



جامعة ألكي محمد أولحاج - البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم قانون العام



انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون
تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذة:
* د/ بغدادي ليندة

إعداد الطالبتين:
* العوفي فريال
* نزالي أميرة

- 1- الدكتورة: ربيع نصيرة..... رئيسا
- 2- الدكتورة: بغدادي ليندة..... مشرفا ومقررا
- 3- الدكتورة: بوسعيدة دليلة..... ممتحنا

السنة الجامعية 2022/2021

شكر و عرفان

الحمد لله به نستعين ونشكره ونمتدي به، من يهده الله فهو الممتد

ومن يضل فلن تجد له ولياً مرشداً.

ها نحن نضع اللمسات الأخيرة على عملنا الذي

تم بعون الله وتوفيقه، ولولا هدي الله لنا لما كنا لنمتدي،

وما كنا لنتمم هذا العمل لولا فضله عزّو جل بعد شكر الله وحمده

أتقدم شكر و عرفان إلى كل من ساهم من قريب، أو بعيد في إنجاز

هذا العمل وأخص بالذكر الدكتور المشرفة

"بغدادبي ليندة" على قبولها الإشراف على هذا العمل بصدور

رحمة والتي لم تهمل علينا المساعدة سائلة الله عزّو جل أن

يديه فضلاً وعطائهما،

كما نتوجه بجزيل الشكر والعرفان لكل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

كما لا ننسى الطاقم الإداري للكلية كل حسب اسمه وكل حسب مقامه

اهداء

إلى التي حملتني وهنأ على ومن وسقنتني من نوح حنانها وعطفها الفياض، إلى من كان دعماؤها
ورضاها عني سر نجاحي أمي الغالية (فتيحة بوخلف) حفظها الله، إلى رمز الكفاح في الحياة، إلى الذي
تعجب من أجل تربيتي إلى من غرس القيم والأخلاق في قلبي إلى من أحمل لقبه بكل فخر واعتزاز أطال
(الله في عمره أبي) (رابح نزال).

إلى من رافقني دعماؤها طوال أيام حياتهما جدي (مسعودة وبوجمعة بوخلف) رحمهما الله

إلى من قاسموني العطف والحنان أمي وأبي وإخوتي الأغزاء محمد أمين وأحمد وخطيب

وخاصة خالي رشيد وخالتي فوزية بوخلف وزوجما محمد هني، حفظكم الله

وشكر خاص لزميلتي وصديقتي العوفي فريال

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

نزال أميرة

الأهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أخيرا تحقق الذي كان بالأمر حتما وبهذه المناسبة أهدي ثمرة

نجاحي

إلى من وضع المولى عزوجل سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابه العزيز.

إلى من كان دعاؤها ورضاها عني سر نجاحي، إلى نبع العطف والحنان إلى أجمل ابتسامة في الدنيا
إلى من يعجز قلبي عن تعبير مدى حبي لك أمي الحبيبة حفظك الله وأدامك في الخير يا نور دربي
وبلسم بروحي.

إلى من جرح الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب، إلى من حصد الأشواق عن دربي ليمهد لي طريق
العلم، إلى الذي أحمل اسمه بكل اعتزاز وافتخار إلى من انظر إليه فيطمئن قلبي أبي العزيز حفظك
الله ورحمك.

إلى الروح التي علمتني معنى الفقد، إذ ليس الوجد في أيام الفقد الأولى، بل حين تأتي الأيام
السعيدة فنجد أن من يستطيع مشاركتك بشكل أعمق قد رحل جدي الغالي رحمة الله عليك.
إلى من وافقني دعاؤها طوال حياتي، إلى أطيب القلوب أنقأها جدي حفظك الله ورحمك.
إلى وسام عزتي وكبريائي وعمود روعي إخوتي: توفيق يزيد إبراهيم حفظكم الله لي.

إلى من تضيء لأوقاتي الباهتة لونا وأنيسة وحدتي ونصفي الآخر أخواتي: كاهنة وأولادها حنان سارة
حفظكم الله لي.

إلى جميلتي وكل أشيائي وأخت روعي: زوجة أخي فائزة وأولادها حفظكم الله.

إلى رفيقات عمري: مزهورة رزيقة أسماء سهام سونيا نريمان وخاصة أميرة التي دعمتني كثيرا
في إنجاز هذه المذكرة.

إلى زميلي في الدراسة الذي قدم لي يد المساعدة ولم يبخل علي بشيء، عبد الله.

قائمة المختصرات

-باللغة العربية

- د.س.ن..... دون سنة النشر.
- ج. ر. ج ج الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
- ص. ص..... صفحات متتالية
- ص صفحة.
- ط طبعة.
- د. ط دون طبعة.
- ج جزء.
- ف فقرة
- ع عدد
- ق. م. ج قانون المدني الجزائري.
- ق. ع. ع قانون علاقات العمل.

باللغة الفرنسية

- OP .Cit.....ouvrage précédemment cité.
- C.E..... Conseil d'Etat Français.

مقدمة

اهتمت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال بقطاع الوظيفة العمومية، وذلك بإرسائها لقواعد وأسس متينة للإدارة العمومية، وهذا من أجل إعطاء مكانة مرموقة ومميزة للموظف العمومي، إذ أصبح مجال الوظيفة العمومية يكتسي أهمية بالغة وسط مواضيع قانون الإداري، وتأتي هذه الأهمية انطلاقاً من الدور الذي تلعبه في تنظيم نشاط الدولة وتدخلاتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي هي تحتاج من يعبر عن إرادتها ويباشر نشاطاتها، فلا يمكن إذاً تصور مرافق عمومية من غير موظفين عموميين، الذين يعتبرون عنصراً فعالاً وبارزاً لأي مرفق عمومي باعتبارهم العنصر الرئيسي في تكوينها، وذلك من أجل ضمان ديمومة سير المرفق العام وتحسين الخدمة العمومية لإشباع حاجات العامة للجمهور.

يعتبر الموظف العمومي الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة والتي تمكنها من تحقيق أهدافها، ولهذا أعطاه المشرع أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصاً في التشريع الإداري، وبما أن الدولة هي شخص معنوي عام، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي، ينفذ إرادتها و يعبر عنها وهو الموظف العمومي في خضم محاولات المشرع إعطاء الوظيفة العمومية حيزها الخاص بها، فإنه مع مرور الوقت أصبح لها نظام خاص بها، يبين والحقوق ويحدد الواجبات الخاصة بالموظفين، كذا انتهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة و الموظف.

تحتل الوظيفة العمومية في الجزائر مجالاً هاماً باعتبارها أحد أهم محاور قانون الإداري، وقد شهد النظام قانوني للوظيفة العمومية أبرز معالم الإصلاح الإداري في أربع مراحل أخذ فيها المشرع الجزائري بالنظام المغلق أو نظام السلك الوظيفي كقاعدة عامة، ولكل مرحلة من المراحل قانون وظيفة ساري بها للتطبيق و المتمثلة في المرحلة الانتقالية عادة الاستقلال شملت قانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 و المتضمن تمديد

العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها و السيادة الوطنية¹ ومرحلة تطوير و تكييف الوظيفة العمومية الممتدة ما بين (1966-1978) بموجبه صدر الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 الذي يتعلق بقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، ثم تلت مرحلة توحيد الإطار العام للشغل الممتدة ما بين (1966-1978) بموجبه صدر قانون رقم 12-78 مؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن قانون الأساسي العام للعمال المعدل و المتمم بموجب مرسوم رقم 59-85 المعدل والمتمم المتضمن قانون الأساسي النموذجي الخاص لعمال المؤسسات والإدارات العمومية³، وتأييد بعدها مرحلة إعادة تنظيم الوظيفة العمومية الممتدة ما بين (1990-2006) بموجبها صدر قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴، وأخيرا صدر الأمر 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمطبق حاليا، هذا الأخير الذي جاء بناءً على رؤية جديدة للحياة المهنية، واستجابة لتحولات الكبيرة التي شهدتها المؤسسات، والإدارات العمومية في نطاق الممارسة الإدارية، والامتدادات المبينة لعلاقتها مع شركائها الاجتماعيين، وخاصة الموظف العام.

ومن خلال الأمر 06-03 فإن المشرع الجزائري حدد تعريف واضح، وشامل للموظف العام من خلال المادة 04 منه، والتي تنص على أنه: "يعتبر موظف كل عون عيّن في

¹ القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، ج ر العدد 02 الصادر بسنة 1963.

² الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادر في 08 يونيو 1966.

³ القانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ر العدد 32، المعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 01 جويلية 2006، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، ج ر العدد 13 الصادر في 24 مارس 1985.

⁴ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 الصادر في 25 أبريل 1990.

وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتب السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته¹

إن مسألة تحديد الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة من المسائل المهمة في الوظيفة العامة، وباعتبار أن المشرع الجزائري كيف هذه العلاقة على أنها تنظيمية لائحية، أي أن أي رابطة تحكمها القوانين، والتنظيمات، وعملية تعيين الموظف هي أساسا مركز قانوني عام بتصرف انفرادي، فقرار التعيين من قبل السلطة المختصة في الدولة يتضمن جملة من الواجبات مقابل التمتع ببعض الحقوق، والامتيازات.

إن العلاقة الوظيفية ليست أبدية، فلا بد لها نهاية تعريتها، لأن هذه الأخيرة تصادفها ظروف وأسباب تجعل الوظيفة تنتهي بقوة قانون، وأخرى تنتهي بإرادة كلا الطرفين، أو أحدهما، فالأولى بقوة قانون نابعة من مبدأ عدم التزام الموظف العام في الاستمرار في الوظيفة فهو يملك مطلق الحرية في البقاء فيها، أو التحلل منها، وتتمثل هذه الأسباب في الإحالة على التقاعد، الوفاة، فقدان الجنسية، أو التجريد منها، وفقدان الحقوق المدنية. أما النوع الثاني المتمثل في انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة كلا الطرفين أو أحدهما، والتي تعتبر وقائع مادية ظهرت في حياته قد يكون له يد في تحقيقها والمتمثلة في العزل، التسريح، الاستقالة، وإنهاء الخدمة العمومية للموظف العام لا يعني انقطاع صلة هذا الأخير بالإدارة تماما، فلا بد من آثار مرتبة عن كل حالة من الحالات المذكورة سابقا.

كل الدراسات العلمية تهدف إلى الإجابة على تساؤلات عديدة، هذا البحث بدوره يسعى إلى إنهاء البحث عن طرق انتهاء العلاقة الوظيفية، والجانب التشريعي الذي ينظم العلاقة بين الموظف والإدارة، والأسباب التي تنهي العلاقة الوظيفية بها سواء بقوة قانون، أو بإرادة الطرفين، أو بأحدهما، وذلك بإحاطة الموظف، ومعرفته لمجمل الحقوق، والواجبات الكفيلة له،

¹. الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

ولذوبه وكذا معرفة الموظف من خلال هذا الموضوع طبيعة، وصلاحية الإدارة في فك هذه الرابطة إلى أي مدى تتجسد إرادة الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية.

تتجلى الأهمية العلمية التطبيقية لهذا الموضوع في الآثار قانونية المترتبة على إنتهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام وما يصاحب ذلك من مساس لحقوقه، وكذلك لتفاديه الوقوع في الأخطاء التي لا يجب القيام بها، معرفة ماله وما عليه ، وبهذا يحافظ على منصبه بطرق قانونية ،وشرعية ، كما تكمن أهمية الموضوع في متابعة تنفيذ التشريعات، وما استقر عليه التشريع الجزائري ، لمعالجته لهذه الحالات من إنهاء الرابطة الوظيفية ، ومعرفة مبررات التي تقف وراء قرار الإدارة بفك هذه العلاقة أيضا، وتحديد انعكاساتها على الموظف العام لاستقراره الاجتماعي ، ولذي الحقوق بعد وفاته وكيف يستقر ويستمر سير المرفق العام.

إن دراستنا تعالج منظومة القوانين والتشريعات المهمة في حياتنا اليومية فالتوظيف أصبح هاجس كل شخص في المؤسسات الجزائرية، لأن معرفة الموظف لهاته التشريعات يساعده على المحافظة لحقوقه، ويؤدي إلى استقراره والمحافظة على التوازنات الإدارية واستمرارية خدمات المرفق العام.

إن الاشكالية التي تطرح نفسها في هذا الموضوع هي: ما هي الطرق التي تؤدي إلى إنتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الأساسي للوظيفة العمومية ؟

وحتى نتمكن من معالجة الإشكالية المطروحة ارتأينا تقسيم الخطة إلى فصلين معتمدين على التقسيم الثلاثي لكلا الفصلين، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة قانون، في حين خصصنا الفصل الثاني لانتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة كلا الطرفين أو أحدهما.

اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يلائم مثل هذه الدراسات، وطعمناه بالمنهج المقارن في بعض الأحيان بمعرض مقارنة الأحكام التشريعية في القوانين السابقة والتشريعات السارية المفعول التي تخص مجال الدراسة.

الفصل الأول

انتهاء العلاقة الوظيفية

بقوة القانون

تتسم الإدارة المعاصرة بفعالية حسن التنظيم وتعمل بروح الفريق المتكامل، وأصبح موظفوها يشاركون في صناعة القرارات، أي الإدارة التشاركية في التخطيط والمبادرة والرؤى الثابتة، فالموظفون هم يد الدولة لتسيير مرافقها العامة، فالدولة لا توجد في حد ذاتها فهي مفهوم تجديدي لا يكتسي معنى إلا من خلال الموظفين، والأعوان الذين يعملون باسمها ولحسابها، وبما أن العنصر البشري يعتبر تركيبة معقدة يصعب التحكم فيها، ولا يمكن ضبطها كآلة، وهو سلوك يستدعي مرونة في المعاملة باعتباره رأس مال لا يستهان به، وتسييره وحسن إدارته يستلزم تخطيطا، وتوجيها، وتنظيما.

إن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة قانونية أساسية تنظيمية، ولكن هذه العلاقة ليست أبدية، قد تدخل هناك أسباب قد تكون خارجة عن إرادة الموظف أي وقائع مادية تظهر في حياة الموظف فقد تكون إدارية تتخذها الإدارة لفهم العلاقة التي تربطها بالموظف.

وبالرجوع إلى نص المادة 216 من الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاء فيها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية الإحالة على التقاعد، الوفاة"¹. ومن خلال تحليلنا للنص قانوني يتبين لنا أن العلاقة الوظيفية تتقضي إما بإرادة الطرفين، أو أحدهما كما قد تتقضي كذلك بقوة قانون.

سوف نقسم دراستنا في هذا الفصل إلى ثلاث مباحث سنتناول انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب الوفاة (المبحث الأول)، وانتهاء العلاقة الوظيفية بسبب التقاعد (المبحث الثاني)، أما (المبحث الثالث) خصصناه انتهاء العلاقة الوظيفية بفقدان الجنسية والحقوق المدنية.

¹الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ج ر، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.

المبحث الأول

انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب الوفاة

تنص المادة 25 من قانون من المدني الجزائري على أنه: " تبدأ شخصية الانسان بتمام ولادته حيا وتنتهي بوفاة".¹ الوفاة واقعة مادية، وهي بهذا الوصف، وإن كان يمكن إثباتها إلا أن التشريعات المقارنة، ونظرا لما تفرضه التطورات العلمية في مجال الطب تتجه نحو اعتماد معيار علمي هو معيار موت الدماغ.

وتعد الوفاة من الأسباب قانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية حيث لا دخل فيها إرادة الموظف، ولا للإدارة فيها، بحيث يتم اصدار قرار يسمى " قرار الشطب بسبب الوفاة "، ويستفيد ذوي حقوقه من رأس مال الوفاة، إلا ما تقرره قوانين التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بمنحة الوفاة ، وإما أن تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل، أو مرض مهني كما هي محددة في قانون الخاص بحوادث العمل، والأمراض المهنية، وفي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل قائمة ، من خلال استفادة ذوي الحقوق من المعاش، أو ريع الوفاة طبقا لأحكام نص المادتين 52 و 57 من قانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .

تجدر الإشارة إلى ان مختلف التشريعات لم تعطي تعريفا دقيقا للوفاة وترك المجال مفتوح للفقهاء (المطلب الأول)، وقد ساهم في بيان حالات الوفاة (المطلب الثاني).

¹ الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، الصادر في 30 سبتمبر 1975 معدل ومتمم.

المطلب الأول

تعريف الوفاة

من الطبيعي أن تنتهي العلاقة الوظيفية بوفاة الموظف، فهي من الأسباب القانونية والشرعية لإنهاء لعلاقة الوظيفية بوفاة الموظف العام في أي مرحلة من مراحل ممارسة النشاط الوظيفي، فإن خدمته بتلك الإدارة العمومية تعتبر منتهية، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحةً في قانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: الوفاة"¹، من خلال هذا المطلب سنتناول التعريف الفقهي للوفاة (الفرع الأول)، والتعريف قانوني للوفاة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعريف الفقهي للوفاة

نجد أن القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة قد تناولتا هذا الموضوع، وذلك في قوله تعالى: "إِنَّ كَانَتْ إِلَّا صَيِّحَةً وَاحِدَةً فَإِذَا هُمْ خَامِدُونَ"²، في هذه الآية الكريمة نجد أن أمارات الموت الدالة عليه هي ثبات الحركة، وجمودها، وانحباس الكلام، وانقطاعه، وامتناع الحواس عن أداء وظائفها، ومن السنة النبوية الشريفة أيضا تناولت بعض امارات اذ قالت أم سلمة رضي الله عنها: "دخل الرسول صلى الله عليه وسلم على سلمة وقد شق بصره فأغمضه ثم قال: إن الروح إذا قبض تبعه البصر"³، وبالرجوع الى فقهاء الشريعة الإسلامية فقد أوردوا مجموعة من الأمارات الدالة على الوفاة تتمثل في توقف القلب عن النبض وانقطاع التنفس

¹ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² الآية 29 من سورة يس.

³ مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، ج2، باب في إغماض الميت والدعاء له إذ احتضر، ص 634

استرخاء عام يطرأ على الجسد كاسترخاء القدمين، وانفصام الكفين، وانخساف الصدفين، وتقلص الخصيتين، وبرودة الجسد¹.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للوفاة

المقصود بالوفاة هي الموت، ومفارقة الروح للبدن، أو هو انقطاع الحياة عن البدن انقطاعا تاما تعتبر الوفاة واقعة طبية وقانونية، لكنها طبية أكثر من كونها قانونية، ولقد جاء قانون من أجل ضبط تصرفات الأطباء تجاه هذه الواقعة بحيث وضع التشريع نصوص، وقوانين تحدد كيفية اثبات واقعة الوفاة، والاعلان عنها²، وذلك لأنه يترتب عليه مسؤولية إن حدث خطأ في تطبيق القواعد القانونية، وقد جاءت هذه القواعد من أجل توفير الحماية القانونية للأطباء، وحماية الشخص المتوفي.

حيث نجد أن المشرع الجزائري نظم هذه المسألة في قانون الصحة³ حيث تناول واقعة الوفاة في قانون رقم 18-11 المتعلق بالصحة حيث نصت المادة 362 على أنه: " لا يمكن نزع الأعضاء أو الأنسجة البشرية من أشخاص متوفين بغرض الزرع إلا بعد معاينة طبية وشرعية للوفاة وفقا لمعايير علمية يحددها الوزير المكلف بالصحة....."

أما في حالة الموت الطبيعي فيتم إثبات الوفاة من طرف طبيب مرخص له بالممارسة عن طريق شهادة طبية عملا بأحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 16-80 نصت على

¹ يحي بن شرف النووي، روضة الطالبين وعمدة المفتين، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، ج3، ط3، عمان 1991، ص98.

² محمد حيدرة، تشريح الجثث والانتفاع بأعضاء الميت في الشريعة الإسلامية والقانون الطبي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2001، ص 61.

³ طارق حليلو، الحماية الجنائية لحرمة الميت بين الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، جامعة الشهيد حمه لخضر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الوادي، 2014، ص 41.

ما يلي: " يجب على كل طبيب مرخص له بالممارسة يثبت الوفاة أن يعد ويحرر، في نسخة واحدة، شهادة طبية للوفاة حسب النموذج المنصوص عليه في الملحق بهذا المرسوم " ¹.
أما تعريف الموت من الناحية قانونية هي:

اللحظة التي يتوقف المرء فيها عن الحياة، أو هو اللحظة التي يتحول فيها الجسم الى جثة ²

المطلب الثاني

حالات الوفاة

إن الوفاة التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية هي "توقف القلب وبقية الأعضاء التابعة له عن كل نشاط، أو حركة طبيعية في الجسم الانسان". فهي سبب من أسباب توقف هذه العلاقة الوظيفية بين الموظف، والإدارة المستخدمة. وتثير الوفاة عدة إشكاليات باعتبار الأمر لا يتعلق بالموظف، وإنما بذوي الحقوق، وما يترتب عليهم من حقوق فيجب التمييز بينما إذا كانت وفاة الموظف طبيعية، أو وفاة ناتجة عن حادث عمل، أو مرض مهني.

الفرع الأول: انتهاء الخدمة بالوفاة الطبيعية

يعتبر الموظف أهم طرف في العلاقة الوظيفية التي تربط بينه وبين الإدارة، فالموظف هو شخص طبيعي تبدأ شخصيته من ولادته حيا، وتنتهي بموته. ³

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان، وبالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته الوظيفية مما يعرض أسرة المتوفي إلى بؤس الحاجة، والعوز، لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين

¹ المرسوم التنفيذي رقم 16-80 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 24 فبراير سنة 2016، يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، ج ر، العدد 12، الصادر في 28 فبراير 2016.

² محمد احمد حلمي، الموت الشرعي والطبي والأحكام الفقهية المترتبة عليها، كلية الدراسات الاسلامية والعربية للبنات، الإسكندرية، مجلد 01، العدد 31، ص 568.

³ محمد حسنين، الوجيز في نظرية الحق، المؤسسة الوطنية في الكتاب، الجزائر 1985، ص 50.

التأمينات الاجتماعية بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في سد حاجياتها اليومية، لأن فقدان عائل الأسرة يؤدي إلى فقدان الأسرة للدخل، فالوفاة خطر مؤكد الوقوع، لكن لا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثه لذلك تقرر أغلبية التشريعات منح معاش التقاعد لصالح المستحقين عن ذوي الحقوق إذا توفرت الشروط القانونية لذلك حتى تضمن حياة مستقرة لأسرة المتوفي على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيشه قبل وفاته¹.

إذا توفي الموظف العام في أي مرحلة من مراحل ممارسة النشاط الوظيفي فإن خدمته بتلك الإدارة العمومية تعتبر منتهية، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في قوله " ينتج انهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن: ... الوفاة "².

ومن خلال هذه المادة نستنتج أن الوفاة هي من الأسباب القانونية التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف، وبالتالي الانهاء التام للوظيفة.

أولاً: الوفاة الحقيقية

هي تلك الوفاة التي تتم في ظروف عادية، والتي تكون بتوقف عمل الأجهزة الجسمية التابعة للقلب عن كل حركة طبيعية في جسم الانسان.³

¹ محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص19.

² الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، اشراف بارش سليمان، كلية الحقوق، باتنة، 2007، ص398.

