العدد 02، 22 مارس 2020.

(2) بن موسى سمير " إجراءات الوفاة المتعلقة بالأمراض المهنية في الوظيفة العمومية الجزائرية " .مجلة القانون والعمل الاجتماعي، المجلد 12، العدد 3، 2021، ص.

(3) فلاق، سميرة. "نظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية " .مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 15، جامعة الجزائر 1، 2022، ص.

(4) مباركية، بدري. "تسريح المترص لعدم الكفاية المهنية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري" ،مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة سعيدة ،المجلد 12، العدد 01، الجزائر، أبريل 2021.

5) محمدي، ليلي. "الآثار القانونية لفقدان الجنسية في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة باتنة، العدد. 15، الجزائر، 2021.

د/ مطبوعات جامعية

1) قوتال ياسين، مطبوعة في مادة الوظيفة العمومية، مقدمة لسنة أولى ماستر تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة خنشلة، 2018/2017.

د/ مراجع باللغة الأجنبية

1) Benhaddou, Leila. "Legal and Social Implications of Natural Death on Public Employment Relations in Algeria." *Journal of Algerian Legal Studies*, vol. 12, no. 3, 2022.

فهرس المحتويات

4	شكر وعرفان.....
5	الإهداء
3	مقدمة
7	الفصل الأول
7	إنقضاء الرابطة الوظيفية بحكم القانون
9	المبحث الأول: إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية
9	المطلب الأول: ماهية استقالة
10	الفرع الاول:التعريف اللغوي
10	الفرع الثاني: التعريف التشريعي.....
11	الفرع الثالث : التعريف الفقهي.....
11	المطلب الثاني : أنواع الاستقالة
12	الفرع الأول الاستقالة الضمنية / الحكمية.....
12	الفرع الثاني : استقالة الصريحة
13	الفرع الثالث : خصائص الاستقالة
13	الفرع الرابع : شروط الاستقالة
15	المطلب الثاني : ماهية التقاعد
15	الفرع الأول : التعريف اللغوي للتقاعد
16	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للتقاعد
18	الفرع الثالث : شروط الاحالة على التقاعد.....
19	الفرع الرابع: صور التقاعد

20	المطلب الثالث: ماهية الوفاة
21	الفرع الأول: التعريف اللغوي للوفاة
21	الفرع الثاني : التعريف الفقهي
22	الفرع الثالث : التعريف التشريعي للوفاة
24	الفرع الرابع: إجراءات إثبات الوفاة.....
25	المبحث الثاني: إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة غير عادية
25	المطلب الأول: تعريف التسريح
26	الفرع الأول: تعريف التسريح لغة.....
26	الفرع الثاني : تعريف الاصطلاحي للتسريح.....
28	الفرع الثالث : خصائص التسريح الغير التأديبي
28	الفرع الرابع : أسباب التسريح الغير التأديبي
30	المطلب الثاني : الغزل
30	الفرع الأول : تعريف الغزل
31	الفرع الثاني : إجراءات الغزل
32	المطلب الثالث : ماهية الجنسية.....
32	الفرع الأول : تعريف الجنسية.....
35	الفرع الثاني : فقدان الجنسية أو التجريد منها
43	خلاصة الفصل الأول
39	الفصل الثاني.....
39	الآثار المترتبة عن إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية وغير عادية

41	المبحث الأول: آثار إنقضاء الرابطة الوظيفية بطريقة عادية.....
41	المطلب الأول: آثار الاستقالة.....
42	الفرع الأول : الآثار القانونية للاستقالة.....
43	الفرع الثاني: تأثير الاستقالة على الموظف.....
44	الفرع الثالث: تأثير الاستقالة على المرفق العام.....
45	المطلب الثاني: آثار التقاعد.....
46	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على الموظف بعد الإحالة على التقاعد.....
47	الفرع الثاني: الآثار المالية والاجتماعية للتقاعد على الموظف.....
48	المطلب الثالث: آثار الوفاة.....
49	الفرع الأول: الآثار المالية والاجتماعية للوفاة الطبيعية للموظف.....
50	الفرع الثاني: الآثار المالية والاجتماعية المترتبة على وفاة الموظف إثر حادث عمل.....
52	المبحث الثاني.....
52	آثار إنقضاء الرابطة الوظيفية بالطريقة غير عادية.....
53	المطلب الأول.....
53	آثار التسريح الغير التأديبي.....
53	الفرع الأول.....
53	التسريح لعدم الكفاءة المهنية.....
56	الفرع الثاني.....
56	التسريح لعدم اللياقة الصحية.....
57	المطلب الثاني.....