ثانيا: الوفاة الافتراضية

يقصد بها تلك التي يحكم بها القاضي على المفقود بعد مضي 04 سنوات من التحري، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 113 من قانون الأسرة على أنه: "يجوز الحكم بالموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي 04 سنوات بعد التحري".¹

وحتى تحدث الوفاة أثرها لابد من وجود دليل رسمي يثبت الوفاة حتى يتمكن، أو يستطيع وريثه التمتع بحقوقهم، وعادة ما يعتمد في هذا المجال على شهادة الوفاة الصادرة عن الجهات الرسمية التابعة للدولة، حيث أنه لا يكفي لإثباتها مجرد اخطار الجهة الإدارية العمومية التي يشغل بها الموظف عن طريق الهاتف.²

ويجد الإشارة إلى إجراءات المعاينة، والتصريح بالحادث إثر وقوعه والنظر في الملف والحق الناشئ عن الوفاة، ومبلغ الريع وأداءات الوفاة، وشروط الاستفادة فقد حددها قانون الخاص رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل، والأمراض المهنية في القسم الأول من الفصل الأول من الباب الثاني، وبالتحديد في نصوص المواد من 13 إلى 26 نذكر منها المادة 13 التي نصت على ضرورة التصريح بالحادث: "يجب أن يتم التصريح بالحادث من قبل:

1- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة ولا تحتسب أيام العطل.

2- صاحب العمل اعتبارا من تاريخ من ورود نبأ الحادث الى عمله لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 24 ساعة ولا تحتسب أيام العطل.

¹ القانون رقم 84 - 11 المؤرخ في 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير 2005، ج ر، العدد 15، مؤرخة في 27 فبراير 2005.

² وسيلة معروف، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير الحالات التأديب في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، تخصص منازعات عمومية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016، ص 29.

3- هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو

للموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاص".¹

ثالثا: كيفية اثبات الوفاة

يجب أن تثبت الوفاة الطبيعية بدليل رسمي، وذلك نظرا للأثار القانونية التي تترتب عليها لتمكن ورثته من التمتع بحقوقهم، ولا تكفي وصول برقية إلى الجهة التي يعمل بها الموظف، أو سماع خبر الوفاة عن طريق الهاتف، إنما يعتمد قرار الوفاة من تاريخ حدوثه بشهادة الوفاة الصادرة عن جهة رسمية تابعة للدولة.²

إضافة إلى ما تقدم إليه المشرع الجزائري أعطى لورثته المتوفى أي ذوي الحقوق الحق في الحصول على منحة، أو راتب التقاعد، وذلك في عدة قوانين نذكر منها:

قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والتي جاء في نص المادة 02 منها ما يلي: " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر الآتية ... الوفاة. " ³

وهذا دليل على أن الوفاة اعتبرها المشرع الجزائري خطر مؤكد الوقوع لابد من التأمين عليه.

إضافة إلى ما جاء في نص المادة 47 من قانون 83-11: " يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى، المعرفين في المادة 67 أدناه، من منحة الوفاة".⁴

¹ القانون رقم 83-13، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر، العدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983.

² عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة أردني والكويتي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط كلية الحقوق، الأردن، 2012، ص 92.

³ القانون رقم 83-11، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 ج ر، ع 28، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁴ القانون رقم 83-11، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

كما نصت المادة 53 من قانون رقم 83-11 على ما يلي: " ينشأ الحق في منحة الوفاة لذوي الحقوق العامل ابتداء من اليوم الأول من مباشرة عمله الفعلي. " ¹

وبين المشرع الجزائري في نص المادة 48 على أنه: " يقدر مبلغ منحة الوفاة باثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب.

لا يجوز في أي حال الأحوال أن يقل هذا المبلغ اثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون. تدفع منحة الوفاة لذوي دفعة واحدة " ². كما نجد أن المشرع الجزائري بين كيفية توزيع منحة الوفاة في حالة تعدد ذوي الحقوق في نص المادة 50 حيث نصت على أنه: " في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط " ³.

ولقد عدد المشرع الجزائري ذوي الحقوق المتوفي في نص المادة 67 حيث نصت على أنه: " يقصد بذوي الحقوق:

1- الزوج المؤمن له، ...

2- الأولاد المكفولين ...

3- أصول المؤمن له " ⁴.

وتحليلا للمادة 67 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نستنتج أنه:

1- بالنسبة لزوج المؤمن له:

¹ القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

² القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

³ القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

⁴ القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

ليستفيد الزوج المؤمن له من الأداءات العينية لابد ألا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، أما إذا كان الزوج نفسه أجيرا يمكن الاستفادة بصفة صاحب الحق إذا كان لا يستوفي في شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه، ويتقاضى نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.¹

2- بالنسبة للأولاد المكفولون:

يعتبر الأولاد المكفولون، أو المؤمن عليهم من ذوي الحقوق هم الأولاد الذين ولدو قبل وفاته، أو أكثر من خلال 30 يوما من تاريخ وفاته، وهذا ما يشترطه المشرع الجزائري، ويعتبر الأبناء المكفولون على التوالي:

- المكفولون من الجنسين البالغين أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي.

- الأولاد المصابون بمرض مستديم يمنعهم من مزاولة أي نشاط مهني مهما كان جنسهم.

- البنات مهما كان سنهم إذا كن دون دخل ثابت.

3- بالنسبة لأصول المؤمن له:

يقصد بالأصول الوالدين اللذان يستفيدان من المعاش المستحق عن وفاة ابنهم المتوفي متى كان دخلهم لا يتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة.² ولا يجوز أن يتعدى مبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90 بالمئة من مبلغ معاش المؤمن عليه، وهذا في جميع الأحوال إذا تجاوز الحد المطلوب، وتراجع النسب الواردة المحددة قانونا، كلما تعبر عن ذوي الحقوق.

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، مدخل عام لقانون العمل الفردية في منازعات العمل الجماعي وممارسة حق الاضراب، منازعات الضمان الاجتماعي، د ط، علوم النشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 11.

² حورية عامرة، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021، ص 24.

يدفع معاش التقاعد ابتداء من تاريخ وفاة المؤمن عليه في حالة عدم وجود ذوي الحقوق المنصوص عليها في أحكام هذا قانون، تدفع مستحقات الوفاة عند تاريخ الوفاة إلى ورثة المتوفي.

حيث تنص المادة 53 من قانون التأمينات الاجتماعية ينشأ الحق من منحة الوفاة المقررة لذوي الحقوق أن يكون المتوفي قد عمل 15 يوما و100 ساعة أثناء ثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة دون أن يفرق المشرع بين العامل في القطاع الخاص، أو العامل في القطاع العام.¹ إذن من المفترض حق الاستفادة من منحة الوفاة يمنح منذ استلام العامل لوظيفته باعتباره من الأخطار مؤكدة الوقوع لكن تاريخ، وقوعه غير محدد.²

الفرع الثاني: الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني

أسس المشرع الجزائري نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل، والأمراض المهنية، يسري على كافة العمال، أو الموظفين مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، بموجب قانون خاص هو قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. ومنه سنتطرق إلى الوفاة الناتجة عن حادث عمل (أولا) والوفاة الناتجة عن مرض مهني (ثانيا).

أولا: الوفاة الناتجة عن حادث عمل

تعرف حوادث العمل، أو الحوادث المهنية بأنها حوادث تحصل في مكان العمل، وتؤدي إلى إصابة مهنية جسدية، أو عقلية.

¹ تنص المادة 53 من القانون رقم 83-11 على أنه: " ينشأ الحق في منحة الوفاة لذوي حقوق العامل ابتداء من اليوم الأول من مباشرة عمله الفعلي".

² عبد الكريم بوضياف، نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021، ص 19.

يقصد بالوفاة الناتجة عن حادث عمل هي الوفاة التي يتعرض لها الموظف أثناء مزاولته وأدائه لنشاطه، أو نتيجة لذلك، سواء كان ذلك داخل أو في مكان الوظيفة، أو خارجها، ومتى كان ذلك تطبيقاً لأمر صادر عن رئيسه.

فطبقاً للمادة 06 مكرر للقانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية معدل ومنتتم ب: الأمر رقم 96-19 مؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 06 يوليو 1996 حيث نصت على أنه: "يعتبر كحادث عمل أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل"¹. (هذه المادة لم يطرأ عليها أي تعديل).

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 09 من قانون رقم 83-13 على أنه: " يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتان تطرآن في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث. وأما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس"². ومنه يتضح أن المشرع الجزائري أكد ضرورة اثبات وفاة الموظف كانت نتيجة قيامه بنشاطه، أو مهامه الوظيفية.

1- تعريف الوفاة الناتجة عن حادث عمل

يقصد بها كل واقعة تتسبب في المساس بجسم الإنسان من أصل خارجي مفاجئ، وهو كل أذى يلحق بالإنسان كالجروح، أو الكسور، أو مختلف التشوهات، أو فقدان القوة العقلية أو الوفاة وما إلى ذلك، وبمعنى آخر هي حادث ناتج عن أفعال مفاجئة وعنيفة ذات مصدر خارج

¹ القانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

² القانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

يخلف أضرار في جسم الانسان العامل، فيتوقف بذلك نشاط هذا العامل لمدة يوم، أو أكثر، وحوادث العمل هي كل حادث يقع في محيط العمل، ويتسبب في ضياع أيام من العمل.¹

2- إجراءات الوفاة المتعلقة بحادث عمل

حددها قانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13 في القسم الأول من الفصل الأول من الباب الثاني، وبالتحديد في المادة 13 التي نصت على ضرورة التصريح بالحوادث حيث نصت على أنه: "يجب أن يتم التصريح بحادث عمل من قبل:

-المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل.

-صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه، لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 24 ساعة، ولا تحسب أيام العطل.

-هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص"². (هذه المادة لم يطرأ عليها تعديل)

ثانيا: الوفاة المتعلقة بمرض مهني

هي عكس حوادث العمل إذ أنها تظهر ببطء ، ويتولد بالتريص بمحيط العمل السيء أو، المواد الضارة التي يلامسها، ويستعملها العامل فتعتبر أمراض كل أعراض التسمم، والتعفن الذي يرجع إلى مصدر مهني خاص³، وفي هذا الصدد تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بالتكفل بالعامل المصاب بمرض مهني متى صرح بإصابته، وتطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية ، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث

¹ مريم ضبع، حوادث العمل والأمراض المهنية، أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد ثالث، الجلفة، 2014، ص 77.

² القانون رقم 83-،13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ القانون رقم 83- 13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه 15 يوما وأقصاه 03 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض كما يستفيد العامل المصاب بعجز دائم عن العمل بمنحة بدل الأجرة التي كان يتقاضاها¹.

إن التفرقة بين المرض المهني، وحادث العمل تتجلى في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، ففي حادث العمل فإن العامل يتمتع بالحماية الكاملة مهما كان سبب حدوثه مادام الحادث متعلق بالعمل. في حين إذا أصيب الموظف بمرض مهني فلا يجوز له التمتع بالحماية القانونية، إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة في التشريع، ولا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق الموظف تعويضات عنها².

وتجدر الإشارة كذلك أن المشرع الجزائري قد فصل بين الجهة التي تتولى مهمة التكفل بالموظف المصاب بمرض مهني، والموظف المصاب بمرض عادي إذا يخضع الأول إلى فرع تأمين إصابات العمل، والأمراض المهنية في حين خص الثاني بفرع المرض، والأمومة³. فإذا أدى المرض المهني إلى الوفاة فذوي حقوق المتوفي يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية، أما في حالة التأمين على المرض الذي أدى إلى الوفاة، فهنا يستفيد ذوي حقوق الموظف المتوفي من معاش الوفاة فقط، وبقدر نسبة قليلة بالنسبة لذوي الحقوق في حالة الإصابة بمرض مهني⁴.

¹ مبروك محادي، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل والأمراض المهنية، المحكمة العليا، الجزء الثاني، الغرفة الاجتماعية، الجزائر، 1996، ص 101.

² القانون 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ زهرة خالدي، انتهاء العلاقة الوظيفية في ظل القانون الوظيف العمومية الجزائري 06-03، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2020، ص 57.

⁴ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط 1، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 169.

أ-تعريف الأمراض المهنية

هي التي لا تنفصل عن بيئة العمل، أو المواد اللازمة لمزاولة النشاط المهني، وبعبارة أخرى هو ذلك المرض الذي يظهر في شكل تغيرات مرضية تخالف في طبيعتها، وأعراضها الحالات المرضية العادية.¹ وذلك لما نصت عليه المادة 63 من قانون رقم 83-13: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعتري إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص".²

ب-الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني:

- نظام التغطية الشاملة: نجد هذا النظام يوسع من دائرة الحماية التي يوفرها للعامل، حيث أنه يغطي كافة أنواع الأمراض المهنية التي تسببها مختلف المهن، ويكون ذلك بوضع تعريف للمرض المهني على أساس أنه المرض الذي يسببه العمل، أو الظروف المحيطة بأدائه، أو الأماكن التي يتم فيها.
- نظام الجداول: وبموجبه يتم تحديد الأمراض المهنية في جدول يلحق بقانون الضمان تحدد فيه الأمراض، والأعمال التي تسببها، فإن كان المرض موجود ضمن الجدول يعتبر مرض مهني، ويعفى العامل.³

ج-إجراءات الوفاة الناتجة عن مرض مهني:

تتمثل إجراءات الواجب إتباعها في الوفاة المتعلقة بمرض مهني في:

¹ عبد السلام بن ناصر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص56.

² القانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

³ مصطفى براهيم، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، البويرة، 2018، ص 21.

- يجب على العامل المصاب التصريح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه 15 يوما وأقصاه 03 أشهر، التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.
- يجب أن يأخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية.¹

المطلب الثالث

الآثار القانونية المترتبة على الوفاة

إن نهاية الحياة الوظيفية بسبب الوفاة لا يثير إشكالا لا يتعلق بالموظف في حد ذاته. بل يثور إشكال حول ما يترتب لذوي الحقوق المتوفي من حقوق، وحتى يتم تفصيل ذلك، وجب التمييز بين آثار الوفاة الطبيعية، وآثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل، أو مرض مهني. سنتطرق في هذا المطلب الآثار الناتجة عن الوفاة الطبيعية (الفرع الأول) ، والآثار الناتجة عن الوفاة بحادث عمل، أو مرض مهني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي التزام في ذمة صاحب العمل. لكنها تترتب آثارا بالنسبة لذوي الحقوق، وهذا ما جاء به قانون رقم 05-15 المؤرخ في أول فبراير 2015، يعدل ويتمم قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث نصت المادة 02 منه على أنه: "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة"².

وتنتهي الحياة الوظيفية للموظف في الإدارة بوفاته إلا أن صلة الورثة لا تنقطع، بل تترتب له حقوق تتمثل براتب المعاش التي قررها لها قانون، حيث نجد أن المشرع الجزائري أقر لذوي

¹ وسيلة معروف، مرجع سابق ، ص 35.

² القانون رقم 05-15 المؤرخ في أول فبراير 2015، يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج ج ، عدد 07، مؤرخة في 12 فبراير 2015.

الحقوق معاش منقول، وذلك حسب المادة 30 من قانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، والتي جاء فيها: "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل ذوي حقوقه، من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا قانون"¹.

الفرع الثاني: آثار المترتبة عن الوفاة بحادث عمل أو مرض مهني:

نجد أن المشرع الجزائري تطرق إلى التعريف بحوادث العمل، والأمراض المهنية في نص المادة 07 من الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 6 يوليو 1996، يعدل ويتمم قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حيث نصت على أنه: "يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهنة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم
- ممارسة عهدة انتخابية أو مناسبة ممارستها
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل"².

ونجد المشرع قد أشار في نص المادة 63 من نفس الأمر إلى الأمراض المهنية، والتي قد تصيب الموظف بمناسبة أدائه لعمله، حيث جاء فيها: "يعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والاعتلال التي تعزى إلى مصدر تأهيل مهني خاص"³.

أحيانا حادث العمل، أو المرض المهني يبلغ درجة من الجسامة، بحيث يؤدي بالموظف إلى الوفاة وهذا الأخير يمكن أن يترك أشخاصا كانوا تحت رعايته وهم ذوي الحقوق، وسبق

¹ القانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، عدد 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

² الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 6 يوليو سنة 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج ج، عدد 42، مؤرخة في 07 يوليو 1996.

³ الأمر رقم 96-19، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

تحديد¹، كما نجد كذلك أغلب الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة أنها توجب الحق في التعويض لذوي حقوق العامل المتوفي جراء حادث العمل، أو المرض المهني، وتعتبر هذه التعويضات إضافية عن تلك التي يمنحها صندوق الضمان الاجتماعي²، وتجدر الإشارة إلى أنه يترتب لذوي الحقوق منحة وفاة والتي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 52 من الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق..... ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة و المنحة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية"³، ويعتبر ريع الوفاة الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي ويسقط الحق في الحصول عليه في حالة وفاة المستفيد وفي حالة إعادة إدماج زواج الأرملة⁴، حيث نجد أن المشرع الجزائري قد عالج مسألة ريع الوفاة في قانون رقم 15-05 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية حيث نص المادة 51 منه وبين من لهم الحق الاستفادة من ريع الوفاة حيث نصت على أنه: "يستفيد ذوي الحقوق من المعاش العجز،.....أو ريع حادث العمل"⁵. كما نصت كذلك المادة 53 من الأمر رقم 96-19 على أنه: "إذا أسفر حادث العمل عن وفاة يدفع ريع لكل من ذوي الحقوق....."⁶

¹ فيوز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطاء المهنية، مذكرة ماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 116.

² بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 94.

³ الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

⁴ فيوز قالية، مرجع سابق، ص 117.

⁵ الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

⁶ الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

المبحث الثاني

انتهاء العلاقة الوظيفية بالتقاعد

يعتبر تقاعد الموظف من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية إذا توفرت شروط معينة ومحددة بنصوص تشريعية، يقره المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر رقم 06-03 والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بطريقة إرادية أو غير إرادية، إذ يعتبر التقاعد النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية، التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة، أي أنه نهاية المسار المهني للموظف، والذي يبتدأ من يوم تعيينه إلى غاية خروجه على التقاعد، أو المعاش، وبذلك هي نهاية عادية للحياة المهنية، وتمثل حدثا هاما في نفس الوقت بالنسبة للموظف، وبالنسبة في تكوينه، للإلمام بجوانب التقاعد وجب تقديم تعريف له (المطلب الأول) وبيان أهم أنواع التقاعد وشروط الاستفادة منه (المطلب الثاني)، ثم التعرّيج على الآثار الناتجة عن التقاعد (المطلب الثالث).

المطلب الأول

تعريف التقاعد

قد تنتهي العلاقة الوظيفية نهاية طبيعية بالإحالة على التقاعد باعتبار هذا الأخير مصطلح جديدا نوعا ما بسبب قلة الدراسات التي تعالج كافة أبعاده وجوانبه، لذلك في هذا المطلب سنتطرق إلى بعض تعاريف مصطلح التقاعد من الناحية الفقهية (الفرع الأول) ، ومن ثم من الناحية قانونية للوصول إلى كيفية تعريفه من طرف المشرع الجزائري (الفرع الثاني) وتمييز التقاعد عن النظم المشابهة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف الفقهي للتقاعد

مصطلح التقاعد عرفه الفقهاء وأعطى له عدة تعاريف نذكر منها:

عرف الأستاذ لعبيدي التقاعد على أنه: "الفرد الذي يعمل عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد، حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة للحصول على راتب تقاعدي وفقا نسبة محددة لهذا الغرض لإنهاء العمل سواء بالاختبار أو الاجبار أو حدث يمنعه من العمل كعجز كلي أو جزء".¹ أي أن للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به، كما يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحמידة على أنه: "قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت اشراف الإدارة من بلغ سنا معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه بقرار إحالته على التقاعد".² بمعنى أن للموظف الحق في طلب الإحالة على التقاعد متى أمضى مدة محددة من الخدمة وعرفه كذلك الأستاذ أحمية سليمان على أنه: "التقاعد أو نهاية المدة قانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر النسب الحالة قانونية، والشرعية لإنهاء علاقة العمل"³، بمعنى أن التقاعد هو حق من حقوق العامل، أو الموظف، وكذا سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بين المعني والإدارة متى توافر شرط السن، وشرط الخدمة.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للتقاعد

التقاعد هو الطريق العادي لإنهاء العلاقة الوظيفية حيث يفترض أن يكون الموظف غير قادر على الاستمرار بقيام الأعمال الوظيفية، حيث نجد أن المشرع الجزائري بين في نص المادة 03 من قانون رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد أن التقاعد هو: "حق مالي وشخصي

¹ محمد بن ضنيتان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي لدراسات الأمنية والتدريب، المملكة العربية السعودية، 1992، ص 21
² عطا الله بوحמידة، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال، دراسة مقارنة، جامعة الجزائر، 1990، ص 82.

³ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 2، الجزائر، 1998، ص 340

يستفيد منه العامل مدى الحياة"¹. حيث تنص المادة 55 في فقرتها الثانية على: "يضمن قانون في اثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد قانون كيفية ممارسته"².

وللإحالة على التقاعد يستدعي وجود قرار إداري من الإدارة ببلوغه السن القانونية أو بناء على طلب الموظف، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة، على أن يخصص له راتباً تقاعدياً³، ولقد حددت المادة 06 من قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم بقانون التقاعد، شروط الإحالة على التقاعد وهي:

-بلوغ الموظف 60 سنة على الأقل، و 50 سنة بالنسبة للمرأة.

-قضاء 15 سنة عمل على الأقل، ويمكن تمديد سن التقاعد إلى 65 بطلب من الموظف⁴.

-دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل، خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداء الصندوق وهي ب 32 سنة، يستحق على إثرها العامل أو الموظف المتقاعد على أساس نسبة 80 بالمائة من متوسط الأجر المدفوع السنة الأخيرة من العمل، أو ثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان العمل ذلك أفضل للموظف⁵. وهناك شروط أخرى هي:

-فترة التريص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه، وفترة الانتداب وفترة الإجازات المختلفة اللتان قد يستفيد منها، والفترات التي يكون قد قضاه خارج الوظيفة العمومية، إذا أثبت المعني

¹ القانون رقم 16-15 مؤرخ في أول ربيع الثاني 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يعدّل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 78، الصادر 31 ديسمبر 2016.

² مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتضمن اصدار نص تعديل الدستور الموافق عليه في استيفاء 28-11-1996، في ج ر، ج ج ش، ج ر، عدد 76، صادر تاريخ 08-12-1996 معدل ومتمم

³ حمدي سليمان قبيلات، القانون الإداري، ط 1، ج 2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص 360.

⁴ عبد القادر بن مزوزية، دليل الموظف الجزائري مرشد الموظف الجديد، 2012، ص 32.

⁵ عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006، دار الطباعة دار الهدى والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 48.

بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد، وبمجرد إحالته على التقاعد، يحال ملفه على الصندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق، وتسديده بصفة منتظمة، ويعرف شرط السن عدة عدة استثناءات لفائدة بعض الفئات و المنصوص عليها في المواد 08،07،09، 21 من قانون التقاعد مفصلة كالتالي¹:

-التخفيض لصالح المرأة بطلب منها، فضلا عن مدة العمل التي قامت بها خلال مسارها المهني، والتي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 09 سنوات على الأقل، حيث يحتسب سنة لكل ولد دون تجاوز مدة التخفيض ثلاث سنوات.

كما وضع استثناء وحيد في المادة 03 من قانون 83-12 بخصوص التقاعد دون شرط السن بالنسبة لمهن ومناصب العمل الشاقة، والذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء. استفادة المجاهدين من تخفيض 5 سنوات واحدة على نسبة العجز 10 بالمائة من جراء حرب التحرير، إعفاء الموظفين المصابين بالعجز التام والنهائي عن عمل بشرط اثبات 20 سنة كاملة.² إلا أن قانون التقاعد الجديد، الصادر بموجب مرسوم تنفيذي رقم 20-107 الذي يحدد كيفية مواصلة النشاط بعد السن قانونية للتقاعد،³ المحدد بموجب المادة 06 من قانون رقم 83-12 المعدل والمتمم، وحسب المواد من 02 إلى 07 إلى أن الموظف الذي يختار مواصلة النشاط لهذا النوع من التقاعد لا بد من توفر شروط وهي كالتالي :

طلب مكتوب ومؤرخ وممضي من طرف الموظف العام، يودع لدى الهيئة المستخدمة قبل ثلاث أشهر على الأقل من السن قانونية للإحالة على التقاعد مقابل وصل إيداع، كما يمكن إرساله إلى الهيئة المستخدمة عند الاقتضاء بكل وسيلة، وحتى عن طريق رسالة بريدية

¹ أنظر المادة 06 مكرر فقرة 01، من القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد المعدلة، بموجب الأمر 97-13.

² مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية للأمر 06-03، ط 01، دار هومة، 2018، ص 636.

³ المرسوم التنفيذي رقم 20-107، المؤرخ في 07 رمضان عام 1441 الموافق 30 أبريل 2020، المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج ر، العدد 27، الصادرة في 06 مايو 2020.

مع إشعار باستلام ، وحسب المادة الرابعة من المرسوم سابق الذكر يجب على الموظف أن يكون في حالة نشاط عند إيداع طلب مواصلة النشاط بعد السن قانونية للتقاعد ، وأنه لا يمكن للإدارة أو المستخدم رفض استلام الطلب المودع لها من طرف الموظف الذي اختار مواصلة العمل ، إذ يتم حفظ طلب الموظف أو العامل في ملفه الإداري.

لا يمكن للمستخدم إحالة العامل أو العاملة على التقاعد بإرادته المنفردة خلال مدة 5 سنوات المذكورة سابقا، فيما يتعين على العامل الذي اختار مواصلة العمل إلى غاية 65 سنة تقديم الإحالة قبل شهرين على الأقل من تاريخ الإحالة على التقاعد المرتقب بنفس الشروط المذكورة سابقا، وتوضح المادة 08 من المرسوم التنفيذي أن بإمكان المستخدم أن يقرر تلقائيا إحالة العامل أو الموظف على التقاعد ابتداء من سن 65 سنة كاملة فما فوق.¹

الفرع الثالث: تمييز التقاعد عن النظم المشابهة

إن تمييز التقاعد عن الحالات الأخرى المشابهة له يقتضي الإجابة على بعض التساؤلات. فإذا افترضنا أن التقاعد اختياري فهل يمكن القول بأنه استقالة؟ وإن كان إجباريا فهل هو تسريح؟ لذا وجب تمييز التقاعد عن الاستقالة، وتمييزه عن التسريح.²

أولا: تمييز التقاعد عن الاستقالة

تعرف الاستقالة حسب الأمر رقم 06-03 المادة 217 بأنها: "حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا قانون الأساسي"³، حيث يمكن للموظف أن يقدم طلبا لقطع علاقته بالوظيفة، والمتمثل في طلب الاستقالة إلى الإدارة المستخدمة حسب

¹ أنظر المواد 2 إلى 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20-107، المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، مرجع سابق.

² حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 36

³ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق.

الشروط المنصوص عليها في المواد 218 و 219 من الأمر رقم 03-06¹، وتكمن أوجه الشبه في أن كليهما يكون بطريقة إرادية أي بطلب من الموظف، كما أن النتيجة واحدة، و هي نهاية الرابطة الوظيفية بصفة دائمة، كما أن المشرع اعتبرهما حق من حقوق الموظف، وتكمن أوجه الاختلاف في شروط كل حالة، ونجد أيضا بأن المتقاعد يستفيد من معاش التقاعد، على عكس الموظف المستقيل الذي لا يحصل على معاش ولكي يتقاعد الموظف يجب عليه بلوغ سن التقاعد لكن الموظف المستقيل لا يشترط فيه سن معين لتقديم طلب الاستقالة²

ثانيا: تمييز التقاعد عن التسريح غير التأديبي

يتشابه التقاعد والتسريح غير التأديبي في كونهما يكونان بغير إرادة الموظف، فالموظف الذي توفرت فيه شروط محددة قانونا، فإن الإدارة تلزمه بالتقاعد، كذلك التسريح غير التأديبي الذي يكون بإرادة الإدارة، ولا إرادة للموظف فيه، أما أوجه الاختلاف فتكمن في: أ- تكون الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف، بينما يكون التسريح غير التأديبي بقرار من الإدارة.

ب- الموظف المتقاعد يحصل على معاش التقاعد بينما المسرح بسبب غير تأديبي يحصل على تعويض على التسريح، كما أن تسريح المترص يكون بدون إشعار مسبق، أو تعويض مسبق.

ج- الموظف المتقاعد لا يمكنه العودة إلى وظيفته، كما لا يمكنه شغل وظيفة أخرى³

¹ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مرجع سابق، حيث تنص المادة 218 على أنه: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية". ونصت كذلك المادة 219 على أنه: "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة".

² حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 36

³ المرجع نفسه، ص 39

ومن خلال هذه المقارنة نستنتج أن التقاعد نظام، ومفهوم مستقل وقائم بذاته له أسباب وإجراءات، وآثار خاصة.

الفرع الثاني: أساس نظام التقاعد وأهدافه

بعدما تطرقنا لتعريف التقاعد، وتميزه عن النظم المشابهة له وجب التطرق لأساسه قانوني، وبيان أهدافه، حيث يعتبر التقاعد حق من حقوق الموظف المهنية، والاجتماعية، فهو يقوم على أساس قانوني (أولاً) كما أنه يحقق عدة أهداف (ثانياً).

أولاً: أساس ومبادئ التقاعد في التشريع الجزائري

لقد تأسس نظام التقاعد على المبادئ التي يكرسها الدستور، وقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وقانون العمل، بحيث لخصت المادتان: 01 و 02 من قانون رقم 83-12، المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 16-15 حيث نصت المادة 01 على أنه: "يهدف هذا قانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد".

ونصت كذلك المادة 02 من نفس قانون على أنه: "يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق،
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات،
- توحيد التمويل".¹

أساس نظام التقاعد على أنه يهدف هذا قانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد، وتوحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق، أو القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات، وكذا توحيد التمويل، كما نصت

¹ القانون رقم 16-15، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

المادة 03 من قانون رقم 83-12 على ضمان معاش للتقاعد، حيث جاء فيها أنه: " يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة"¹.

ثانيا - أهداف نظام التقاعد

حسب الأساس قانوني لنظام التقاعد، فهو ذو طابع اجتماعي بالدرجة الأولى ويهدف إلى:

- 1- تحقيق العدالة من خلال تحقيق الأمن الاجتماعي.
- 2- تحقيق الإنصاف من خلال توزيع الدخل بين فئة الموظفين، وفئة المتقاعدين.
- 3- تحقيق الاستمرارية بمعنى أن نظام التقاعد يدوم لعدة أجيال، وذلك من شأنه تحرير الموظف من الخوف على مصيره ومصير أسرته.²

المطلب الثاني

أحكام التقاعد في التشريع الجزائري

عرف النظام قانوني للتقاعد عدة تطورات كثيرة مما أفرز عن عدة أنواع للتقاعد، وعلى الرغم من اعتبار التقاعد حق من حقوق ويكون بطلب من الموظف يقدم إلى الإدارة المستخدمة ولا يتقرر التقاعد إلا بعد موافقتها، وبعد أخذ رأي الصندوق الوطني للتقاعد³، حيث نجد أن التقاعد يتضمن عدة أنواع المتمثلة في التقاعد العادي (الفرع الأول) التقاعد دون شرط السن (الفرع الثاني)، التقاعد النسبي (الفرع الثالث)، التقاعد المسبق (الفرع الرابع).

¹ القانون رقم 16-15، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

² حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 32.

³ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورا فتلي، كلية الحقوق بني سويف، جامعة القاهرة، مصر، 1982، ص 144.

الفرع الأول: التقاعد العادي (وفق السن قانوني)

المقصود بالتقاعد وفق السن قانوني هو بلوغ الموظف السن التي لا يستطيع فيها أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه¹، ولقد حدد المشرع الجزائري في قانون رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد في نص المادة 06 سن التقاعد بالنسبة للرجال ب ستين (60) سنة على الأقل، وبالنسبة للنساء العاملات بطلب منها بخمسة وخمسين (55) سنة كاملة².

كما نجد بأن المادة 07 قد اشترطت أن يكون العامل قد أتم مدة عمل فعلي ينتج عنها دفع اشتراكات تعادل (32) سنة عمل على الأقل، ويكون قد بلغ أو تجاوز (58) سنة في سنة 2017 و(59) سنة في 2018 سنة ويسري تطبيق هذه الشروط ابتداء من 01 جانفي 2019، كما يجب أن تكون الاستفادة من التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه، كما لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش³.

وفي حالة تقديم طلب من المعني يتم إرسال طلبه من طرف ممثل مصلحة المستخدمين إلى الصندوق الوطني للتقاعد، لكي يقوم بتكوين ملف التقاعد، ثم تصدر الإدارة المستخدمة إشعار بالإحالة على التقاعد، وبعد موافقة الصندوق الوطني للتقاعد تصدر مقررة التقاعد، وبعد ذلك يوقف راتبه، وترسل إلى المراقب المالي للتأشير على المقررة، وتبلغ إلى مفتشية الوظيفة العمومية ثم يبلغ بها المعني، وبعدها يتلقى راتبه من الصندوق الوطني للتقاعد⁴.

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 224.

² القانون رقم 16-15، متعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

³ القانون رقم 83-12 متعلق بالتقاعد، مرجع سابق، حيث تنص المادة 07 على أنه: "...وخلال فترة انتقالية مدتها سنتان (2) يمكن منح معاش التقاعد الانتفاع الفوري إذا كان العامل أجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين سنة (32) على الأقل، وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه: -ثمان وخمسون (58) في سنة 2017، تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018.

تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه."

⁴ رياض بوقرين، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، مذكرة شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017، ص 23.

الفرع الثاني: التقاعد دون شرط السن

تطرق المشرع إلى التقاعد دون شرط السن، وبينه في نص المادة 09 من قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، بأنه لا يطلب استيفاء شرط السن من العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل عندما لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز، كما أنه نص في المادة 07 من نفس قانون على أنه: " يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها بالمادة 06 أعلاه، العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب. تحدد قائمة المناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة المذكور أعلاه، عن طريق التنظيم"¹.

الفرع الثالث: التقاعد النسبي

إن للموظف الحق في التقاعد النسبي، وذلك ببلوغه سن (50) سنة، ويجب أن تكون له خدمة فعلية قام فيها بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة (20) سنة، ويمكن تقليص المدة بالنسبة للنساء العاملات ب (05) سنوات²، ويحال الموظف بطلب منه، ودون شرط السن على التقاعد النسبي، كما يمكنه من الانتفاع من مبلغ معاشه التقاعدي على أساس حساب سنوات الخدمة الفعلية التي كان يدفع فيها اشتراكات إلى الصندوق الوطني للتقاعد.

وبصدور قانون التقاعد الجديد رقم 16-15 ألغى المشرع التقاعد النسبي بموجب المادة 08 منه والتي جاء فيها أنه: " تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا قانون لا سيما المادة 6 مكرر من قانون مكرر من قانون 83-12.... " ³، وذلك نظرا للظروف الاقتصادية، و

¹ القانون رقم 16-15، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2005، ص 137.

³ القانون رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

المالية الصعبة التي تعيشها الجزائر، و المترتبة عن انخفاض أسعار النفط، وتراجع عائدات الجزائر من صادرات المحروقات، الأمر الذي أثر على عملية التوظيف، وحتم على الدولة تبني سياسة تقشفية في قانون المالية في عدة مجالات، ومن بينها قطاع الوظيفة العمومية ، وبالرجوع إلى الأمر رقم 97-13 الذي يعدل ويتمم قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، نجده أضاف بموجب المادة 06 مكرر أنه: " يمكن منح معاش التقاعد قبل السن المنصوص عليها في المادة 06 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد وهذا دون شرط السن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلية تنتج عن دفع اشتراكات تعادل اثنتان وثلاثون(32) سنة على الأقل" ، مع بقاءه بالنسبة للمهن الشاقة.¹

الفرع الرابع: التقاعد المسبق

التقاعد المسبق هو نظام فرضه التسريح الإجباري للعمال لأسباب اقتصادية ، ولقد ظهر هذا ، النوع من التقاعد سنة 1994 طبقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-10 الذي يحدث التقاعد المسبق²، ثم جاء بعده المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 الذي يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات الإدارية العمومية الذين يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل الذي قد تقررته الحكومة، وهذا حسب نص المادة 03 من هذا المرسوم، و التي بدورها حددت كفاءات حساب عدد سنوات العمل المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه ، وقد ثبت أنه يكون تقليص المدة على النحو التالي : 05 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 20 سنة أو يفوقها، و 06 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 22 سنة أو يفوقها، 07 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 24 سنة، أو يفوقها، و 08 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 26 سنة، أو

¹ الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر، ج ج د ش، عدد 38 مؤرخة في 04 يونيو 1997.

² المرسوم التشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 مايو 1994، يحدث التقاعد المسبق، ج ر، ج ج د ش، عدد 34، مؤرخة في 01 يونيو 1994.

يفوقها، 09 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 28 سنة، أو يفوقها، و 10 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 29 سنة، أو يفوقها، كما حددت المادة 04 شروط الاستفادة من التقاعد المسبق وهي: خمسون (50) سنة بالنسبة للذكور، و خمس وأربعين (45) سنة بالنسبة للإناث. كما يجب أن تكون مدة الخدمة الفعلية عشرون (20) سنة على الأقل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها الثلاث (03) سنوات الأخيرة السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت، و تخول الحق في التقاعد المسبق، ويجب أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين هم محل موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، كما تكون مؤشر عليها من السلطة صاحبة سلطة للتعيين، وحسب نص المادة 05 من نفس المرسوم فإن القائمة الإسمية للموظفين محل التقاعد المسبق تعدها المؤسسة، أو الإدارة، وهذا بعد الأخذ برأي اللجنة متساوية الأعضاء¹، ولقد نصت المادة 04 من قانون رقم 15-16 المتعلق على إمكانية تمديد سن التقاعد بطلب من العامل².

ولأسباب مالية علق بإعادة التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد، وتم تعديل حيث ألغي بموجبه الإحالة على التقاعد بالأنواع المذكورة سابقا وأبقى على التقاعد العادي ببلوغ الموظف السن قانونية فقط.³

¹ المرسوم التنفيذي رقم 98-317، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ج ج د ش، عدد 74 مؤرخة في 05 أكتوبر 1998.

² القانون رقم 15-16 المتعلق بالتقاعد تتم أحكام القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تحرر كما يأتي: "المادة 7 مكرر: يمكن تمديد سن التقاعد المذكور في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالنسبة للموظف ذات التأهيل العالي، المهني ذات التأهيل النادر، تحدد قائمة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهني ذات التأهيل النادر وكذا شروط و كفاءات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد، و القواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم".

³ مريم زيان، نظام التقاعد في الجزائر وفقا لتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15-16، المجلد 04، العدد 2019، ص 15.

المطلب الثالث

الآثار المترتبة عن التقاعد

بعد استنفاد الموظف لشروط الاستفادة من التقاعد، واتباع الإجراءات المطلوبة، وتبدأ الإدارة في إعداد مقرر الإحالة على التقاعد، وتأشيريه ثم تبليغه للموظف، يبدأ سريان آثاره تتمحور حول جانبين، الأول مالي (أولاً) ، والثاني إداري (ثانياً).

الفرع الأول: الآثار المالية

إن الموظف الذي كان يسدد اشتراكات في الصندوق الوطني للتقاعد يكون له الحق في معاش تقاعدي بعد إحالته على التقاعد، وأما في حالة وفاته فإن ذوي الحقوق يستفيدون أيضاً من معاش منقول وذلك وفق الإجراءات قانونية.¹

أولاً: المعاش المباشر وضوابطه

المعاش المباشر هو مبلغ مالي يتقاضاه الموظف المحال على التقاعد بطريقة منتظمة، وهذا ما نصت عليه المادة 03 من قانون رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد حيث جاء فيها أنه: " يشكل معاش التقاعد حقاً ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه العامل مدى الحياة"²، كما نصت المادة 06 من نفس القانون على وجوب قيام العامل بمدة عمل فعلي تساوي سبع سنوات ونصف (7.5) من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي³، لكي يستفيد من معاش التقاعد، وقد

¹ حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 110.

² القانون رقم 16-15، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

³ القانون رقم 16-15، المتعلق بالقانون، تعدل وتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي:

المادة 6: ".... يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي".

نصت المادة 12 على أنه: " يحدد مبلغ المعاش، بالنسبة لكل سنة معتمدة، بنسبة 2.5 % من الأجر الشهري"¹. (غير معدلة)

في حين نصت المادة 13 على أنه: " يساوي الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش، إما المنصب الشهري المتوسط المتقاضي في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، وأما أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس الثلاث (03) سنوات، حيث يبلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان هذا الأجر أحسن نفعاً له"². (غير معدلة) أما إن كان للموظف المتقاعد زوجاً، أو أكثر مكفولين فإن له الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه قدره المشرع في نص المادة 15 من نفس قانون ب 600 مرة قيمة معدل الساعات في الأجر الوطني المضمون، كما لا يجوز منح صاحب المعاش أكثر من زيادة واحدة، ويكون الانتفاع بمعاش التقاعد من اليوم الذي شطب فيه الموظف من منصبه"³.

إن المعاش الذي يتقاضاه الموظف بعد تقاعده لا يعد منحة، وإنما هو حق ناتج عن مساهمته أثناء مساره المهني في الصندوق الوطني للتقاعد بنسبة 25 % من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم، ونسبة 9% من أساس الاشتراك الاجتماعي يتكفل بها العامل، ونسبة 0.5 % من أساس الاشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية، وبالتالي، فإن جمع ما يدفعه الموظف، والمستخدم كمساهمة في الصندوق الوطني للتقاعد نجده

¹ القانون رقم 83-12، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

² القانون رقم 83-12، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

³ القانون رقم 83-12، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق، حيث تنص على أنه: " للمتقاعد الذي يكفل زوجاً أو أكثر الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه يحدد مبلغها السنوي بقدر 600 مرة قيمة معدل الساعات في الأجر الوطني الأدنى المضمون. لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر من زيادة واحدة من الزوج المكفول ".

يساوي نسبة 34.5 % من مرتب الموظف طيلة 32 سنة، ومنه نخلص إلى أن معاش التقاعد يعد حق مكتسبا وليس منحة.¹

ثانيا: المعاش المنقول

المعاش المنقول هو المبلغ المالي الذي يستفيد منه ذوي الحقوق بعد وفاة مُعيلهم (أي الشخص الذي كان يكفلهم وهو رب الأسرة) بعد وفاته، الذي قد سبق، وأن استفاد من معاش تقاعدي في حياته، أو لم يستفد منه وتوفي في العمل.²

الفرع الثاني: الآثار الإدارية

تعتبر الإجراءات الإدارية التي تسبق الإحالة على التقاعد من أهم الآثار الإدارية، ويمكن إيجازها فيما يلي:

أولا: إجراءات الإحالة على التقاعد

في إطار تحضير ملف التقاعد للموظف الذي مازال قيد النشاط، و بغرض تصفيته على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد المخول إقليميا، لابد أن تتكفل الهيئة المستخدمة بتحضير وثائق إثبات النشاط المهني لآخر مستخدم، وكذا شهادات العمل لأصحاب العمل السابقين، يودع الملف من ممثل صاحب العمل ، وبعد تصفية الملف على مستوى الوكالة المحلية، يتم إشعار صاحب الطلب للاطلاع على بيان الحساب المؤقت لغرض تقديم الطعن، أو تقديم تفسيرات حول طريقة الحساب ، كما يتم تبليغ مقررة منح المعاش لصاحب العمل لغرض تحرير شهادة توقيف الراتب، وكذا إدراج الأجور، والفترات المتخلفة منذ تاريخ إيداع الطلب إلى غاية

¹ رياض بوقرين، مرجع سابق، ص 27

² محمد بن الشريف، النظام القانوني لحق التقاعد في نظام الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018، ص 41.

غلق الحساب من أجل المنح النهائي للمعاش، وتقديم بطاقة القيد، و المتقاعد لصاحب المعاش.

يتضمن ملف التقاعد بالنسبة للتقاعد المباشر الوثائق التالية: يجب ملء استمارة طلب التقاعد، وتقديم بطاقة عائلية، وشهادة عدم النشاط، إثبات الأجر، وشهادة العمل، والأجر للسنوات الخمس الأخيرة، أو الأجر الأفضل، وتقديم مستخرج من سجل أبناء الشهداء، شهادة ابن شهيد بالنسبة لطالبي التقاعد الذين لا يزالون في حالة نشاط، وبيان الهوية البنكية، أو البريدية، نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية، ونسخة عن البطاقة العسكرية، وكل طلب يتعلق بوضعية خاصة يتوجب أن يكون مرفقا بالوثائق الإثباتية اللازمة، أما بالنسبة لتكوين ملف التقاعد للمعاش المنقول فقد سبق التطرق إليه.¹

ثانيا: دور الصندوق الوطني للتقاعد

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985² الملغى بالمرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 والمتضمن الوضع قانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ويعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة وطنية تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة.

الغاية من إنشائه هو إنشاء نظام موحد للتقاعد، و تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت قبل 1983، حيث نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 على مهامه: تسيير معاشات، ومنح التقاعد وكذا معاشات، ومنح ذوي الحقوق، تسيير المعاشات، والمنح الممنوحة بسند التشريع من 01 جانفي 1984 إلى غاية نفاذ حقوق لمستفيدين ضمان عملية

¹ جعفر عبد الباقي، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018، ص ص 39 40.

² - مرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1405 هـ الموافق ل 20 غشت 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35 الصادر في 21 غشت 1985(ملغى).

التحصيل، والمراقبة، ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد تسيير صندوق المساعدة الإغاثة تطبيقا للمادة 52 من قانون رقم 83-12 المعدل، و المتمم بقانون رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد¹، ويعد الصندوق الوطني للتقاعد من فئة المرافق الاجتماعية التي تقدم الخدمة العمومية لأفراد المجتمع، وهم طائفة الموظفين، و العمال².

المبحث الثالث

انتهاء العلاقة الوظيفية بفقدان الجنسية أو بفقدان الحقوق المدنية

يعتبر شرط التمتع بالجنسية الجزائرية طبقا للمادة 75 من الأمر رقم 06-03 شرطا أساسيا للالتحاق بالوظيفة العمومية، وللبقاء فيها، فإذا فقد الموظف جنسيته الجزائرية باختيار جنسية دولة أخرى، أو تم تجريده منها بسبب قيامه بعمل من الأعمال التي تفقد الجنسية وفق ما نص عليه قانون تنتهي خدمته، أو علاقته بالإدارة، ولا يتصور بحال من الأحوال أن يحمل الأجنبي الذي لا يتمتع بجنسية الدولة هذا الشعور النبيل، والمميز، والخاص، لذا وجب إبعاده من مجال المنافسة عند الدخول للوظيفة العامة.

المطلب الأول

المقتضى قانوني لفقدان الجنسية الجزائرية

فقدان الجنسية الجزائرية يشترط التشريع الجزائري فيمن يريد أن يتولى وظيفة عمومية أن يكون حامل الجنسية الجزائرية، وهذا الشرط ليس مجرد شرط لدخول الوظيفة العامة فقط، وإنما يجب أن تبقى قائما لاستمرار الرابطة الوظيفية، ويحدث في الحياة العملية أن يفقد الموظف أن

¹ القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق، حيث تنص المادة 52 على أنه: "تطبق على هذا القانون أحكام المواد 84 و85 و87 و90 و92 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية".

² محمد بن الشريف، مرجع سابق، ص 34، 35.