57	آثار العزل
57	الفرع الأول
57	آثار العزل بالنسبة للموظف
59	الفرع الثاني
59	آثار عزل الموظف بالنسبة للإدارة
60	المطلب الثالث
60	الآثار المترتبة على فقدان الجنسية
60	الفرع الأول
60	الآثار الداخلية لفقدان الجنسية الجزائرية
62	الفرع الثاني
62	الآثار الخارجية لفقدان الجنسية الجزائرية
63	الفرع الثالث
63	آثار التجريد من الجنسية الجزائرية
66	خلاصة الفصل
66	الثاني
68	الخاتمة
77	قائمة المراجع والمصادر
84	فهرس المحتويات
90	المُلخَص

المُلخَص

يعد إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية جزءاً من الدورة الطبيعية للحياة المهنية في الوظيفة العمومية ، فقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم هذه الحالات بشكل متوازن، يضمن سير المرفق العام بانتظام وفعالية.

تُعد الرابطة الوظيفية العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة العامة، وتقوم على أساس التزامات وحقوق متبادلة، غير أنها قد تنقضي بحالات متعددة لا ترتبط دائماً بالعقوبات التأديبية، بل قد تكون نتيجة حالات غير تأديبية ، وهو ما أولاه المشرع الجزائري إهتماماً خاصاً في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006).

إن إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري ينقسم إلى طرق عادية وأخرى غير عادية ، تتمثل الطرق العادية في إنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية في الاستقالة وهي تعبير صريح من الموظف عن رغبته في ترك المنصب ولا تكون نافذة إلا بعد قبول الإدارة، الإحالة على التقاعد إضافة إلى الوفاة.

أما بالنسبة للطرق العادية لإنقضاء الرابطة الوظيفية بغير الحالات التأديبية تتمثل في التسريح الغير تأديبي ، العزل وفقدان أو التخلي عن الجنسية.

وبالتدقيق في هذه الحالات يتبين أننا أمام حالات ناتجة عن إرادة الموظف العام، وحالات لا دخل لإرادته فيها كالوفاة الطبيعية أو المتعلقة بحادث عمل أو بمرض المهني.

ولهذا فالموضوع هام بقدر أهمية الآثار المترتبة عنه والمتمثلة في الحقوق المالية وغير المالية المستحقة للموظف والتي يحصل عليها في شكل تعويضات كمكافأة نظير ما أداه من أعمال عن الفترة التي قضاها في الخدمة، دون الإغفال عن الواجب الملقى على عاتقه بعد إنتهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة والذي يظهر في الإلتزام بالسر المهني.

The termination of the employment relationship outside disciplinary cases is part of the natural cycle of professional life in public service.

The Algerian legislature has carefully regulated these cases in a balanced manner to ensure the smooth and effective functioning of public institutions.

The employment relationship is the legal bond connecting the civil servant to the public administration, based on mutual obligations and rights.

However, it may end for various reasons, not always related to disciplinary sanctions. Instead, termination may result from non-disciplinary cases, which the Algerian legislator has given particular attention within the framework of the General Statute of Public Service (**Executive Order 06-03 dated July 15, 2006**).

The termination of the employment relationship outside disciplinary cases in Algerian public service legislation is divided into ordinary and extraordinary methods. The ordinary methods of termination include resignation—an explicit expression by the employee of their desire to leave the position, which only takes effect after administrative approval—retirement, and death.

As for the extraordinary methods of terminating the employment relationship outside disciplinary cases, they include non-disciplinary dismissal, removal from office, and loss or renunciation of citizenship. Upon closer examination of these cases, it becomes clear that some result from the public employee's will, while

others are beyond their control, such as natural death, work-related accidents, or occupational illnesses.

Therefore, the subject is as significant as the consequences it entails, including the financial and non-financial rights owed to the employee.

These rights are granted in the form of compensation, such as end-of-service benefits for the period served, without neglecting the duty imposed on them after the termination of their relationship with the administration, which is reflected in the obligation to maintain professional confidentiality.