مساره المهني جنسيته، وبالتالي تعتبر خدمته منتهية، كما هو واضح في المادة 75 من الأمر رقم 03-06 التي جاء فيها: " لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية مالم يتوفر فيه شرط الجنسية الجزائرية"¹، سنبين الفقد الارادي للجنسية الجزائرية (الفرع الأول)، والفقد اللارادي للجنسية الجزائرية(الفرع الثاني).

الفرع الأول: الفقد الارادي للجنسية الجزائرية

يفقد الموظف الجزائري الجنسية الجزائرية إراديا في حالة واحدة وهي عند اكتساب جنسية دولة أجنبية اكتساب بالتجنس(أولا) هذا الفقد يشمل الوطني الأصل الطارئ المتجنس(ثانيا).

أولا: الفقد باكتساب جنسية دولة اجنبية:

حسب المادة 18 من الأمر رقم 70-86 المعدلة بالأمر رقم 05-01 تنص على أنه: " الجزائري الذي اكتسب عن طوعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية"².

هذه الحالة بدورها تشترط توافر أحد الشروط لاعتبار الموظف فاقد للجنسية الجزائرية³ وهي:

-أن يكون الموظف قد اكتسب جنسية دولة أخرى.

-أن يكون الموظف قد اكتسب الجنسية الأجنبية عن طوعية.

-أن يكون الفقد بطلب المعني.

¹ الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² الأمر رقم 70-86 المعدلة بالأمر رقم 05-01 مؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005، ج ر ج ج عدد 15.

³ -أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري (تنازع الاختصاص القضائي الدولي، الجنسية)، د ط، ج 2، دار هومة للنشر، الجزائر، 2005، ص 221.

- صدور مرسوم يأذن للموظف المكتسب للجنسية الأجنبية عن طواعية في التخلي عن الجنسية الجزائرية .

ثانيا: الموظفة الجزائرية المتزوجة بأجنبي من جراء زواجها جنسية زوجها، وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية

حتى تفقد الموظفة جنسيتها لابد من توافر الشروط التالية:

- اكتساب الموظفة الجنسية الجزائرية جنسية زوجها الأجنبي من جراء زواجها به.

- تقديم طلب بالتخلي: أي يجب عليها أن تقدم طلب بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

- صدور إذن من السلطة بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

تجدر الإشارة بما أنه بمجرد نشر مرسوم فقد الجنسية الجزائرية يفصل الموظف من الإدارة التي كان يشغل بها بقرار من السلطة المخول لها صلاحية التعيين.

الفرع الثاني: الفقد المالإرادي للجنسية الجزائرية

يفقد الموظف الجزائري الجنسية في ثلاث حالات: إما يسحبها منه كإجراء عقابي ضد التمتع بالجنسية الجزائرية، أو بالإسقاط الذي يعتبر عقوبة، ويطبق على متمتع بالجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية، أو مكتسبة، وأخيرا هناك التجريد منها كإجراء تتخذه الدولة ضد هذا الأخير عن طريق الاكتساب.

أولا: الفقد عن طريق السحب

نصت المادة 13 من الأمر رقم 70-86 المعدل بالأمر رقم 05-01 على أنه: "يمكن دائما سحب الجنسية من المستفيد إذا تبين، خلال عامين(2) من نشر مرسوم التجنس في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بأنه لم تكن تتوفر فيه الشروط

المنصوص عليها في قانون، أو أنه استعمل وسائل الغش في الحصول على الجنسية¹.
وفقا لهذا النص فإنه يشترط لسحب الجنسية من الموظف الذي اكتسبها عن طريق التجنس عن طريق ثلاث شروط:

- أن يكون الموظف الذي يمارس في حقه السحب متمتعا بالجنسية الجزائرية المكتسبة عن طريق التجنس.
- عدم توفر في المتجنس الشروط المنصوص عليها في قانون واستعماله للغش للحصول على الجنس.
- أن يكشف عن السبب المبرر للسحب خلال عامين من نشر المرسوم بالتجنس.

ثانيا: الفقد عن طريق التغيير

أصبح للفرد الحق في التخلي عن جنسيته الأصلية، وعادة يتم هذا التخلي من جانبه بقصد اكتساب جنسية دولة أخرى، إذا تراخت الروابط التي تربطه بدولته الأصلية، وتوثقت الروابط بينه، وبين دولة أخرى لدرجة تسمح لهذه الدولة بمنحه جنسيته، ولما كان الأصل أن الفرد لا يتمتع إلا بجنسية واحدة، فإن اكتسابه لجنسية جديدة قد يؤدي إلى زوال جنسيته القديمة عنه، وهذا الفقد هو ما يسمى فقد الجنسية بتغييرها، ويترتب عليه عادة حلول جنسية جديدة محل الجنسية السابقة² تذكر حالة الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية، وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية، حيث نصت عليه المادة 18 من الأمر رقم 01-05 المتعلق بقانون الجنسية³، حيث يشترط المشرع هنا أن يكون اكتساب الجنسية طواعية، وبطلب منه، وأن لا تكون مفروضة عليه كما لو كانت بحكم قانون⁴.

¹ الأمر رقم 70-86 المعدل بالأمر رقم 01-05، مرجع سابق.

² رياض بوقرين، مرجع سابق، ص 09.

³ الأمر رقم 01-05، مرجع سابق.

⁴ صلاح الدين بوجلال، محاضرات في مادة الجنسية أقيمت على الطلبة السنة الثانية ليسانس قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2014، ص 21.

ثالثا: الفقد عن طريق التجريد

هو اجراء تتخذه الدولة ضد كل متمتع بالجنسية الجزائرية عن طريق الاكتساب، حيث يفقد الموظف العمومي جنسيته المكتسبة عن طريق التجريد في الحالات التي نصت عليها المادة 22 من الأمر رقم 05-01 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

هذه الحالات نصت عليها المادة 22 من الأمر سالف الذكر:

-إذا صدر حكم عليه من أجل عمل بعد جنائية، أو جنحة تمس بأمن الدولة¹.

يشترط أن تكون هذه الجنائية، أو الجنحة الماسة بأمن الدولة الجزائرية، وأن يكون الحكم صادر من محاكم جزائرية.

-إذا صدر عليه حكم (على الموظف) في الجزائر، أو في الخارج من أجل عمل يعد جريمة بعقوبة لأكثر من خمس سنوات سجنا².

سواء كان هذا العمل المرتكب بعد جريمة مخلة بالشرف أم لا، صدر الحكم من محكمة جزائرية أم اجنبية، فبمجرد قيامه بهذه الجريمة يفقد هذا الموظف جنسيته بالتجريد وبالتالي يفقد وظيفته العمومية شريطة أن يكون العمل المرتكب المبرر للتجريد يعتبر جنائية في قانون العقوبات الجزائري لا في قانون البلد الذي أصدر قضائه الحكم.

-إذا قام لفائدة دولة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري، أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية، دون أن يذكر المشرع صدور حكم في ادانته، أو عدم إدانته فيجرد من جنسيته.

كما تشترط المادة 22 فقرة 04 من قانون رقم 05-01 يكون العمل المرتكب والمبرر للتجريد قد وقع ضمن عشر سنوات ابتداء من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية¹، إضافة إلى

¹ الأمر رقم 70-86 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 من قانون الجنسية، مرجع سابق.

² الأمر رقم 05-01 من قانون الجنسية، مرجع سابق، حيث نصت المادة 22 فقرة 02 على أنه: "إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس سنوات سجنا من أجل جنائية".

ذلك فإنه يجب الإعلان عن التجريد خلال 05 سنوات يبدأ حسابه من تاريخ ارتكاب الفعل المبرر للتجريد طبقاً للفقرة الأخيرة من نفس المادة، وبمجرد الإعلان عن التجريد في الجريدة الرسمية يفقد الموظف المجرّد من جنسيته صفة الموظف، ويفقد وظيفته.²

-الاجراء الذي يتم فيه التجريد:

نصت المادة 23 من الأمر رقم 05-01 من قانون الجنسية على أنه "يتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته، وله أجل شهرين للقيام بذلك"³.

ومنه يتضح أن التجريد يتم بمرسوم بعد تمكين المعني من تقديم ملاحظاته، وله أجل شهرين للقيام بذلك، يبدأ سريانه من تاريخ الإجراء الذي سيتخذ ضده، وبالتالي يفقد هذا المرفق وظيفته ابتداء من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية.

المطلب الثاني

المقتضيات قانونية لفقدان الحقوق المدنية

إن المقصود بالحقوق المدنية هي مجموع الحقوق التي تمنح من الدولة بموجب قانون لجميع المواطنين ضمن الحدود الإقليمية، والتي تسعى إلى تحقيق مصالحهم فالتمتع بها شرط

¹ القانون رقم 05-01 المتعلق بقانون الجنسية الجزائرية، مرجع سابق، حيث نصت المادة 22 فقرة 04 على أنه: "ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت منسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية".
² الأمر رقم 70-86 المعدل والمتمم بالأمر 05-01، من قانون الجنسية، مرجع سابق، حيث نصت المادة 22 فقرة الأخيرة على أنه: "ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس سنوات (05) اعتباراً من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال".
³ الأمر رقم 70-86، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01، من قانون الجنسية، مرجع سابق.

لتولي أي وظيفة عمومية (فرع أول)، ويحدث في الحياة العملية أن يفقد الموظف كل، أو جزء من حقوقه المدنية جزاء إدانته الجزائية، وهذه الإدانة من أثارها إنهاء العلاقة بين الموظف، والإدارة (فرع الثاني).

الفرع الأول: شرط التمتع بالحقوق المدنية للالتحاق بالوظيفة العمومية

يعد التمتع بالحقوق المدنية حق دستوري معترف به لجميع المواطنين على إقليم الدولة هذا ما نصت عليه المادة 67 من الدستور الجزائري بقولها: "يتساوى جميع المواطنون في تقلد المهام والوظائف في الدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين

يحدد قانون شروط تطبيق هذا الحكم¹.

أولاً: بالنسبة للمجال العام

يشترط المشرع الجزائري في من يريد الالتحاق بوظيفة عمومية أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية حسب ما نصت عليه المادة 75 من الأمر رقم 06-03 بنصها: "لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية مالم تتوفر فيه الشروط الآتية: التمتع بالحقوق المدنية"² هذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية، وكافة أعوان الدولة عموماً، فهو يتعلق بحسن السيرة، و السلوك، كما يعني أيضاً التمتع بالحقوق المدنية الحق في أن ينتخب، و ينتخب³،

¹ المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82 الصادر في 30 ديسمبر 2020.

² الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ مرسوم رئاسي رقم 20-442، المرجع السابق.

ومن حمل أي وسام، و الحق أن يكون عضوا مساعدا محلفا، و خبيرا، أو شاهد على أي عقد، أو أمام القضاء، وهذا الشرط للالتحاق بالوظيفة العمومية¹.

ثانيا: في المجال الخاص

إلى جانب التمتع بالحقوق المدنية يجب توفر بعض الصفات الأخرى في المترشحين لتولى الوظائف العامة، كالإنصاف بالأخلاق الحميدة، وهو ما يعني أن الإدارة، والمؤسسة العمومية قبل، وأثناء التحاقه بها².

غير أن إجراء التحقيق الإداري المسبق لا يعني جميع الأسلاك بل يقتصر على الأسلاك دون أخرى تحددها القوانين الأساسية الخاصة، وهو الموقف الذي أكدته المشرع في الفقرة 02 من المادة 77 من الأمر رقم 06-03 حيث تنص على أنه: " كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء التحقيق الإداري المسبق"³. من هذا أصبحت العديد من الإدارات والمؤسسات المستخدمة تكتفي غالبا باشتراط شهادة الصحيفة العدلية⁴.

وطبقا لنص المادة المذكورة أعلاه نستنتج أن التحقيق الإداري المسبق يتم إعداده وفقا للحاجة، وطبقا لمقتضيات القوانين الأساسية الخاصة، بمعنى أنه لا يخص كل الوظائف والأسلاك، وفي هذا الإطار يظهر التحقيق الإداري المسبق بشكل بارز ضمن الالتحاق بالوظائف الأمنية، وذات الصلة بالدفاع الوطني⁵.

الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية كسبب لانقضاء الرابطة الوظيفية

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 199.

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 200.

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

⁴ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 201.

⁵ حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 18.

يفقد الموظف حقوقه المدنية بسبب إدانته الجزائية في جرائم خطيرة، والتي تؤثر بدورها على انقضاء الرابطة الوظيفية بينه، وبين الإدارة العمومية.

أولاً: فقدان الحقوق المدنية في قانون العقوبات

إن فقدان الحقوق المدنية يعني حرمان الموظف المحكوم عليه أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية لمباشرة حقوقه المدنية ، باعتبار أن الحرمان من هذه الحقوق هي عقوبة تبعية، أو تكميلية طبقاً للأحكام قانون العقوبات لاسيما منها أحكام المادة 09 مكرر 01 التي تنص على أن الإقصاء من جميع الوظائف، والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة ، يعد من الحقوق الوطنية، والمدنية، والعائلية التي تحرم ممارستها على المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس، أو السجن النافذين ، حيث يوضع الموظف بوضع يستحيل معه ممارسة مهامه ، مما يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية¹.

وفضلاً عن ذلك وباعتبار أن العقوبة الجزائية منفصلة عن العقوبة التأديبية، فيمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين عزل الموظف بسبب أفعال صدرت بشأنها عقوبات جزائية تخول دون إمكانية ممارسة المعني لوظائفه، حتى ولو كانت هذه الأفعال منسوبة لخطأ شخصي منفصل عن المهام الموكلة للمعني.

ثانياً: فقدان الحقوق المدنية في قانون الوظيفة العمومية

بالرجوع إلى نص المادة 216 من قانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادرة بالأمر رقم 06-03 على: " ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عنفقدان الحقوق المدنية"². ومنه يتضح أن المشرع الجزائري اعتبر فقدان الحقوق المدنية من بين

¹ - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966، متضمن قانون العقوبات، ج ر ، العدد 49 ، الصادر بتاريخ 11

جوان 1966 ، المعدل والمتمم ، حيث تنص المادة 09 مكرر 01 على أنه: " يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في: 1-العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة " .

² الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الأسباب التي تؤدي إلى نهاية العلاقة التي تربط الموظف مع الإدارة. فبمجرد فقدان الموظف لحقوقه المدنية، يحرم من الاستمرار في مباشرة مهامه، وبمفهوم المخالفة فإن فقدان الحقوق المدنية ينتج عنه مباشرة عزل المعني بالأمر في جميع الوظائف العمومية.

المطلب الثالث

آثار فقدان الجنسية والحقوق المدنية

بعد أن يفقد الموظف جنسيته يفقد وظيفته، سواء كان هذا الفقد إرادي باكتساب جنسية دولة أجنبية، أو كان لا إرادي بسبب السحب، أو الاسقاط، أو التجريد، ففي كلتا الحالتين يسقط انتماؤه إلى الدولة الجزائرية وكذا الوظيفة العمومية، وتسقط معه كافة الحقوق التي كان يتمتع بها كموظف وكمواطن. إلا أن هذا الفقد مهما كان سببه قد يمتد ليشمل كافة أفراد عائلته (زوجته أو أولاده).

الفرع الأول: آثار الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية

الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية يكون في حالة اكتساب الموظف جنسية دولة أجنبية، وعليه فإنه يترتب على هذه الحالة عدة آثار تتمثل في الآثار الفردية (أولا)، والآثار الجماعية (ثانيا) يمكن صياغتها فيما يلي:

أولا: الآثار الفردية

يمتد أثر فقدان الجنسية الجزائرية ابتداء من تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية، إذ يأذن للمعني بالأمر بالتنازل عن الجنسية الجزائرية، هذا طبقا لما جاء في الفقرة الأولى من الأمر رقم 01-05 المتضمن قانون الجنسية.¹

¹ الأمر رقم 01-05 والتي تنص المادة 20 على أنه: "يبدأ أثر فقدان الجنسية الجزائرية....".

فبمجرد نشر هذا المرسوم يفقد هذا الموظف وظيفته العمومية ويفقد معها كافة حقوقه ومنها الحق في الراتب هذا الفقد يعتبر فصل بغير الطريق التأديبي دون مراجعة اللجنة متساوية الأعضاء أي بقوة قانون، وهذا الفقد ليس فقد على أساس أنه ترك الوظيفة بل على أساس عدم ولائه للدولة الجزائرية التي كان يتمتع بجنسيتها.

ثانياً: الآثار الجماعية

1- يمتد أثر الفقد الجماعي ليشمل كافة عائلة الموظف، وتحديد أولاده القصر باعتبارهم تابعين لجنسية والدهم الذي أصبح أجنبي بفقدانه الجنسية الجزائرية بقوة قانون، دون حاجة لاتخاذ أي إجراء خاص بهم، وهو ما نصت عليه المادة 21 من الأمر رقم 70-86 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 المتضمن قانون الجنسية حيث تنص على أنه: "لا يمتد أثر فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليه في المادة 18 المذكورة أعلاه، إلى الأولاد القصر"¹ إذ يتضح أن المشرع قد استثنى حالتين من هذا المبدأ هما:²

أ- حالة الأولاد المتزوجين ولو كانوا قسراً باعتبارهم مستقلين عن والدهم.

ب- حالة الأولاد الذين يعيشون مع والدتهم المطلقة من والدهم، أو الذين يعيشون مع ولي، أو وصي، أو مقدم طبقاً للمواد 81 و82 و83 من قانون الأسرة وبالتالي انتهاء سلطة الأب عليهم.³

1 - في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1 و2 و3 من المادة 18 أعلاه، ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعنى بالأمر في التنازل عن الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية".

¹ الأمر رقم 70-86، من قانون الجنسية الجزائرية، مرجع سابق.

² بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري، د ن ط، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2005، ص 164.

³ - أنظر المواد 81، 82، 83 من القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة، ج ر عدد 24 المؤرخة في 12 يونيو 1984، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فبراير 2005، ج ر عدد 15 المؤرخة في 27 فبراير 2005.

2- إن الموظف الذي يفقد جنسيته يمكن له استردادها طبقا للمادة 14 من قانون الجنسية التي تنص على: " يمكن استرداد الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم بكل شخص كان متمتعاً بها كجنسية أصلية وفقدتها ، وذلك عن طريق تقديم طلب بعد 18 شهراً على الأقل من الإقامة المعتادة والمنتظمة في الجزائر"¹. إذ يكون الاسترداد قاصراً على من كان متمتعاً بالجنسية الجزائرية الأصلية ثم فقدتها ، ولا يتم إلا بتقديم طلب من المعني بالأمر بعد 18 شهراً على الأقل من الإقامة المعتادة، والمنتظمة في الجزائر ، وللدولة السلطة التقديرية ، فبإمكانه ردها، أو رفضها ، وفي حالة قبول طلبه يتم الاسترداد بموجب مرسوم ، هذا ما يجعل الاسترداد منحة من الدولة² وهذا يعني أن الاسترداد يكون بإرادة من الفرد والدولة³.

3- تعتبر الجنسية الجزائرية التي استردها الموظف جنسية مكتسبة، تجعله يتمتع بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية من تاريخ اكتسابها، طبقاً لنص المادة 15 من الأمر رقم 70-86 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 سالف الذكر، التي نصت على أنه: " يتمتع الشخص الذي يكتسب الجنسية الجزائرية بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية ابتداءً من تاريخ اكتسابها"⁴.

4- يمتد إثر الاسترداد حسب المادة 17 فقرة 2 بقوة قانون ليشمل أولاده القصر غير المتزوجين إذا كانوا يقيمون معه فعلاً.

بإسقاط نص المادة 15 من الأمر رقم 70-86 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 على قطاع الوظيفة العمومية نجد أنه يمكن إعادة إدماج الموظف الذي فقد جنسيته ثم استردها بقوة قانون، من جديد في الوظيفة العمومية لتمتعه بشرط الجنسية.

¹ الأمر رقم 70-86، من قانون الجنسية الجزائرية، مرجع سابق.

² أعراب بلقاسم، مرجع سابق، ص ص 228، 229.

³ مصطفى محمد مصطفى الباز، جنسية المرأة المتزوجة في القانون الدولي الخاص المقارن والفقهاء الإسلاميين، د ط، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001، ص 591.

⁴ الأمر رقم 70-86، من قانون الجنسية الجزائرية، مرجع سابق.

الفرع الثاني: آثار الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية

وهذا ما يتم دراسته في هذا الفرع، النوع من الفقد الذي يخص فقط المكتسب للجنسية عن طريق التجنس، فبعد أن تمنح الدولة الجزائرية جنسيتها لمن يطلبها بعد تأكدها من توافر كافة الشروط القانونية المنصوص عليها في الأمر رقم 70-86 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 سالف الذكر، ولكن في حالة اكتشاف أنه استعمل وسائل الغش، والاحتيال للدخول في جنسيتها كما سبق وإن تم شرحه، فإنها تقوم بسحبها منه.

أولاً: آثار الفقد عن طريق السحب

أ- قبل صدور قرار السحب:

بالرجوع الى الفقرة الثالثة من المادة 13 من الأمر رقم 70-86 نجد أن المشرع نص على أن التصرفات التي أجراها المعني قبل نشر قرار السحب، لا يمكن الطعن فيها بحجة أنه لم يكتسب الجنسية الجزائرية، هذا يعني:

- إن قرار السحب يترتب عنه زوال الجنسية الجزائرية عن الموظف فيصبح أجنبي من تاريخ صدور القرار.

- إما قبل هذا التاريخ فليس له إثر على صحة تصرفات الصادرة من المعني، فتظل صحيحة منتجة لأثارها.

ب- بعد صدور قرار السحب:

1- إن الموظف الذي سحبت جنسيته يفقد وظيفته ويفقد معها كافة الحقوق ومنها الحق في الراتب ابتداء من نشر المرسوم في الجريدة الرسمية والمتضمن قرار السحب.

2- للسحب أثر رجعي إذ يعتبر المتجنس الذي سحبت منه جنسيته الجزائرية لأنه لم يكن قد اكتسبها فيما عدا تعامله مع الغير على أساس الجنسية الجزائرية فيبقى صحيحاً.¹

ثانياً: آثار الفقد عن طريق الإسقاط

هو نوع من أنواع العقوبة يسري على من يحمل الجنسية الأصلية، والمكتسبة على عكس ما رأيناه في السحب، ونظراً لخطورته فإنه يترتب عليه:

- حرمان الموظف من كافة حقوقه ابتداء من النشر في الجريدة الرسمية لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بعد إعطائه فرصة لتقديم ملاحظاته، كما جاء في المادة 20 من الأمر رقم 70-86: " في الحالة المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه ابتداء من نشر المرسوم المعلن عن فقدان الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية على شرط ان يكون قد أعطيت له فرصة لتقديم ملاحظاته"².

يشترك الإسقاط مع السحب في أنه إجراء فردي لا يمتد إلى عائلته فأثره يسري عليه وحده دون غيره هذا يعني أن العقاب يلحقه وحده فقط ولا يمتد إلى تابعيه عملاً بقاعدة شخصية، العقوبة المنصوص عليها في المادة 142 من الدستور: " تخضع العقوبات الجزائرية إلى مبدأ الشرعية والشخصية."³

ثالثاً: آثار الفقد عن طريق التجريد

تنقسم إلى آثار فردية وجماعية يمكن حصرها في:

أ- آثار فردية

¹ صلاح الدين جمال الدين، مرجع سابق، ص 123.

² الأمر رقم 70-86 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، مرجع سابق.

³ المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المرجع السابق.

باعتبار التجريد من الجنسية الجزائرية يقتصر على مكتسبها عن طريق التجنس، أو بقوة قانون فقط دون المتمتع بها كجنسية أصلية فإن أثر فقدها يسري:

-ابتداء من النشر المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته كما جاء في المادة 23 من الأمر سالف الذكر: "يتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته"¹.

هذا يعني أن التجريد لا ينتج أثره إلا من يوم نشره إضافة إلا أنه ليس للتجريد أثر رجعي.

-يترتب على التجريد حرمان الموظف من كافة حقوقه بما فيها الفصل من الوظيفة وقطع راتبه

ب-آثار جماعية

بالإضافة إلى الآثار الفردية المتقدم ذكرها هناك آثار جماعية تمتد لتشمل عائلته (زوجته وأولاده)، كما نصت عليه المادة 24 من الأمر سالف الذكر: " لا يمتد التجريد من الجنسية إلى زوجة المعني بالأمر وأولاده القصر؛

غير أنه لا يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا لم يكن شاملا الأم أيضا"².

من خلال المادة يتضح أن:

-امتداد أثر التجريد إلى الزوجة والأولاد أم جوازي، وليس وجوبي، حيث أن المشرع استعمل كلمة: " يمكن " .

-لا يمتد التجريد إلى الأولاد البالغين، وإنما يمتد فقط إلى الأولاد القصر³.

هذا يعني أن المشرع سمح بإمكانية التمديد هذا التجريد إلى زوجة المتجنس الذي جرد من الجنسية، وكذلك أولاده القصر ، حسب وضعية الزوجة، وما إذا كانت متجنسة أم لها جنسية

¹ الأمر رقم 05-01 المتضمن قانون الجنسية الجزائري، مرجع سابق.

² الأمر رقم 05-01 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، مرجع سابق.

³أعراب بلقاسم، مرجع سابق، ص 219.

أصلية، وحسب رغبتها في اتباع زوجها، وبالتالي ليس من الضروري تجريد الزوجة من الجنسية حتى، ولو كانت قد اكتسبتها ولم ترتكب أي فعل من شأنه أن يؤدي إلى تجريدها من الجنسية، أما إذا كانت جنسيتها جزائرية أصلية فلا يمكن بأي حال من الأحوال تجريدها من الجنسية، أما إذا كانت جنسيتها جزائرية أصلية فلا يمكن أن بأي حال من الأحوال تجريدها منها، لأن التجريد يتعلق فقط بمن اكتسب الجنسية الجزائرية¹.

- لا يمكن تمديد أثر التجريد الى الأولاد القصر إذا لم يكن شاملا الأم² أيضا، بمعنى أن الزوجة وهي أم الأولاد لا يشملها التجريد من الجنسية في جميع الأحوال، ولكن في بعض الحالات الاستثنائية فحسب، وبطبيعة الحال فإن الأولاد إذا كانوا لا يعيشون مع الأب الذي جرد من الجنسية لا يشملهم التجريد من الجنسية الجزائرية حسب ما نستنتج من القواعد العامة للجنسية.

الفرع الثالث: آثار فقدان الحقوق المدنية على انقضاء الرابطة الوظيفية

اشترط المشرع فيمن يريد أن يتولى وظيفة عمومية أن يكون متمتع بالحقوق المدنية، إلا أنه، وبمجرد فقد الموظف العمومي لهذه الحقوق نتيجة ادانته جزائيا في جرائم خطيرة يحرم من الاستمرار في مباشرة مهامه الوظيفية كعقوبة تبعية، أو تكميلية.

أولا: آثار الحكم الجزائري على فقدان الحقوق المدنية

¹ ابن عبيدة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص ص 171 و 172.

² أعراب بلقاسم، مرجع سابق، ص 219.

يحدث في الحياة العملية أن يفقد الموظف حقوقه المدنية كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة ادانته الجزائية في جرائم خطيرة، ولما كانت العقوبة تبعية تختلف عن العقوبة التكميلية، إلا أن لهما نفس الآثار وهو ما سيتم التطرق إليه فيما يلي:

1- آثار العقوبة التبعية

هي تلك العقوبة التي تلحق العقوبة الأصلية بقوة قانون، ولا تتعلق إلا بعقوبة جنائية وهي وجوبية، وبمجرد ارتكاب الموظف العام لجنائية تسلب حريته كعقوبة أصلية، ويحرم من حقوقه المدنية كعقوبة تبعية، لا ينطق بها القاضي، وإنما تطبق بقوة قانون.

وتجدر الإشارة إلا أن العقوبة التبعية قد ألغاهها المشرع الجزائري في قانون العقوبات الجديد 2006 وأبقى بالعقوبة التكميلية فقط.

2- آثار العقوبة التكميلية:

هي تلك العقوبة التي ينطق بها القاضي الجزائري في حكمه، وتكون مصاحبة لجنة وهي جوازيه¹، كما نصت عليه المادة 04 في فقرة 03 من قانون رقم 06-23 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المتضمن قانون العقوبات والتي تنص على أنه: "العقوبات التكميلية هي تلك التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن عقوبة أصلية، فيما عدا الحالات التي ينص عليها قانون صراحة، وهي إما إجبارية أو اختيارية"².

من خلال ما تقدم يتضح أن الموظف العام المحكوم عليه جزائياً يفقد حقوقه المدنية من جراء هذا الحكم الجزائي، سواء كان هذا الفقد بقوة قانون كما هو الحال في العقوبة التبعية، أو ما نطق به القاضي الجزائري كما هو الحال في العقوبة التكميلية.

ثانياً: آثار فقدان الحقوق المدنية على انقضاء الرابطة الوظيفية

¹ عبد الله سليمان، مرجع سابق، ص 474.

² - الأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

بعد صدور الحكم الجزائي، أو القضائي الصريح بإدانة الموظف العام، وحرمانه من الحقوق يترتب عنها بدهاء انتهاء العلاقة الوظيفية بينه، وبين الإدارة، أو المؤسسة العمومية.

1- العزل أو الطرد من الوظيفة العمومية كعقوبة تبعية:

قد يعزل الموظف العام من الوظيفة العمومية بسبب ارتكابه لجناية يحرم على أثرها من حقوقه الوطنية كعقوبة تبعية، وهو ما نصت عليه المادة 09 من الأمر رقم 66-156 سالف الذكر حيث تنص على أنه: "العقوبات التكميلية هي الحجر قانوني الحرمان من الحقوق الوطنية. وهي لا تتعلق إلا بعقوبة الجناية"¹.

وجاءت في المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات وتوضح لنا معنى هذا الحرمان حيث نصت الفقرة الأولى منها: "الحرمان من الحقوق الوطنية يتلخص في:

- العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة"².

من خلال هذه الفقرة يتضح:

- أن المحكوم عليه بعقوبة جنائية يعزل، ويطرد من جميع الوظائف، والخدمات العمومية كعقوبة تبعية.

- أكد المشرع هذا الحرمان في الفقرة الرابعة من ذات المادة حيث تنص على أنه: "الحرمان من حق حمل الأسلحة وفي التدريس وفي إدارة مدرسة أو الاستخدام في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا"³.

هذا يعني حرمانه من أي وظيفة عمومية مهما كان نوعها بسبب هذه العقوبة.

¹ الأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات، المرجع السابق.

² الأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

³ الأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

-وجاءت هذه الفقرة الأخيرة من نفس المادة لتؤكد على ضرورة عدم تعدي هذا الحرمان مدة 10 سنوات تبدأ من تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه حيث نصت على أنه: "ولا يطبق الحرمان من الحقوق الوطنية إلا لمدة عشر سنوات تبدأ من تاريخ الإفراج على المحكوم عليه"¹.

من خلال ما تقدم يتضح أن حرمان الموظف العام من حقوقه المدنية كعقوبة تبعية يؤدي إلى انقضاء الرابطة الوظيفية بينه، وبين الإدارة المستخدمة.

تجدر الإشارة إلى أنه في حالة ما إذا استبدلت العقوبة بعقوبة أخف منها، أو صدر عفو شامل عن العقوبة الأصلية فإن هذا الموظف يمكن أن يعاد إلى منصب عمله، أو يشغل أي وظيفة عمومية أخرى.

2-العزل أو الطرد من الوظيفة كعقوبة تكميلية

- يعزل، أو يطرد الموظف العام من الوظيفة العمومية بسبب ارتكابه لجنحة يحرم على أثرها من حقوقه المدنية كعقوبة تكميلية، وهو ما نصت عليه المادة 09 من فقرتها الثانية من الأمر رقم 66-156 حيث تنص على أنه: "العقوبات التكميلية هي: ...الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية..."².

أن ينطق القاضي الجزائري بالعقوبة التكميلية والتي يجب ألا تتجاوز خمس سنوات كما جاء في المادة 14 من الأمر سالف الذكر: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها قانون أن تحظر على المحكوم ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات"³.

يعزل أو يطرد الموظف العام من وظيفته ويحرم من راتبه، أما في حالة صدور عفو

¹ الأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

² الأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

³ الأمر رقم 66-156، المضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

شامل عن العقوبة يعاد إليه منصبه وراتبه.¹

¹ محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 251.

الفصل الثاني

انتهاء العلاقة الوظيفية

بإرادة كلا الطرفين أو

أحدهما

اعتمد المشرع الجزائري من خلال قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة على النظام المغلق الذي يعتمد على المسار المهني للموظف، ويبدأ هذا المسار من أول يوم يتم تنصيبه في أحد رتب الوظيفة العمومية، سواء عن طريق المسابقات، أو عن طريق التكوين المتخصص، أو التوظيف المباشر، والأصل أن النهاية العادية لهذا المسار هي التقاعد.

إضافة إلى الطرق العادية و الطبيعية لنهاية المسار الوظيفي تنتهي هذه الأخيرة بطرق غير عادية، ترجع إما بطلب الموظف ورغبته في إنهاء علاقته بالإدارة عن طريق تقديم الاستقالة وفق شروط، و إجراءات معينة احتراماً لمبدأ ديمومة الإدارة، كما تنتهي بفعل الموظف نتيجة ارتكابه خطأ مهني جسيم يصنف من الدرجة الرابعة يرتب عليها قانون التسريح التأديبي، كما أن قانون رتب على إهمال الموظف لمنصبه لمدة 15 يوماً دون مبرر جزاء العزل بعد إذاره دون الحق في الضمانات التأديبية، ونظراً لخطورة هذه الإجراءات لحماية حق الإدارة، و الموظف على السواء .

وعلى ضوء ذلك سنحاول في هذا الفصل دراسة انتهاء العلاقة الوظيفية بالاستقالة (المبحث الأول)، كما عالجنا انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب التسريح التأديبي (المبحث الثاني)، وفي الأخير تطرقنا الى انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب العزل بإهمال المنصب (المبحث الثالث).

المبحث الأول

انتهاء العلاقة الوظيفية بالاستقالة

تتميز العلاقة بين الموظف والإدارة بأنها ليست علاقة أبدية ودائمة، إنما هي علاقة مؤقتة بالتالي ليس هناك ما يلزم الموظف العام بالبقاء في خدمة المرفق العام، والوظيفة العامة طيلة حياته، لذلك فقد منحت مختلف التشريعات المقارنة للموظف حق التخلي عن الوظيفة

بمحض إرادته، وذلك في صورة (استقالة) التي تعتبر من أبرز الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف.

سنحاول في إطار هذا المبحث إيضاح مفهوم الاستقالة من خلال تبيان مختلف التعريفات التي قيلت بشأنها (المطلب الأول)، وإبراز أهم شروط الاستقالة في (المطلب الثاني)، وفي الأخير تطرقنا إلى أنواع الاستقالة (المطلب الثالث).

المطلب الأول

تعريف الاستقالة

تعتبر الاستقالة حقا للموظف يستمد وجوده من قواعد التشريع الوظيفي، و يمثّل الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية، فبقدر ما يقتضي الالتحاق بالوظيفة توافر التراضي بين الموظف، و الإدارة المعنية بالوظيفة تقتضي الاستقالة أن يبدي الموظف رغبته الصريحة في ترك وظيفته بواسطة طلب مكتوب، ولا يترتب أي أثر عن ذلك إلا بعد الموافقة الصريحة من الإدارة المعنية لأنهما ينهيان العلاقة الوظيفية بينهما، وبالتالي تنتهي سائر الآثار التي كانت ترتبها تلك العلاقة، فيتملص الموظف من كل واجباته المهنية ولا يستفيد من أي حق في مواجهة الإدارة.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للاستقالة

تعتبر الاستقالة موضوعا مهما غير أن المشرع الجزائري لم يضع للاستقالة تعريفا محددًا في قانون الوظيفة العمومية القديم، أو الجديد، حيث ترك تعريف الاستقالة للفقهاء، وسنتطرق إلى بعض التعاريف الفقهية الفرنسية منها، والعربية من خلال جزئيين:

أولاً: تعريف الفقه الفرنسي

تعتبر الاستقالة موضوعاً مهماً غير أن المشرع الجزائري لم يضع للاستقالة تعريفاً محدداً، إذ كان للفقه الحظ الأوفر في مسألة البحث في موضوع الاستقالة خاصةً بعد التطور والتحول الذي شهدته هذه الفكرة من قانون الخاص إلى قانون العام، أين أصبحت الاستقالة تشكل نظرية لها أبعادها في قانون الإداري.

يعرف الفقيه **Désgranges** الاستقالة بأنها: " الاستقالة تؤدي إلى الفسخ بمعنى أنها تفصل الموظف نهائياً من قائمة المستخدمين الدائمين ".¹ ويؤيده في ذلك الفقيه **j.Mauby** حين ذهب إلى تعريف الاستقالة " بأنها إعلان الموظف عن إرادته الحرة والصريحة في ترك الخدمة بصفة نهائية ".² كما عرفها الفقيه **jézeé** في كتابه النظرية القانونية للاستقالة بأنها: " إعلان الموظف عن إرادته الموافق عليها من قبل الإدارة في هجر الخدمة بصفة نهائية ".³ وقد عرفها الأستاذ **Emmanuel roux** بأنها: " قرار شخصي يؤدي دائماً إلى قطع العلاقة نهائياً بين الموظف والمنصب الذي يشغله، ويترتب عن ذلك خروج الموظف من المجال العام ".⁴

¹ E.Desgranges ; la démission du fonctionnaire ; page 291 « la démission opère désinvestiteur, c'est –à dire séper définitivement le fonctionnaire des cadre permanents auxquels il était incorporé »

² نقلا عن عبد اللطيف السيد رسلان عودة، الاستقالة في الوظيف العمومي في النظام الوضعي والإسلامي، دراسة مقارنة، دار الكتاب القانوني، مصر، 2004، ص44.

³ المرجع نفسه، ص 45.

⁴ Emmanuel roux op. Cit, page 22 « la démission est une décision personnelle qui relève de la seul initiative du démissionnaire et implique toujours une rupture définitive avec le poste ou la fonction occupés ; la démission entraine la sortie de l'agent de la sphère publique ».

ثانيا: تعريف الفقه العربي

يعرفها الأستاذ هاشمي خرفي بأن الاستقالة: "هي إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".¹ وعرفها محمود حلمي على أن الاستقالة هي: "استجابة جهة الإدارة إلى رغبة أحد عمالها الملزمين قانونا بالعمل في هجر الخدمة هجرا نهائيا يستوي في ذلك أن يعبر العامل عن رغبته صراحة، أو ضمنا"، وعرفها أيضا أبو زيد بأنها هي: "نتيجة مقدمة من الموظف العام إلى جهة الإدارة يعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية".² وعرفها محمد إبراهيم الاستقالة بأنها: "عمل إرادي من جانب العامل، يفصح فيه عن رغبته في ترك لخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن المقرر لذلك".³

وعرفها محمد أنس قاسم هي عملية إرادية يباشرها الموظف بطلب منه وتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد.⁴

على الرغم من أن الفقه الفرنسي والفقه العربي اتفقوا على رأي واحد وهو أن الاستقالة هي حق معترف به للموظف وعمل إرادي من الموظف يفصح عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية، إلا أنهم تناسوا على أن الاستقالة تستند إلى أسس تنظيمية يجب أن تكون خلال قيام العملية، بتوفر رضا الموظف لقيام الاستقالة، وهو شرط سابق على القرار الإداري الانفرادي لتقرير الاستقالة ووجود نصوص قانونية تنظم هذا الحق قبل بلوغه السن المقرر، فبمجرد صدور قرار الاستقالة تنتهي العلاقة القانونية بين الإدارة والموظف.

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2010، ص 216.

² نقلا عن محمود حلمي، قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، 1986، ص 227

³ نقلا عن محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 636

⁴ نقلا عن محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 65.

الفرع الثاني: تنظيم المشرع الجزائري لحق الموظف العام في الاستقالة في قوانين الوظيفة العامة

اعترف المشرع الجزائري للموظف العام بحقه في ترك الوظيفة العامة في الوقت الذي يرى أن مصلحته تقتضي ذلك، وقد عرف تنظيم حق الاستقالة تطوراً ملحوظاً بداية من الأمر رقم 66-133 إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الحالي للوظيفة العامة.

أولاً: تعريف الاستقالة حسب الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 جوان 1966

حيث تناول هذا الأمر الاستقالة في المواد من 62 إلى 66، إذا نصت المادة 62 منه على ما يلي: "إن إنهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان الجنسية الجزائرية أو الحقوق الوطنية من الآثار"¹، وأيضاً نصت المادة 63 فقرة 01 من نفس الأمر على أنه: "لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني ويعبر فيه عن إرادته، بدون غموض في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة...."².

فبالرغم من عدم استعمال المشرع صراحة لمصطلح (حق) في نص المادة المذكورة أعلاه، إلا أن تعريفه للاستقالة يؤكد على ممارسة الموظف لحق يتمثل في قطع صلته بالإدارة المستخدمة في الوقت الذي يرغب فيه ذلك، دون أن تملك الإدارة سلطة منعه إلا في إطار تنظيمي يهدف إلى مبدأ استمرارية المرافق العامة.³

¹ الأمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 يونيو 1966م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.

² الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، مخبر حماية حقوق الانسان بين النصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، العدد الثاني، الجزائر، 2014، ص17.

ثانياً: الاستقالة حسب الأمر رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن قانون الأساسي العام للعامل

أراد المشرع الجزائري أن يكون هذا النص بمثابة قانون إطار ، ونصاً مرجعياً وأساسياً ذو طابع توحيدي بين جميع القطاعات ، حيث كان هدف السلطات العمومية ترسيخ الفكرة السائدة آنذاك بأن الوظيفة العامة لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية ، إلا إذا كانت وظيفة عمومية بمعنى إدماجها في مجموع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد،¹ حيث نجد أن قانون رقم 78-12 المتضمن قانون الأساسي العام للعامل جاء بأحكام مشتركة بين الوظيفة العمومية، والقطاع الاقتصادي فإن أحكام الاستقالة، حق معترف به للعامل، ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب، ويترك العامل منصبه وفقاً للشروط المحددة بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط.²

ثالثاً: الاستقالة حسب المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن قانون الأساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

نص المرسوم صراحة على أن الاستقالة كحق معترف به طبقاً للمادة 133 من نفس المرسوم³، إذ قامت السلطة التي لها صلاحية التعيين بتأجيل الطلب والتزمت الصمت مدة ثلاثة أشهر بعد إيداع الطلب، يجوز للموظف رفع عريضة للجنة الموظفين، والتي ألزمها

¹ عمار بوضياف، تطور قطاع الوظيفة العامة في الجزائر "دراسة تاريخية وصفية تحليلية"، مجلة الفقه والقانون، العدد 37، الجزائر، 2015، ص 26.

² أسماء عنوسي، الاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2019، ص 31.

³ المرسوم رقم 85-59. المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في 23 مارس 1985 حيث نصت على أنه: " عملاً بأحكام المادة 93 من القانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 غشت 1978 المذكور أعلاه، تعد الاستقالة حق معترف به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية."

بإعطاء رأي بالموافقة خلال شهر ويرسل هذا الرأي إلى السلطة المختصة بالتعيين بناء على المادة 135 من نفس المرسوم.¹

رابعاً: الاستقالة بعد صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العامة كرس المشرع حق الاستقالة في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، حيث نصت المادة 217 على: "أن الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا قانون الأساسي"² ومن خلال نص المادة يتضح لنا أن المشرع الجزائري أكد على الاعتراف بحق الاستقالة للموظف وأن ممارسة ذلك الحق يكون وفق شروط وضوابط منصوص عليها قانوناً، وهذا يعطي ضماناً سواء للموظف، أو الإدارة لممارسة هذا الحق، وتضمن عدم التعسف في استعمال هذا الحق.³

الفرع الثالث: التعريف القضائي للاستقالة

بالنظر إلى ما سبق في التشريع الفرنسي، نجد أن القضاء ثري فيما يتعلق بالوظيفة العامة وفيما يخص الاستقالة، فقد عرف مجلس الدولة الفرنسي الاستقالة في القرار بتاريخ 24 أكتوبر 1986 "الاستقالة تقطع العلاقة التي تربط الموظف بالخدمة وتكون نهائية بعد قبولها"⁴، كما عرفت هذا الأخير الاستقالة في قرار آخر بقوله "بأنها قرار خطير يمس

¹ المرسوم رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نصت على أنه: "يمكن للمعني إذا قررت السلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل قبول الاستقالة بضرورات تقتضيها الخدمة أو التزمت الصمت مدة ثلاثة (3) أشهر بعد إيداع الطلب لديها، أن يرفع عريضته على لجنة الموظفين التي تبت فيها بإعطاء رأي بالموافقة خلال الشهر الذي يلي رفع العريضة عليها وترسل هذا الرأي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين."
² الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.
³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 217.

⁴ C E 24 Octobre 1686 Richard : 40968 www.Legifrance.gouv.f « La démission rompt le lien qui unit le fonctionnaire au service.... »

المستقبل المهني للموظف، ولذلك يجب أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً، ومعبراً عن إرادة الموظف بكل وضوح، ودون غموض عن نيته في إنهاء علاقة العمل بصفة نهائية. " بحيث لا يمكن الشروع في إجراءات استقالة الموظف إلا بعد مبادرة منه، تتجسد في إرساله لطلب مكتوب إلى السلطة المختصة بالتعيين عن طريق السلم الإداري، يفصح فيه بألفاظ صريحة ودالة عن رغبته في ترك الوظيفة بصفة نهائية.¹ كما أوضحت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قرار بتعريفها للاستقالة بما يلي " تعتبر الاستقالة عملية إدارية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار."²، وهذا يعني أن الاستقالة هي إبداء الرغبة من طرف الموظف فهي إنهاء العلاقة الوظيفية فهي تصرف منفرد يقوم به الموظف، فبمجرد صدور قرار الاستقالة تنهي العلاقة قانونية بين الموظف والإدارة.³

من خلال الاجتهادات القضائية في محاولاتها لإعطاء مفهوم معين للاستقالة نرى أنها قد ركزت على الجانب الشكلي للاستقالة وهذا قطعاً ينصب في حساب مصلحة الموظف لتجنب كل موقف متسرع، وغير محسوب من قبله عند وضع نهاية لحياته المهنية.

أما بخصوص القضاء الجزائري فإننا، وحسب بحثنا لم نجد تعريفاً أو قراراً صادر عن الجهات القضائية، أو مجلس الدولة الجزائري يوضح مفهوم الاستقالة ولعل سبب ذلك يعود إلى قلة النزاعات المتعلقة بهذا الشأن.⁴

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216.

² نقلاً عن عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 160.

³ مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري)، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مجلد 11، العدد 02، الجزائر، 2019، ص 45.

⁴ علي موصدق، الاستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة شهادة ماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية الإدارية، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، مدرسة دكتوراه، 2018، ص ص 13، 14.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الاستقالة هي عملية إدارية يعبر فيها الموظف عن إرادته الصريحة في التخلي عن وظيفته قبل بلوغ سن التقاعد، بموجب طلب كتابي يقدمه إلى السلطة المختصة وفق السلم الإداري بداية، من مسؤوله المباشر وصولاً إلى رئيسه الإداري الذي يمتلك سلطة التعيين، حتى تكون الاستقالة سارية المفعول ومنتجة لآثارها قانونية يتوجب على الإدارة قبولها.

المطلب الثاني

شروط الاستقالة

أقر المشرع الجزائري للموظف الحق في الاستقالة، وفيه ألزمه بمراعاة مجموعة من الشروط، والقيود المتعلقة بكيفية ممارسة هذا الحق، ذلك أن إطلاق هذا الحق قد ينعكس سلباً على السير الحسن للمرفق العام وبالتالي على المصلحة العامة الجديرة بالحماية، لذا سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على هذه الشروط المتمثلة في:

الفرع الأول: وجوب أن تكون الاستقالة مكتوبة

ونجد أن المشرع أكد في المادة 218 من الأمر رقم 06-03 المتضمن ما يلي: "الاستقالة لا يمكن أن تتم إلا بموجب طلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"¹. وعلى هذا لا بد أن تكون الاستقالة مكتوبة، والحكمة من ذلك أن طلبها بالشكل الكتابي لا يكون إلا بعد تفكير من الموظف، وأن لا يؤخذ على الموظف بكلمة صغيرة تخرج من فمه بشكل عفوي، أو نتيجة انفعال، أو بتعبير يختلف في تفسير معناه، وشرط الكتابة لا يعني أن تنفيذ الاستقالة بصفة، أو بألفاظ معينة بل لتأكيد الرغبة في هذه الأخيرة بأي عبارة تدل على رغبة الموظف في اعتزال الخدمة بصورة جدية.

¹ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

إن اشتراط الكتابة نجده قد قرر لمصلحة الموظف الخاصة، وذلك ليتيح له فرصة التروي والتفكير بين الإقدام على الاستقالة، والإحجام عنها، ويوازن بين هذا، وذلك فيقدم الأنسب لظروفه¹، وكما يجعله منتبها إلى خطورة التصرف الذي سوف يقدم عليه، واستنادا إلى ما سبق ذكره فإنه لا يعتد بالاستقالة الشفهية، أي لا يمكن للإدارة إصدار قرار الاستقالة بناء على أقوال صدرت عن الموظف في حالة غضب، أو انفعال، أو حتى في حالته الطبيعية².

إن المشرع الجزائري لم يشرط الشكلية في طلب الاستقالة بل أوجب إظهار الإرادة الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية، في حين أن نموذج قرار الاستقالة فقد صدرت بشأنه التعليم رقم 17 مؤرخة في 12 جويلية 2009³، بغرض تعيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية، بحيث تهدف هذه الأخيرة ضمان مطابقة هذه القرارات للمنظومة التشريعية، والتنظيمية الجديدة التي أصبح قطاع الوظيفة العمومي يندرج في إطارها.

الفرع الثاني: وجوب تقديم طلب الاستقالة إلى السلطة المختصة

بالرجوع إلى المادة 219 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر نصت على أن: " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري...".⁴ ومفاد هذا الشرط وجوب تقديم الموظف طلب الاستقالة إلى الجهة التي عينته عن طريق السلم الإداري، وذلك وفقا لقاعدة توازي الأشكال، والغرض من هذا أن تكون السلطة على دراية بهذا

¹ عبد اللطيف عودة، مرجع سابق، ص 155

² مباركة بدري، مرجع سابق، ص 14

³ التعليم رقم 17 مؤرخة في 12 جويلية 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العامة، تتضمن تعيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية.

⁴ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الطلب، لأن سلطة البت في هذا الأخير رد القبول، أو بالرفض يرجع إليها بما تراها مناسب، وبما يحقق التوفيق بين المصلحة الخاصة للموظف، والمصلحة العامة.

الفرع الثالث: وجوب التزام الموظف بالقيام بالواجبات المرتبطة بوظيفته بعد تقديم طلب الاستقالة

ألزم المشرع الجزائري الموظف الذي قدم استقالته بالبقاء في منصب عمله، والقيام بواجباته الوظيفية وأعبائها إلى غاية صدور قرار من السلطة الإدارية المختصة¹ وهذا الالتزام نص عليه في كافة التشريعات المتعاقبة المتعلقة بالوظيفة العامة حيث نصت عليه المادة 63 من الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العامة²، وكذلك المرسوم رقم 85-59 المتضمن قانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على وجوب أن يرسل الموظف طلبه عبر الطريق السلمي إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين، ويبقى ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكور³.

إذن يلتزم الموظف الذي قدم طلب الاستقالة بالاستمرار في القيام بمهام وظيفته قصد تحقيق المصلحة العامة، فمبادرته الحرة بانتهاء مهامه، لا يحرره من التزاماته المهنية تجاه

¹ أسماء عنوسي، الاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2019، ص 39.

² الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق، المادة 63 التي تنص على أنه: " لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعنى ويعبر فيه عن إرادته، بدون غموض، في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة إلا فيما يتعلق بقبول الإحالة على التقاعد."

³ الأمر رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق المادة 133 التي تنص على أنه: 'عملا بأحكام المادة 93 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، تعد الاستقالة حقا معترفا به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية."

الإدارة التي ينتمي إليها، حيث يظل مطالباً بأداء الواجبات المرتبطة بوظيفته إلى غاية صدور قرار بقبول الاستقالة¹.

الفرع الرابع: أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة.

يجب أن تكون استقالة الموظف صادرة عن إرادة حرة، وقد تمت بمحض إرادته فإذا ثبت أن الاستقالة قدمت تحت ضغط، أو إكراه، كانت الاستقالة باطلة، وكذلك لو صدر طلب الاستقالة عن إرادة غير واعية، أو مدركة لنتائج أفعالها، كما لو صُدرت بتأثير من المرض الشديد الذي يمنع التعبير الصحيح عن الإرادة كإصابته بمرض، وكذلك الحال لو أن الاستقالة تمت بإرادة موظف غير مدرك للنتائج الناتجة عنها.²

الفرع الخامس: عدم تعليق طلب الاستقالة على قيد او شرط

يشترط الفقه لصحة طلب الاستقالة المقدم من الموظف العام أن يخلو من أية شروط يعلق عليها صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة، وذلك لأن الشروط قد تثير الشك في رغبة الموظف العام في الاستقالة، فقد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء خدمته، وإنما حث الإدارة على تحقيق مطالبه، لذلك يشترط أن تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف غير معلقة على شرط، لأن طلب الاستقالة لا يعبر في هذه الحالة عن إرادة الموظف الجدية في ترك العمل إذ يثير لبس حول الهدف الحقيقي للطلب الذي قد يكون سعيه لدفع جهة الإدارة لتحقيق بعض مطالبه³.

¹ أسماء عنوسي، مرجع سابق، ص 39.

² محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 209.

³ سعد نواف العنزوي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007 ص ص 342، 343.

المطلب الثالث

أنواع الاستقالة

على اعتبار الإدارة تصرف وعمل إرادي فإنه يمكن للموظف أن يمارسها بعدة أوجه، وقد تختلف هذه الأوجه من حيث الأسباب، والكيفية، أو من حيث الأشخاص المطالبين بها، وهنا تتفرع أنواع الاستقالة إلى استقالة ذات طابع إيجابي، واستقالة ذات طابع سلبي، وهذا بالنظر إلى الأسباب المؤدية لها، واستقالة ضمنية بالنظر إلى كيفية التعبير عنها، وأخيرا استقالة فردية، وجماعية من حيث مصدرها.

الفرع الأول: أنواع الاستقالة من حيث أسبابها

إن الأسباب التي تدفع الموظف إلى الاستقالة من منصب عمله متعددة، على اعتبار أن الاستقالة هي نتاج تفكير خاص متعلق بكل موقف، أو وضع يمر به الموظف في حياته المهنية يؤدي به إلى قطع العلاقة التي تربط بينه وبين الإدارة، وقد حاول الفقه تقسيم الاستقالة من أسبابها إلى استقالة إيجابية، واستقالة سلبية.

أولا: الاستقالة الإيجابية

تظهر الاستقالة في شكلها الإيجابي عندما تكون الأسباب المؤدية إليها غالبا إلى تغيير وتجديد في حياة الموظف وهو ما يعرف باستقالة التجديد، أو عندما تكون هذه الأسباب ذات طابع نبيل أو متعلقة بكرامة الموظف وهي استقالة شرف.

1- استقالة التجديد: La Démission de la renaissance

تتجلى استقالة التجديد عندما يريد الموظف أن يغيّر نمط حياته بصفة جذرية، فيتخذ قرار من منطلق ذاتي بإنهاء مسبق لخدمته من قطاع الوظيف العمومي قصد تحقيق مشاريع أخرى مهنية كانت، أو شخصية معينة وأحيانا عائلية، فيمكن للموظف أن يستقيل من وظيفته

لأسباب عائلية، وذلك من أجل الاعتناء وتربية أولاده بعد استنفاد جميع العطل وإجازة الأبوة¹، كما يمكن أن يقدم استقالته من الموظف العمومي للالتحاق بالقطاع الخاص بحثاً عن الربح والمال، وهو من الأساس عمل مشروع، فيحق للموظف أن ينتقل من القطاع العام إلى القطاع الخاص بشرط أن يحترم الإجراءات القانونية .

وتكون الاستقالة في كل الأحيان بسبب عدم الرضا المادي عن محيط العمل بل قد تكون بسبب عدم الرضا النفسي لدى الموظف، نتيجة ظروف العمل، والتي تشمل جميع الإجراءات واللوائح، والقوانين التي تنظم سير العمل في الإدارة.²

2- استقالة الشرف La Démission pour L'honneur

هذا النوع من الاستقالة يكون غالباً من أجل أسباب ودوافع أخلاقية تتولد لدى الموظف كردة فعل عندما يجد نفسه أمام موقف، أو وضع يعتبر غيره منصف، أو عادل، فيلجأ إلى الاستقالة للحفاظ عن كرامته ومبادئه، وقد يقدم الموظف استقالته على سبيل التضحية لحماية المؤسسة التي يعمل فيها لتجنب عدم الاستقرار، وهذا نظراً للمنصب المهم الذي يشغله الموظف داخل المؤسسة.³

ثانياً: الاستقالة السلبية

تكون نتيجة لأسباب تتعلق بمحيط، وظروف العمل، بحيث تدفع الموظف إلى تقديم استقالته، وتظهر غالباً الاستقالة في شكلها السلبي في صورة الاستقالة المفروضة.

¹ Emmanuel Roux ,op, cit, page36.

² بدر عمر العمر، الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة التاسعة، العدد 17، 2000، ص87.

³ ماجد رغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص 353.

-الاستقالة المفروضة: La Démission forcée

الاستقالة المفروضة، أو الإجبارية ليست قرار نابع عن قناعة الموظف بصورة تلقائية، وإنما يقدم الموظف استقالته تحت تأثير أحداث، وظروف خاصة بمحيط العمل، وضغوطات خارجية التي لم تبقي للموظف أي حل لتجاوزها سوى تقديم استقالته¹.

أ-الاستقالة المفروضة بسبب التحرش المعنوي L'Harcèlement moral

عرف الفقه الفرنسي جريمة التحرش المعنوي بأنه سلوك تعسفي يمارس ضد موظف عن طريق أفعال مادية، أو أقوال، إيماءات، أو كتابة والذي من شأنه الأضرار بشخص الموظف، أو كرامته، أو سلامته الجسدية، والمعنوية مما يعرض مناخ العمل، أو الوظيفة إلى خطر.² يؤدي التحرش إلى آثار سلبية في نفسية الموظف، وخلق عدم التوازن في العلاقات الوظيفية بين الموظف والإدارة، قد تدفع الإدارة إلى تقديم استقالته.

ب-الاستقالة المفروضة لأسباب سياسية

هذا النوع من الاستقالة لا يمس الموظفين العاديين إلا نادرا، وإنما يشمل فئة من الإطارات السياسية التي تشغل مناصب عليا في الدولة كوزير، أو أمين عام وزارة، أو حكومة في الدولة، والتي نظرا لتوجهاتها، أو مواقفها السياسية لا تتوافق مع السياسة العامة للدولة، والنظام السائد، فتدفع بهم إلى تقديم استقالتهم، وأحيانا تكون استقالة الموظف ليس بسبب موقفه السياسي، أو انتمائه الحزبي، وإنما نتيجة لفضيحة سياسية، أو مالية، أو سوء تسيير.³

¹ على موصدق، مرجع سابق، ص 29.

² علاء الدين عبد الحسن جبر البلاوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة القانون، 2016، ص 286.

³ علي موصدق، مرجع سابق، ص 32.

الفرع الثاني: أنواع الاستقالة من حيث التعبير عنها

تختلف الاستقالة من حيث طريقة طلب الموظف إنهاء خدمته فأحيانا قد يعبر عن هذا الطلب صراحة (أولا)، وأحيانا قد يعبر عنها ضمنيا (ثانيا).

أولا: الاستقالة الصريحة

أكد المشرع الجزائري على مبدأ الاستقالة الصريحة في المادة 218 من الأمر رقم 06-03 والتي تنص على أنه: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"¹.

يجب أن يكون طلب الاستقالة صريحا لا لبس فيه ولا غموض، ومعبرا عن رغبة الموظف التحلل من أعباء وظيفته نهائيا، فإذا كان طلب الاستقالة غير قاطع الدلالة في إظهار رغبة الموظف في اعتزال الخدمة، وجب على الجهة الإدارية عدم قبول الاستقالة².

ثانيا: الاستقالة الضمنية

بالرجوع إلى موقف المشرع الجزائري، نجد أنه قد أحسن فعلا حينما لم يتبنى الاستقالة الضمنية لأنها لا تعتبر حقيقةً عن المعنى الصحيح للاستقالة التي تقوم على ضرورة إبداء الموظف لرغبته الواضحة، والصريحة في ترك الوظيفة،³ وبصودر قانون 09 جانفي 1986 نص المشرع في المادة 88 على أن ترك الموظف لعمله يؤدي إلى قطع الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف ومنه نجد أن المشرع الفرنسي قد وضع شرطين أساسيين لتحقيق الاستقالة الضمنية وهو ترك العمل، وإخطار الموظف قبل صدور القرار من الإدارة.⁴

¹ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² عبد اللطيف رسلان، مرجع سابق، ص 191.

³ مباركة بدري، مرجع سابق، ص 13.

⁴ نقلا عن عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014، ص 84، 83.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن الاستقالة الضمنية لا تعتبر استقالة قانونية، لأن قد تستغلها الإدارة ضد الموظف، كما قد يستعملها الموظف ليبرئ من عمل جزائي.

الفرع الثالث: أنواع الاستقالة من حيث مصدرها

تأخذ الاستقالة من حيث مصدرها صورة استقالة فردية (أولا)، واستقالة جماعية (ثانيا).

أولا: الاستقالة الفردية

إذا ترك الموظف وظيفته عن طريق الاستقالة فإن هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة، فيجب أن يوفق بين حقه في ترك العمل، وحق الجماعة في الحصول على المنفعة العامة، وتقتضي القوانين بأن الاستقالة الفردية يجب أن تقدم باسم الموظف وتخصه لوحده وتكون مكتوبة، وصريحة، وأن خدمة الموظف لا تنتهي إلا بمقتضى القرار الصادر بقبولها من الإدارة¹.

ثانيا: الاستقالة الجماعية

الأصل أن الصورة المثلى للاستقالة هي أن تكون فردية، إلا أنه في بعض الأحيان قد يحدث أن تقبل مجموعة من الموظفين على تقديم استقالتهم دفعة واحدة مبتغين من ذلك التأثير على الجهة الإدارية بهدف ارغامها على تحقيق مطالبهم أو الاحتجاج على عمل معين أو بقصد التمرد على نظم وظيفية مطبقة بهدف تغييرها².

ومنه تعد الاستقالة الجماعية أكثر خطورة لأنها تشكل خلافا في سير مرفق العام، لذا نجد أن المشرع الجزائري جرم الاستقالة الجماعية في المادة 115 من قانون العقوبات التي تنص: " القضاة والموظفون العموميون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم على تقديم

¹ عبد العزيز جوهري ، مرجع سابق، ص 163.

² عبد اللطيف رسلان، مرجع سابق، ص 201.

استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات¹.

المطلب الرابع

آثار الاستقالة

لما كانت الاستقالة سببا من أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية فإنه يترتب عليها كثير من الآثار القانونية، والإدارية، والمالية منها ما يتعلق بالاستقالة الصريحة، كما نص عليها قانون صراحة (فرع أول)، ومنها ما يتعلق بالاستقالة الضمنية (ثانيا)، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال الفرعين.

الفرع الأول: آثار الاستقالة الصريحة

يعد تقديم الموظف العام لطلب الاستقالة، وتحقق الجهة الوظيفية التي لها صلاحيات التعيين من استيفاء جميع الشروط القانونية المطلوبة فيه، تسري آثارها من تاريخ قبولها الصريح ويمكن ارجاع قبولها، أو رفضها من قبل هذه الجهة

أولا: قبول الاستقالة

نصت المادة 220 من الأمر رقم 06-03 في فقرتها الأولى على أن: " لا ترتب الاستقالة أي أثر بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة التي لها صلاحيات التعيين عليها اتخاذ لقرار بشأنه في أجل أقصاه شهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب"².

وهذا يعني أن الاستقالة لا ينتج عنها أي أثر بعد قبولها الصريح من الجهة المختصة.

1- قبل صدور القرار: بعد أن يتم إرسال طلب الاستقالة من طرف الموظف العام، إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين قبل إصدارها لقرارها بقبول الاستقالة، إذ يجب على الموظف

¹ أمر رقم 66-156 ، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

² الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

التقيد بشروط وإجراءات، وذلك من خلال استمراره في أداء أعمال وظيفته إلى حين القبول الصريح لطلب الاستقالة من قبل السلطة¹، طبقاً لأحكام المادة 219 من الأمر رقم 03-06 التي جاء فيها: ".ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة"²، والحكمة من بقاء الموظف في منصب عمله، والاستمرار في أداء المهام المنوط بها هو ضمان سير المرفق العام بانتظام، واطراد، وفي حالة امتناع السلطة التي لها صلاحيات التعيين البت في طلب الاستقالة، ولم توجه في غضون شهرين من تاريخ تقديمها اعتبرت مقبولاً فعلاً³، وذلك حسب ما جاء في الفقرة الأخيرة من نص المادة 220: "وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية"⁴.

2- بعد صدور قرار القبول: بعد صدور القرار الصريح بقبول الاستقالة من السلطة المختصة لا يجوز الرجوع فيه، أو تعديله، كما هو واضح في الفقرة الأخيرة من المادة 219: "إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها"⁵، وانطلاقاً من تاريخ سريان القرار الصريح، أو الضمني، فالموظف المستقيل يعتبر خارجاً عن إطار وظيفته، ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته سواء كانت مالية، أو غير مالية⁶

ثانياً: إرجاء قبول الاستقالة

1- مدة إجراء قبول الاستقالة: يتم تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف العام المعني بها، ترجع السلطة التقديرية للجهة الإدارية في قبول هذا الطلب، أو إرجاء قبوله، إذا رأت أنه من

¹ محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري (تنظيم الإدارة، نشاط الإدارة، وسائل الإدارة)، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 210.

² الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، د ط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005، ص 453.

⁴ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁵ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁶ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218.

مصلحة المرفق العام تأجيل قبوله، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تملك حق تأجيل قبول الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول.

2- شروط الإرجاء: إن حق الإرجاء الذي منحته المشرع لسلطة التعيين مقيدا ب:

- ضرورة أن يكون الإرجاء مبررا بأسباب تتعلق بمصلحة العمل

- لا يجوز تأجيل طلب الاستقالة لأكثر من شهرين¹

3- آثار الإرجاء

1- قبل انتهاء مدة الإرجاء: متى أرجى قبول الاستقالة بالشروط المتقدمة، فإن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة يستمر قيامها ولا تنقطع²، هذا يعني أن الموظف ملزم ببقائه في منصب عمله، واستمراره في أداء مهامه الوظيفية، ويتقاضى كافة حقوقه إلى غاية البت في طلبه.

2- بعد انتهاء مدة الإرجاء: إذا انتهت مدة 04 أشهر، لم تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها بالقبول تصبح الاستقالة فعلية³.

ثالثا: رفض الاستقالة

الاستقالة حق معترف به للموظف طبقا للمادة 217 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية، فإنه لا يحق للسلطة التي لها صلاحيات التعيين رفضها لأن هذا الرفض قد يضر بالموظف من جهة، وبالإدارة من جهة أخرى، يضر بالموظف الذي كان يريد الالتحاق بجهة عمل، أو وظيفته أخرى تناسبه أكثر من هذه الوظيفة كما أن رفضها وإجباره على البقاء في هذه الوظيفة دون رضاه يجعله لا يؤدي أعماله على أكمل وجه⁴.

¹ محمد فؤاد عبد الباسط، مرجع سابق، ص 2.

² المرجع نفسه، ص 211.

³ المرجع نفسه، ص 214.

⁴ محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 431، 432.

الفرع الثالث: آثار الاستقالة الضمنية

بعدما تطرقنا للآثار المترتبة على الاستقالة الصريحة، نأتي الآن للتعرف على الآثار المترتبة على الاستقالة الضمنية، سواء بالنسبة للموظف العمومي، أو النسبة للمرفق العمومي (الإدارة أو المؤسسة المستخدمة).

أولاً: بالنسبة للموظف العمومي

فبالنسبة للموظف العمومي نجد أن المادتين 207 و184 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 207 على أنه: "باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما تكن رتبة أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها، يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم الراتب يتناسب مع مدة الغياب، و ذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا قانون الأساسي"¹، ومن خلال نص هذه المادة أن أول أثر يمكن اكتشافه هو معاقبة الموظف الذي تغيب عن العمل ولم يبرر ذلك الغياب، ويخضم من الراتب بقدر يتناسب مع مدة الغياب، والتي حددت ب 15 يوماً ، ما عدا الحالات المنصوص عليها صراحة في قانون ، و دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون.

ونصت كذلك المادة 184 من الأمر نفسه على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار"²، و الأثر الثاني حيث يتمثل أن المشرع الجزائري قد قضى بعزل الموظف المنقطع الذي انقطع عن ممارسة نشاطه للمدة المذكورة أعلاه ، وذلك تقديراً منه أن انقطاع الموظف بدون إذن مسبق أو مبرر مشروع يدل على أنه استهتر بمهام

¹ الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق.

² الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق.

وظيفته ولم يقدر الآثار و الإخلال بالسير الحسن في الجهة التي يتبعها ، ولذلك جعل المشرع هذا الانقطاع سببا لفقدان الوظيفة زجرا له وعبرة لغيره.

ثانيا: بالنسبة للمرفق العمومي

أما بالنسبة للمرفق العمومي، فالأثر بالغ الخطورة والمتمثل في تعطيل سير المرفق العمومي، وماله من تداعيات تعود على المرفقين وأدائهم، ويثور التساؤل عن مدى شرعية الانقطاع عن العمل، وبالتالي مدى اعتبار المنقطع عن عمله مستقिला في النظام الإسلامي، الراجح لدى جمهور فقهاء الشريعة الإسلامية أنه لا يجوز للموظف الانقطاع عن العمل بأي حال من الأحوال فقد ذهب الفقيهان أبو يعلى والماوردي إلى التفرقة بين حالات:

1- تحديد زمن نظر العامل بمدة معينة بالشهر، أو السنة، فإذا كان جارية عليها معلومات بما تصح به الأجر لزمه العمل في المدة إلى انقضائها لأن العمالة فيها تعتبر من الإجازات المحضة، يؤخذ العامل فيها إلى انقضائها جبرا، ومعنى هذا أنه لا يجوز للعامل في هذه الحالة الاستقالة، كما لا يجوز له أن ينقطع عن أداء عمله.

2- أن يكون عقد الولاية مطلقا، فلا يقدر بمدة ولا عمل، وهذا يعني عدم شرعية الانقطاع عن العمل وبالتالي يحضر على الموظف الانقطاع عن عمله.¹

إذن نستنتج أن الاستقالة الضمنية غير جائزة من وجهة نظر الفقه الإسلامي وبالتالي لا يجوز تقرير الانقطاع على أنه استقالة ضمنية لعدم شرعية ذلك، وهذا ضمانا لعدم تعطيل سير المرافق العامة للدولة الإسلامية، واستمرارها في أداء خدماتها للأفراد.

¹ نقلا عن محمد ريقط، مرجع سابق، ص 45.

المبحث الثاني

انتهاء العلاقة الوظيفية بالتسريح التأديبي

تتمتع الوظيفة العامة بأهمية كبيرة نتيجة الدور الفعال الذي تعمل به في تسيير المرافق العامة، تحت اشراف الإدارة العامة التي تنشط بغية تحقيق المصلحة العامة، إن قانون الوظيفة العمومي يحكم الحياة الوظيفية، وذلك بوضع شروط ابتداء من الالتحاق بالوظيفة، وبيان الحقوق و الواجبات، وتنتهي بالحالات، و الأسباب التي تؤدي إلى الإنهاء قانوني الوارد في قانون الوظيفة العمومية، و إلا عرّض نفسه إلى عقوبات تأديبية، فعلى الموظف العام الالتزام بأوامر، وتوجيهات السلطة الإدارية التي ترأسه، بغية الوصول إلى غايات الإدارة في تحقيق المصلحة العامة، و ديمومة المرافق العامة على أكمل وجه، لذا فموضوع التسريح التأديبي يشكل أحد المواضيع الأساسية في النظام قانوني للوظيفة العامة، كونه يعد أقسى أنواع العقوبات التأديبية من حيث الجسامة تفرض على الموظف العام، والتي يترتب عليها إنهاء علاقته بالوظيفة العامة .

لذا قسمنا هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، مضمون التسريح التأديبي (المطلب الأول)،
المقتضيات قانونية للتسريح التأديبي (المطلب الثاني)، وفي الأخير نتطرق إلى الآثار المترتبة
عن التسريح التأديبي (المطلب الثالث).

المطلب الأول

مضمون التسريح التأديبي

يعد التسريح التأديبي حالة من حالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع، حيث أن الإدارة لها حق في إيقاف، وفصل الموظف الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسم أثناء تأدية مهامه، وهذا قصد حماية مصالحها، وبالرجوع إلى الأمر رقم 06-03 يلاحظ غياب واضح لتعريف التسريح، وهذا لا يقتصر على هذا الأمر فقط، بل كل القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية لم تضع تعريفا صريحا للتسريح حيث ترك المجال للفقه من أجل تقديم تعريف للتسريح التأديبي (الفرع الأول)، ومن ثمة استنتاج أهم خصائص التسريح التأديبي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعريف الفقهي والتشريعي للتسريح التأديبي

اختلف الفقهاء بخصوص تعريف التسريح التأديبي في الفقه، كما اختلفت المصطلحات التي يستعملها المشرع الجزائري في قوانين العمل، وسنتعرض في هذا الفرع إلى دراسة التعريف الفقهي للتسريح (أولا)، التعريف التشريعي للتسريح و(ثالثا) التسريح التأديبي في الممارسات القضائية.

أولا: تعريف الفقه للتسريح

نظرا لصعوبة توحيد المصطلحات، اقترح بعض الفقهاء تعريفا، وذلك بإسناد الصفة للموصوف، ولتسهيل التمييز بينهما، وذلك لتشابهها في قول "الفصل التأديبي، أو العزل التأديبي" عرف التسريح التأديبي على أنه: "عمل انفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة"¹، كما عرفه الأستاذ مقدم سعيد على أنه: "إجراء يترتب

¹ بشير هدي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، جامعة باجي المختار، عنابة، 2008، ص ص 47، 48.

عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة، إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية، أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة¹، وعرفه كذلك الأستاذ بوطبه مراد على أنه: "فصل الموظف الذي ارتكب خطأ مهني من الدرجة الرابعة بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أخذ رأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء مع عدم إمكانية توظيف المسرح في الوظيفة العمومية من جديد"².

كما عرف التسريح بأنه: "عقوبة جسيمة توقعها السلطة التأديبية المختصة قانونا على الموظف أثر ارتكابه لمخالفة جسيمة تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة بعد استنفاد كل الإجراءات والضمانات القانونية المقررة لصالح الموظف"³، ويفهم من هذا أن الموظف إذا ارتكب أخطاء مهنية مصنفة في الدرجة الرابعة يترتب عنها إمكانية تسريحه من الوظيفة.

ثانيا: التنظيم التشريعي للتسريح في قانون الجزائري

يعد التسريح وسيلة استثنائية تلجأ إليها الإدارة قصد إنهاء العلاقة التي تربطها مع الموظف⁴، و بالرجوع إلى مختلف التشريعات المختلفة المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر، نلاحظ أن المشرع الجزائري قد اكتفى بذكر اجراء التسريح التأديبي في المواد القانونية، دون أن يعطي تعريفا صريحا له، إذا صنفه ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، واعتبره أشد خطورة، و أشد عقوبة تأديبية نظرا لجسامة الخطأ المرتكب، حيث نص على أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى توقيعه، وهذا ما نصت عليه المادة 163 من الأمر رقم 06-03 على

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 438.

² مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 647.

³ يوسف حاج سعيد، الفصل التأديبي للموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية القانون، جامعة اليرموك، الأردن، 2015، ص 18.

⁴ نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، العدد الخامس، ص 181.

أنه: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات
...الدرجة الرابعة... - التسريح"¹

كما تناول المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 والمحدد
لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، عقوبة التسريح التي يتعرض
لها المتربص وذلك في المادة 27 منه نصت على أنه: " يخضع المتربص إلى النظام التأديبي
المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، غير أنه في حالة ارتكاب خطأ
مهني لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية... الدرجة الرابعة: -التسريح
دون اشعار مسبق أو تعويض"².

نجد أن المشرع الجزائري استعمل عدة تعابير اصطلاحية في ق، ع، ع، وذلك للتعبير
عن التسريح التأديبي، وهي مصطلحات لغوية مترادفة تدل عن معنى واحد (العزل، الفصل
التأديبي، الطرد)، فينتج أثر واحد هو انقضاء علاقة العمل، إلا أنه لم يميز المشرع الجزائري
بين المصطلحات فنجده يستعمل مصطلح " العزل " قبل التعديل الأخير في المادة 73 في
فقرتها 01 حيث تنص على أنه: " يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسمية، حسب
الشروط المحددة في النظام الداخلي"³.

ويستعمل التسريح التأديبي في آخر تعديل طرأ على المادة 73، وذلك بموجب قانون رقم
91-29 والتي نصت على أنه: " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء

¹ الأمر رقم 06-03، المنضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر 2017 والمحدد لأحكام المطبقة على
المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، الصادرة 12 نوفمبر 2017.

³ القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 17،
الصادر 25 أبريل 1990.

جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل،¹.

ثالثا: التسريح التأديبي في الممارسات القضائية

وبخصوص القضاء الإداري لا يوجد تعريف قضائي الجزائي فإنه يلجأ غالبا إلى استعمال لفظ التسريح التأديبي للتعبير عن العقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف، والتي تؤدي إلى إنهاء الخدمة، وذلك تجسيدا لما أقره المشرع الجزائري في الأمر 06-03.²

وهذا ما ورد في قرار مجلس الدولة الصادر في 16 جانفي 2008 ما يلي: "ينبغي على الإدارة وهي ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت عقوبة التسريح التأديبي بحقه في الطعن وآجال رفع الطعن"³.

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن التسريح التأديبي هو من الحالات التي يكاد الجماع على شرعيتها كل من الفقه، والقضاء، والتشريع على حد سواء، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل بحق إيقاف، أو فصل الموظف الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمل، وهذا قصد حماية مصالحه من جهة، وضمان استقرار، وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة.

¹ القانون رقم 91-29 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991 يعدل وينتم القانون 90-11،

المؤرخ في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991.

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

³ قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 38361 في 2008، غير منشور.

الفرع الثاني: خصائص التسريح التأديبي

بعد تطرقنا لأهم التعريفات التسريح التأديبي، سنتناول خصائص التسريح التأديبي للعامل من خلال تعريف سالف الذكر بأنه: " عمل انفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته في إنهاء عقد العمل محدد المدة "، نستنتج من تعاريف السابقة مجموعة من الخصائص وهي: (أولاً) الطابع الانفرادي، (ثانياً) الطابع الإرادي و(ثالثاً) تعلقه بعقد محدد المدة.

أولاً: الطابع الانفرادي

نقصد بالطابع الانفرادي للتسريح هو عمل انفرادي يقوم به صاحب العمل بإرادته، ولا يشترط ذلك قبول العامل، وهذا ما يميزه عما شابهه من المصطلحات مثل الاستقالة، وكذلك التقاعد.

ثانياً: الطابع الإرادي للتسريح

بما أنه عمل انفرادي وعمل قانوني، فيعد بذلك عملاً إرادياً فيتوقف التسريح على قيام إرادة صاحب العمل بإعمال هذا القرار، كما أن الفقه اعتبر فكرة التسريح لا ينتج دائماً عن عمل إرادي من صاحب العمل، وقد كان من الأزم التمييز بين إرادة التسريح، إما تتمثل في يمكن أن تنتج عن أسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل¹.

ثالثاً: تعلق التسريح بالعقد محدد المدة

يقصد بها إذا كان التسريح التأديبي متعلق بعقد محدد المدة فإن ذلك يسمى الفسخ، كما أن التسريح لا يتعلق بفترة التجربة التي تكون في العقد غير محددة المدة، إذا أن الفترة عملية يتم فيها التأكد من كفاءات العامل، واستحقاقه لمنصبه².

¹ عطاء الله بوحميذة، مرجع سابق، ص 83.

² المرجع نفسه، ص 84

الفرع الثالث: حالات التسريح

تنتهي العلاقة الوظيفية بتسريح الموظف العام، مما ينتج عنها حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية، إذا يعتبر التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، لا تتم إلا بموافقة اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ويمكن حصر حالات التسريح الواردة في التشريع الجزائري فيما يلي:

أولاً: تسريح الموظف العام قبل ترسيمه، وبعد انتهاء فترة التربص دون اشعار مسبق أو تعويض

يخضع الموظف قبل تعيينه رسمياً لفترة تربص محددة قانوناً، وذلك حسب نص المادة 84 من الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الأساسي العام للتوظيف العمومي الجزائري، والتي نصت على أنه: " يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته"¹، وبعد انتهاء فترة التربص، فإنه يكون أمام ثلاث احتمالات: إما ترسيم المتربص في رتبته، وإما إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة، ولمرة واحدة فقط، وإما تسريحه دون اشعار مسبق، أو تعويض²، بمعنى أنه إذا اجتاز الموظف الفترة الممنوحة بنجاح، يصبح مؤهلاً إلى الترسيم في الوظيفة الدائمة³.

وفي الحالة الأخيرة نلاحظ أن الموظف سرح لأسباب تتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة التي قدرت أن الموظف خلال فترة التربص لم يقم بالمهام الموكلة له على أحسن وجه، أو كان

¹ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

غير صالح للقيام بأعباء الوظيفة التي ستوكل له، أو لم يؤدي الواجبات الموكلة إليه، فكان من الضروري الاستغناء عنه بنهاية الترخيص بقرار غير تأديبي يسمى بالتسريح¹.

ثانيا: تسريح الموظف بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية من الدرجة الرابعة

يعتبر التسريح من أشد العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف العمومي، والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف بالإدارة، حيث نصت عليه المادة 163 من الأمر رقم 03-06، فقد يرتكب الموظف خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة إذا صنفها المشرع الجزائري حسب المادة 177 والتي نصت على أنه: "تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي: -أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة، أخطاء من الدرجة الرابعة"².

وحسب المادة 163 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على أنه: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات: ...-4 الدرجة الرابعة وفيها التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح"³، ويفهم من هذا أنه إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة، والتي يعاقب عليها بالعقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة الواردة في المادة 163 سالف الذكر، والتي قد تكون بالتسريح.

ثالثا: التسريح التقديري

يتعلق التسريح التقديري بالسلطة التي يمارسها رئيس الجمهورية، أو الوزير الأول لإنهاء مهام الموظفين المعنيين في الوظائف العليا، أو المناصب العليا حسب المادة 10 حيث نصت على أنه: "زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا، المناصب العليا

¹ عبد الكريم بلعربي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال منشور في مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد 16، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2017، ص 202.

² الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

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

هي مناصب نوعية للتأطير ذات الطابع هيكلية أو وظيفية. وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية¹. ونصت كذلك المادة 18: " لا يخول تعيين غير الموظف في وظيفة عليا للدولة أو في منصب عال صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة"².

وبالتالي ففانون رسم إطارا دقيقا لتسوية الوضعيات الناتجة عن قرار الإعفاء من المهام لأن الممارس لوظيفة عليا في حال انتهاء مهامه، أو حذف منصبه يحال إلى وضعية إجازة خاصة تقدر مدتها بناء على شهرين مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون أن تتجاوز 12 شهرا مدفوعة الأجر³.

المطلب الثاني

المقتضيات القانونية للتسريح التأديبي

تجدر الإشارة إلى أن التسريح التأديبي هو صلاحية مخولة للمستخدم بموجب نصوص قانون، بحيث يخول قانون إلى صاحب العمل تسريح العامل من منصب عمله في حالة ارتكاب العامل الخطأ جسيما أثناء العمل، أو بمناسبة العمل، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل التي تربط المستخدم بالعامل، من أجل الحفاظ على استقرار العمل داخل الهيئة المستخدمة، فالتسريح التأديبي يعتبر وسيلة قانونية نجد أساسها في السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم، ومنه لقد تطرقنا في هذا المطلب إلى السلطة المختصة بتسريح الموظف (الفرع الأول) التي تنقسم إلى سلطة رئاسية، وأخرى مجالس تأديبية، وضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة

¹ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ عبد الكريم بلعربي، مرجع سابق، ص 203.

التأديبية (الفرع الثاني)، وأخيرا الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح (الفرع الثالث).

الفرع الأول: السلطة المختصة بتسريح الموظف

تعد السلطة التأديبية من أهم الصلاحيات المخولة لصاحب العمل وأخطرها في مواجهة العامل، ويمنح قانون للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف الذي يرتكب الخطأ التأديبي، وذلك من أجل تحقيق النظام داخل المرفق العام، وحسن سيره.

كما أنها تعتبر الجهة التي تختص قانونا بولاية تطبيق الجزاءات الوظيفية، وهي التي تقوم بتحديد ما إذا كانت الواقعة تستلزم فرض الجزاء، وعليه فإن المشرع الجزائري منح الاختصاص في اصدار القرار التأديبي بتوقيع عقوبة التسريح إلى السلطة الرئاسية (أولا) ومجالس التأديب (ثانيا).

أولا: السلطة التأديبية الرئاسية

إن المشرع الجزائري كباقي التشريعات الأخرى خول مهمة تأديب الموظف في يد السلطة الرئاسية أي السلطة المختصة بالتعيين، والمتمثلة في السلطة الإدارية، والتي تتمثل في:

- الرئيس المباشر (مسؤول المصلحة) للموظف العام المخطئ تأديبيا
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة المرتكبين لخطأ تأديبي

- رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي المؤسسة البلدية المخطئين تأديبيا

- الوالي فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية المخطئين تأديبيا¹.

¹ سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجزائر، 1976، ص 72.

وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 162 من قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، هي السلطة التي تتخذ الإجراءات التأديبية¹، وذلك باعتبار أن للإدارة دور فعال فهي الوحيدة التي يمكن لها التكيف الفعلي للخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف، ومن جهة أخرى فإن السلطة الإدارية الرئاسية هي الأكثر قدرة، وكفاءة على معرفة، وفهم الموظف العام المخطئ².

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 165 من ق و ع رقم 06-03 على أنه: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، و تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي و التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها"³.

ثانيا: المجالس التأديبية

إلى جانب السلطة الرئاسية التي تختص كأصل عام بتأديب، فإن المشرع الجزائري أنشأ هيئات على مستوى كل سلك إداري تقوم بمشاركتها في اتخاذ القرارات التأديبية، ولقد اطلق عليها عدة تسميات، ففي الأمر رقم 66-133 فكان يطلق عليها باللجنة المتساوية الأعضاء، أما في المرسوم رقم 85-59 فيسمى بلجنة الموظفين، واللجنة المتساوية الأعضاء تتشكل من

¹ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 162 على أنه: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".

² إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، 2002، ص 67.

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

عدد متساوي من ممثلي الإدارة، وممثلي الموظفين، ويكون على مستوى الإدارة المركزية، والولايات المنشآت العامة، فالموظفين الذين يمثلون الإدارة تعيينهم يتم على مستوى الإدارة المركزية، وذلك بقرار من الوزير المختص، أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية فيتم تعيينهم بنفس الشروط التي ذكرت أي بقرار من الوالي، أو المدير المختص¹.

ولقد أشار المشرع إلى هذه اللجان في المادة 62 من الأمر رقم 06-03 على كيفية تشكيلها وعملها، والتي تنص على أنه: " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:

- لجنة إدارية متساوية الأعضاء

- لجان طعن

- لجان تقنية².

ونصت كذلك المادة 64 من نفس الأمر أنه: " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي³.

كما تتجلى صلاحيات، واختصاصات مجالس التأديب في كون السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة، والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب

¹ يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص ص 333، 335.

² الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

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

أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما من تاريخ إخطارها¹.

وانطلاقا مما سبق فلا يمكن تسريح الموظف العام إلا بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أي أن رأي اللجنة ملزم للإدارة، ويجب إتباعه فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وبالتالي فإن قرارها يكون مبررا بحيث لا تثار حوله الشكوك².

الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية

نجد أن المشرع بالنظر إلى قوانين الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر، قد أعطى حق تأديب الموظف، وذلك انطلاقا من علاقة السلطة الرئاسية، وهذه المشروعية التأديبية قيدت التأديبية.

أولا: الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية

تم تقسيم الضمانات التي سبق توقيع الجزاء التأديبي على الموظف إلى نوعين من الضمانات أخرى خاصة بالمحاكمة التأديبية.

أ- ضمانات التحقيق: من أهم ضمانات التحقيق:

- حق اطلاع الموظف على ملفه: ونعني به إحاطة الموظف علما بجميع الأوراق التحقيقية التي تستخدم كأساس لمحاكمته تأديبيا³. ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الحق في المادة

¹ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 34.

³ نرجس تدرانت، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجلفة، 2008، ص 37.

129 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن قانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية¹.

- الاستعانة بمحامي: يجب حضور المحامي مع الموظف المذنب، وذلك لمساعدته على توضيح حقيقة ما أسند إليه من تهم، ونظرا لإلزام هذا المدافع بمختلف المسائل القانونية التي قد يجهلها الموظف من جهة، ويجعله مطمئنا في سير الإجراءات التأديبية²، وهذا ما نصت عليه المادة 826 من ق م ج³.

- استشارة لجنة الموظفين: تعد الاستشارة ضمانا أخرى في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة التي قد تنتهي به إلى التسريح، فرأي اللجنة يُمكنه من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة، كما أن وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب ضمانا من ضمانات التحقيق، والحياد ولممارسة التأديب، والوظيفة العامة، وضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفات التأديبية⁴.

ب- ضمانات المحاكمة التأديبية:

من أهم الضمانات المخولة العامل تسبب القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية أي احتواءه على الأسباب التي تم الاستناد إليها عند إصداره، وكذا درجة جسامه الفعل، وسيرة وسلوك العامل قبل وقوع الخطأ، وقد اشترط المشرع أن تكون القرارات مسببة بالنسبة لجميع

¹ المرسوم الرئاسي رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق، حيث نصت المادة 129 على أنه: "يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية"، (ملغاة).

² نرجس تدرانت، مرجع سابق، ص 38.

³ القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008، حيث نصت المادة 826 على أنه: "تمثيل الخصوم بمحام وجوبي أمام المحكمة الإدارية، تحت طائلة عدم قبول العريضة".

⁴ عمار عوادي، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 263.

العقوبات بدرجاتها الثلاثة حتى ولو كانت أقل أهمية بالنظر للعقوبات من الدرجة الثالثة، فمن جهة حتى يكون العامل المذنب وجميع العمال على علم بالجهة المستخدمة وبما يمس الوسط المهني وأيضاً حتى يكون عبرة لغيره من خلال نشر القرار إذا كان متضمن عقوبة من الدرجة الثانية، ومن جهة أخرى يمكن التسبب الجهة القضائية المرفوع إليها النزاع بشأن العقوبة المسلطة على دراية فيما إذا كان القرار محترماً، و مطابق للإجراءات التأديبية، وإلا تعرض للبطالان، و أعتبر التسريح تعسفياً¹.

ثانياً: الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

تعد الضمانات التأديبية للموظف بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة الفرصة الأخيرة له، إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة، وأهمها حق التظلم من القرار الصادر ضده، وكذا أمام الجهة القضائية المختصة، وهو ما يعرف بالطعن القضائي.

أ- **التظلم الإداري**: يقصد بالتظلم الإداري في الفقه الإداري على أنه: "الطلب أو الشكوى المرفوع من المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو اداري"². وهذا ما نصت عليه المادة 175 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"³.

ب- **الطعن القضائي**: بعد استنفاد الموظف كل الطرق الإدارية لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن القضائي في القرار التأديبي لإلغائه، فاللجوء إلى القضاء يبعث الثقة في نفس

¹ رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 62.

² المرجع نفسه، ص 63.

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

الموظف، والتي لا تحقق إلا إذا ترك النزاع للإدارة لتفصل فيه بنفسها خاصة أمام رفضها كمصدر للقرار الاعتراف بالخطأ، إلا أن رقابة القضاء تعد أقوى أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة، وعدم الانحياز، والإجراءات الدقيقة المحكمة، ويكون حق الموظف في اللجوء إلى القضاء يكون بواسطة وسيلة فنية تعرف بالدعوى الإلغاء، وهي من أهم الوسائل الرقابية على أعمال الإدارة العامة¹.

إلا أن الجزائر تبنت نظام ازدواجية القضاء، بموجب دستور 1996 ، وذلك بإنشائها لجهة قضائية إدارية، حيث نصت المادة 152 من الدستور الصادر سنة 1996 على أنه: "يؤسس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية"، وأكدته المادة 179 من الدستور 2020². كما نصت المادة الثانية من قانون المتعلق بالتنظيم القضائي الصادر بقانون العضوي 05-11 مؤرخ في 17 جويلية 2005 ، يتعلق بالتنظيم القضائي على أن: "التنظيم القضائي يشمل النظام القضائي العادي والنظام القضائي الإداري ومحكمة التنازع"³، ونصت المادة 04 على أنه يشمل النظام القضائي الإداري، مجلس الدولة ، والمحاكم الإدارية⁴.

¹ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 162.

² حيث تنص المادة 179 المرسوم الرئاسي رقم 20-442 ، السالف الذكر: "تمثل المحكمة العليا الهيئة المقومة لأعمال المجالس القضائية والمحاكم. يمثل مجلس الدولة الهيئة المقومة لأعمال المحاكم الإدارية للاستئناف والمحاكم الإدارية والجهات الأخرى الفاصلة في المواد الإدارية. تضمن المحكمة العليا ومجلس الدولة توحيد الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد ويسهران على احترام القانون. تفصل محكمة التنازع في حالات تنازع الاختصاص بين هيئات القضاء العادي وهيئات القضاء الإداري، يحدد قانون عضوي تنظيم المحكمة العليا ومجلس الدولة ومحكمة التنازع وسيرها واختصاصاتها".

³ القانون العضوي رقم 05-11، مؤرخ في 10 جمادى الثانية عام 1426 الموافق 17 يوليو 2005، المتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر، العدد 51، الصادرة في 20 يوليو 2005، حيث تنص المادة 02 على أنه: "يشمل التنظيم القضائي النظام القضائي العادي والنظام القضائي الإداري ومحكمة التنازع"

⁴ القانون العضوي رقم 05-11، المتعلق بالتنظيم القضائي، مرجع سابق، حيث تنص المادة 04 على أنه: "يشمل النظام القضائي الإداري مجلس الدولة ومحاكم الإدارية".

ثالثا: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح

إن الهدف من إقامة دعوى الإلغاء هو الحصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي المشوب بعيب من عيوب المشروعية.

سنتناول في هذا الجزء الضمانات الممنوحة للموظف المسرح تأديبيا، والصادر في حقه حكم بإلغائه قرار التسريح، والمتمثلة في إعادة الإدماج، وكذا التعويض.

أ- حق الموظف في إعادة ادماجه: أخذ المشرع الجزائري بفكرة إعادة الإدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب وظيفته شأنه شأن العامل وهذا ما نصت عليه المادة 173 فقرة 03: "إذا أُتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه"¹، كذلك نجد أن المشرع الفرنسي نص على حق الموظف في المرتب حيث ألزم الإدارة بتطبيق أحكام القضاء الخاصة بإعادة إدماج الموظفين، وتعويضهم عن الأجور التي خُصمت منهم دون وجه حق، وذلك بأثر رجعي كأن لم يصدر ضد الموظف أية عقوبة².

ب- حق الموظف في التعويض : للموظف الحق في التعويض عن الأضرار التي تلحقه خلال الفترة فيما بين صدور القرار غير المشروع بتسريحه، وبين صدور القرار القاضي بإلغائه و تجدر الإشارة على أنه قد حددت كليات إعادة إدماج، أو تعويض فئة من العمال وهم الأشخاص الذين كانون موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-124 المؤرخ في 27 مارس 2006، الذي تطبق أحكامه على إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية، وكذا على إجراء كل مستخدم آخر

¹ الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 171.

عمومي، أو خاص، حيث نصت المادة 01 منه على أنه: "....يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات إعادة الإدماج في عالم الشغل، أو عند الاقتضاء. تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل. قررتها الدولة في إطار ممارسة مهامها، بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية"¹.

الفرع الثالث: الإجراءات القانونية المتبعة في حالة تسريح الموظف العمومي

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ رأي لمزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوماً ابتداء من تاريخ أخطارها²، ويجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوماً من تاريخ معاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل³.

أولاً: تحريك الدعوى التأديبية

تعتبر الدعوى التأديبية وسيلة المجتمع الوظيفي في عقاب كل من يخرج عن مقتضيات وظيفية، وهذا الحق مستخلص من القانون الذي نص على الواجبات الوظيفية الأساسية، و العقوبات على مخالفتها، يقصد بتحريك الدعوى التأديبية هو اتخاذ أول خطوة من إجراءاتها بمعنى أخرى هو الإجراء الذي ينقل الدعوى من مرحلة السكون إلى مرحلة الحركة، و يتم تحريكها في أجل محدد وإلا تقادمت، ولقد نصت المادة 166 في فقرتها الثانية من الأمر 06-

¹ المرسوم الرئاسي رقم 06-124 مؤرخ في 27 صفر عام 1427 الموافق 27 مارس 2006، يحدد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج ر، العدد 19، الصادر في 29 مارس 2006.

² الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

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

03 على تقادم الدعوى التأديبية: " يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل "، ويتمثل هذا الأجل في 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ طبقا للفقرة الأولى من نفس المادة كما نصت المادة 162 من الأمر رقم 03-06 على أنه: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"¹.

ثانيا: التحقيق التأديبي:

يعتبر التحقيق التأديبي مرحلة مهمة يجب اتباعها من طرف الإدارة قبل توقيع العقوبة التأديبية المتضمنة للتسريح، حيث تقوم بهذا الإجراء قصد التأكد من صحة الوقائع، أو التهمة المنسوب للموظف، وبالرغم أنه لم يرد تعريف للتحقيق التأديبي في النصوص القانونية للوظيفة العمومية إلا أنه قد ورد المصطلح " التحقيق الإداري " في المادة 171 من الأمر رقم 03-06 بالإشارة إلى إجراء التحقيق التأديبي مع الموظف الذي ارتكب الخطأ التأديبي حيث نصت المادة 171 على أنه " يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة"²، ومنه يعتبر التحقيق التأديبي أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة، وبيان ما إذا كان الفعل بشكل مخالف تأديبية معينة من عدمه، كما أنه يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم، والتهم المنسوبة إليه، وسيلة جمع الحقائق، وبما أن التأديب إجراء عقابي لا يجوز أن على مجرد الشبهة، أو الشك بل لا بد أن يقوم على أساس اليقين المستمد من الواقعة³.

¹ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ سميحة براهيمي، الضمانات التأديبية للموظف في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2013، ص 27.

ثالثا: إحالة الموظف أو المتربص على المجلس التأديبي

يتم إحالة الموظف، أو المتربص على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، لأنه لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة أن توقع عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، إلا بعد أخذ الرأي الملزم من هذه اللجنة حيث تنص المادة 165 في فقرتها الثانية من الأمر رقم 03-06 على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر. بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها"¹.

كما تنص المادة 27 في فقرتها الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه: "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمها فيها"².

رابعا: الفصل في الدعوى التأديبية

وضح المشرع الجزائري أن توقيع التسريح التأديبي كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، يخرج من اختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين، والتي تكون ملزمة بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجموعة كمجلس تأديبي، إذا يقوم المجلس التأديبي بتحديد ساعة ويوم انعقاد الاجتماع، واستدعاء أعضائه، وإخطار الموظف بهذا التاريخ، وتتعقد اجتماعات بأمر من رئيسها، أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل³.

¹ الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، الصادر في 12 نوفمبر 2017.

³ محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008، ص 65.

المطلب الثالث

الآثار المترتبة على التسريح التأديبي

يترتب عن إدارة السلطة التأديبية لعقوبة التسريح آثارها قانونية على المركز الوظيفي للموظف العام، وبعد المصادقة على هذه العقوبة تصبح نهائية وواجبة التنفيذ لكي تنتقل آثارها على الموظف، وبعد اصدار قرار التسريح التأديبي (فرع الأول)، ثم نيين الآثار المادية للتسريح التأديبي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الآثار القانونية للتسريح التأديبي

يترتب على الموظف المسرح تأديبياً آثار قانونية تمسه في مركزه قانوني، والتي تتمثل في تنفيذ عقوبة التسريح، ومدى إمكانية تعيين الموظف بعد التسريح.

أ- تنفيذ عقوبة التسريح:

تقوم الإدارة المستخدمة التي يكون تابعا لها الموظف بتوقيع عقوبة التسريح عند ارتكابه لخطأ تأديبي فتتخذ حالة وقوعها، تنتهي علاقته بالإدارة مباشرة بعد تنفيذه لعقوبة التسريح وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 216 من قانون 06-03 على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ...-5 التسريح ..."¹.

يبلغ الموظف بالعقوبة التأديبية في أجل 08 أيام وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 172 من الأمر 06-03 على أنه: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن بالعقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري"².

¹ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

ب- مدى إمكانية تعيين الموظف العام بعد التسريح

في حالة ما إذا ثبتت العقوبة التي نسبت إلى الموظف العام، فإن السلطة المختصة بالتأديب تقوم بإصدار قرار تسريح تأديبي، ففي هذه الحالة لا يمكنه أن يُوظف من جديد، وهذا وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة 185 من الأمر رقم 03-06 على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"¹.

الفرع الثاني: الآثار المادية للتسريح التأديبي

بارتكاب الخطأ التأديبي الجسيم تقوم السلطة التأديبية باتخاذ بعض الإجراءات للحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام، وإطراد، كما تترتب عليه مجموعة من الآثار التي تمس الموظف في مركزه المادي، والتي تمثل في تحديد تاريخ انقطاع المرتب، وصرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفيد منها الموظف في أثناء خدمته.

أولاً: تحديد تاريخ انقطاع المرتب

إن الموظف العام يستحق مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته، ونجد أن حرمان من المرتب لا يبدأ إلا من تاريخ تسريح الموظف العام، ففي حالة صدور قرار التسريح من قبل المجلس التأديبي بإدانته بناء على الخطأ التأديبي المنسوب إليه، أو تنتهي خدمته من تاريخ صدور قرار التسريح²، وهناك حالتان لتحديد تاريخ حرمان الموظف من راتبه والمتمثلة:

الحالة الأولى: في هذه الحالة فإن تاريخ حرمان الموظف من راتبه يرتبط من تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة أي تسريح الموظف.

¹ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² عادل زياد، مرجع سابق، ص 94.

الحالة الثانية: وهي الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بتسريح الموظف لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك.¹

ثانيا: صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف أثناء خدمته

فالمشروع الجزائري لم يمنح للموظف العام هذا الحق بل اكتفى بالاستثناء في حالة تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حالة ضرورة المصلحة، أو سمحت به، ولقد نصت عليها في المادة 205 من الأمر رقم 03-06 على أنه: "لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب"²

وكذا المادة 206 من نفس الأمر نصت على أنه: "يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى آخر"³.

¹ جيلالي حورية، عقوبة التسريح التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، مذكرة شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019، ص 38.

² الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

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

المبحث الثالث

العزل بسبب إهمال منصب

تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف، والإدارة المستخدمة لعدة أسباب، إذ أن هذه الرابطة ليست بالأزلية، لذلك جاءت النصوص القانونية لتحديد ما للموظف من حقوق، وما عليه من واجبات، وكذا تبيان الإجراءات العقابية التي يمكن أن يتعرض لها خلال مساره المهني في حالة الإخلال بهذه الواجبات، والتي قد تصل إلى درجة وضع حد لحياته الوظيفية عن طريق عزله.

ويعد العزل بسبب إهمال المنصب حالة من حالات إنهاء الخدمة التي تناولها التشريع والتنظيم الجزائري، منذ الاستقلال إلى يومنا الحالي، وهو المتفق والمستقر عليه على الرغم من التقارب بينه مع بعض النظم والمصطلحات المتداولة في مجال الوظيف العمومي وقانون العمل، فهو بمثابة أداة ردعية فعالة في يد السلطة الرئاسية من أجل ضمان حسن سير المرفق العمومي.

فبالنظر لما يشكله إهمال المنصب انعكاسات خطيرة على استمرارية المرافق العمومية من جهة، وعلى استقرار المركز قانوني للموظف من جهة ثابتة، أجبر هذا الأخير على تقديم مبرر لغيابه، وإثبات عدم تقصيره على وجود قوى خارجية عن إرادته حالت دون التحاقه بمنصب عمله. للإمام بجوانب العزل وجب تقديم تعريف له (المطلب الأول) هذا من جهة، ومن جهة أخرى تحديد ضوابط وإجراءات عقوبة العزل (المطلب الثاني)، ثم توضيح الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف (المطلب الثالث).

المطلب الأول

تعريف العزل

لقد منح المشرع الجزائري للجهة الإدارية المختصة سلطة اتخاذ قرار العزل ضد الموظف المرتكب لمخالفة إهمال المنصب بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام، وضمان تقديم الخدمة العمومية باستمرار وبدون انقطاع، وحسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي ينص على: " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول"¹.

تختلف وتتعد التعاريف المتعلقة بالعزل من الجانب الفقهي (الفرع الأول) إلى الجانب التنظيمي للعزل في التشريع الجزائري (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعريف الفقهي للعزل.

تعددت آراء الفقهاء حول تعريف العزل منها نجد:

الأستاذ عطاء الله بوحميذة عرفه بأنه: " إجراء إداري يتخذ بمبادرة الإدارة بإبعاد عامل ما إبعادا نهائيا لا يسبب الإخلال بالالتزام الوظيفي، وإنما لضعف في كفاءاته المهنية، أو الصحية، أو لعدم إخلاصه لها، أو لعجزها الاقتصادي"². و عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه: "سلطة مقررة للسلطة الإدارية المختصة لممارستها عندما تقدر وتقتنع بذلك، دون أن يكون العامل المفصول قد ارتكب مخالفات تأديبية...."³، كذلك عرفه مراد بوطبة بأنه: " فصل الموظف نهائيا، ويشكل دائم من الوظيفة العمومية بسبب الغياب عن منصبه لمدة 15 يوما

¹ المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66 الصادر في 12 نوفمبر 2017.

² عطاء الله بوحميذة، مرجع سابق، ص 16.

³ عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للنشر، الجزائر، د س ن، ص 368.

متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قراء، أو مقرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين"¹. ومنه لإقرار حالة عزل الموظف من الوظيفة العمومية، لا بد أن يكون الغياب لمدة 15 متتالية، فهو يعتبر بمثابة تخلي عن الخدمة دون سبب مقبول وبالتالي ينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة، وذلك لإهمال المنصب، أما بالنسبة للأستاذ هاشمي خرفي فيرى أن العزل "جزء تأديبي قد يتخذ صورتين تختلفان في ظروف تحققهما، والآثار المترتبة عن كل واحد منهما"، وتتمثل هذه الصور فيما يلي:

-**الصورة الأولى:** هي عقوبة من الدرجة الرابعة قد تسلط على مرتكب أحد الأخطاء المهنية

-**الصورة الثانية:** التي قد يتخذها العزل فهي نتيجة تغيب الموظف لمدة 15 متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، ولا تلتزم في هذه الحالة باحترام أي إجراء تأديبي قبل اتخاذ قرارها²

انطلاقاً من التعاريف السابقة نجد الكثير من الاختلافات آراء الفقهاء في مجال الوظيفة العامة حول طبيعة إجراء العزل، حيث ذهب البعض إلى القول بأن العزل ليس عقوبة تأديبية، وإنما مجرد إجراء إداري، في حين يرى البعض الآخر أن العزل هو عبارة عن عقوبة تأديبية، ويرجع سبب هذا الاختلاف إلى عدم إدراج المشرع للعزل ضمن درجات العقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 06-03.

الفرع الثاني: التنظيم التشريعي للعزل في التشريع الجزائري

لم يدرج المشرع الجزائري عقوبة العزل ضمن التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 06-03 سألقة الذكر، كما لم يشير إلى تعريفه في نفس الأمر وإنما

¹ مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 640.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 223.

اكتفى باعتباره سبب من أسباب إنهاء الرابطة الوظيفية، كما اكتفى بتحديد سبب واحد لاتخاذ وهو إهمال المنصب، مما أدى إلى اختلاف الآراء حول تكييفه.

فقد نصت المادة 184 من نفس الأمر على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"¹.

ولكن حاولت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب حيث نصت على أن: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية و قانونية الأساسية"². كما نصت المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على ما يلي: "إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوما متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعذاره مرتين (2)، يجب على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب، أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به"³.

نستنتج من أن المشرع الجزائري قد حرم الموظف الذي يتعرض لإجراء العزل من التمتع بالضمانات التأديبية، هذه التي لا يمكن الحديث عنها إلا عندما يتعلق الأمر بإجراء تأديبي، وبالتالي يعتبر إجراء العزل عقوبة تأديبية، لذلك من الضروري النص صراحة على ذلك

¹ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

² المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

³ المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، الصادر 12 نوفمبر 2017.

باستخدام عبارة "عقوبة تأديبية" عند الحديث عن العزل، وعدم الاكتفاء باستعمال "إجراء إداري" التي تشمل الإجراء التأديبي أيضا بهدف رفع الغموض بهذا الخصوص.¹

المطلب الثاني

ضوابط وإجراءات عقوبة العزل

لقد تطرقنا سابقا إلى عقوبة التسريح التي تعد أقسى العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف العام، وإلى جانب عقوبة التسريح فإنه يجدر الإشارة إلى أن هناك عقوبة أخرى توقع على الموظف العام، وتتمثل في العزل، والذي يكون نتيجة الغياب غير المبرر للموظف لمدة 15 يوماً متتالية، إذا أنه في هذه الحالة يتم قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، ويتم ذلك حسب الإجراءات التي حددها قانون.

إذا يعد العزل أخطر إجراء إداري تمارسه السلطة المختصة ضد الموظف العام الذي أهمل منصبه، حيث يؤدي ذلك إلى حرمانه من التوظيف مستقبلاً، وهذا ما دفع بالمشروع الجزائري إلى تحديد جملة من ضوابط وإجراءات عقوبة العزل التي تنظم عزل الموظف المهمل لمنصبه، وذلك بناء على ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

ومن هنا قسمنا هذا المطلب المعنون بضوابط وإجراءات عقوبة العزل، ومنه قسمناه إلى ضوابط توقيع عقوبة العزل (فرع الأول) و إجراءات عزل الموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ضوابط توقيع عقوبة العزل

نصت المادة 184 من الأمر رقم 06-03 "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء

¹ مباركة بدري، مرجع سابق، ص 134.

العزل بسبب اهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم¹. كما نصت المادة 03 من المرسوم 321-17 على ما يلي: "العزل بسبب اهمال المنصب دون مبرر مقبول اجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية وقانونية الأساسية"².

واستنادا إلى هاتين المادتين نستنتج أن المشرع الجزائري، قد حدد مجموعة الضوابط لتوقيع عقوبة العزل، والتي تشكل ضمانات مهمة بالنسبة للموظف، وتتمثل هذه الضوابط في: ضابط السبب، وضابط الإجراءات، وكذلك الضوابط المتعلقة بقرار العزل.

أولاً: ضابط السبب

لقد حدد المشرع الجزائري المخالفة التأديبية الوحيدة التي تبرر للسلطة الإدارية المختصة توقيع عقوبة العزل، والمتمثلة في مخالفة إهمال المنصب الذي يكون الموظف يعمل فيه، وبالتالي هذا السلوك يشكل إخلالاً بالواجب المهني، وتتمثل هذه مخالفة إهمال المنصب في تغيب الموظف عن عمله لمدة 15 خمسة عشرة يوماً على الأقل، كما نصت عليه المادة 03 سالف الذكر، ويكون هذا الغياب عن العمل بصفة متكررة، و مستمرة، و بدون تقديم مبرر مقبول، مما يدل على تخليه عن المنصب، و هذا ما يستنتج من خلال المادة 02 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 سالف الذكر الوارد حيث نصت على أنه: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل دون مبرر مقبول"³. ومن خلال هذا نستنتج أنه يشترط لوجود إهمال المنصب شرطين أساسيين هما:

¹ الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق.

² المرسوم رقم 321-17، المحدد لأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق.

³ المرسوم التنفيذي رقم 321-17، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

أ- غياب الموظف عن عمله لمدة محددة قانوناً وهي (15) يوماً على الأقل بصفة متواصلة.

ب- عدم تقديم الموظف المتغيب عن العمل مبرراً مقبولاً لغيابه المتكرر¹.

ولقد بين المشرع الجزائري المقصود من عبارة " مبرر مقبول " في المادة 02 فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر، حيث نصت: " يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانوناً، ويرتبطان على وجه الخصوص بما يلي:

- الكوارث الطبيعية

- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير

- المتابعات الجزائية التي تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله "².

ثانياً: ضابط الإجراءات

لقد بين المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر الإجراءات الواجب مراعاتها من طرف السلطة الإدارية المختصة عند توقيع عقوبة العزل، وتتمثل هذه الإجراءات في إجراءات معاينة الغياب وإجراء الإعدار، وإن كان هذا الأخير في حقيقته هو إجراء جوهري³، باعتباره ضماناً وفرها المشرع للموظف قبل تعرضه لعقوبة العزل.

أ- إجراء المعاينة الغياب: يجدر على الإدارة معاينة الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، وذلك بعد تغيب الموظف عن العمل في غير الحالات التغيب المبررة قانوناً، تقوم

¹ مباركة بدري، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، جامعة مولاي الطاهر، السعيدة، 2020، ص 139.

² المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

³ مباركة بدري، مرجع سابق، ص 139.

الإدارة بمعايينة هذا الغياب بموجب وثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري¹، وهذا ما نصت عليه المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه: " يتعين على الإدارة معايينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري "².

ب- إجراء الإعذار: لقد قيد المشرع الجزائري الإدارة بضرورة احترام إجراء الإعذار، وذلك ما نص عليه في المادة 184 من الأمر رقم 06-03 حيث نصت على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم "³. وكذلك في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر⁴، حيث ألزمها بعد معايينة تغيبه عن العمل خلال يومي (02) عمل متتاليين، تقوم الإدارة بتوجيه إعذار أول له إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري كإذار له لمطالبته بضرورة الالتحاق الفوري بمنصب عمله، وهذا ما نصت عليه المادة 05 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 حيث نصت على أنه: " عندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (02) عمل متتاليين، توجه له إعذار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للالتحاق بمنصب عمله فوراً "⁵.

¹ ريمة مقيمي، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسية والقانون، المجلد 13، العدد 01، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر، 2021، ص 157.

² المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

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

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق حيث نصت المادة 03 على أنه: " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية احترام آجال توجيه الإعذار ".

⁵ المرسوم رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

ثم توجه له إعداراً ثانياً في حالة عدم عودته إلى وظيفته، واستئناف عمله، وهذا ما نص عليه المادة 05 فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-321¹.

ولقد بين المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر، مضمون وشكل وكيفية تبليغ الإعدار، حيث ألزم الإدارة عند اعدار الموظف المتغيب للالتحاق بمنصب عمله بإحاطته علماً في الرسالة المتضمنة لهذا الإعدار بالعواقب، أو الإجراءات التي يتعرض لها في حالة عدم التحاقه بمنصب عمله، و المتمثلة في عقوبة العزل، و الشطب من تعداد المستخدمين دون مراعات للضمانات التأديبية، حيث نصت عليها المادة 06 في فقرتها الثانية من نفس المرسوم التنفيذي: "يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعدار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل و شطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانة تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله"².

كما ألزمها بتبليغ الإعدار إلى الموظف المتغيب المعني شخصياً بواسطة البريد برسالة ضمن ظرف موسى عليه مع اشعار بالاستلام، أو بوسيلة قانونية منصوص عليها، وهذا ما نصت عليه المادة 06 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أنه: "يبلغ الإعدار إلى الموظف المعني شخصياً عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موسى عليه مع اشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما"³.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق، حيث تنص المادة 05 على أنه: "إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة عشر (15) أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعدار الأول، أو لم يقدم مبرراً لغيابه، توجه له الإدارة إعداراً ثانياً".

² المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

³ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

ثالثا: الضوابط المتعلقة بقرار العزل

نص المشرع الجزائري على معاقبة الموظف تأديبيا، وذلك بسبب ارتكابه لمخالفة إهمال المنصب، وذلك بعزله بموجب قرار معلن صادر عن السلطة المختصة بالتعيين، ومنه نجد أن الإدارة قيدت بمجموعة من الضوابط المرتبطة بقرار العزل، والمتمثلة فيما يلي:

أ- **تحديد السلطة المختصة بإصدار قرار العزل:** لقد حدد المشرع الجزائري الجهة الإدارية المختصة بتوقيع عقوبة العزل، حيث نجد أنه منح للسلطة التي لها صلاحيات التعيين سلطة إصدار قرار العزل دون تقييدها باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والمجموعة كمجلس تأديبي فإن إجراء العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين، حيث يحق لها إصدار قرار العزل بشكل انفرادي، فهي ليست ملزمة باستشارة أي جهة لا سيما اللجنة المتساوية الأعضاء، ذلك أن العزل ليس إجراء تأديبي¹.

وهذا ما نصت عليه المادة 184 من الأمر رقم 06-03 حيث نصت على أنه: ".تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"²، وكذلك نصت عليها المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر على أنه: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذه بموجب قرار معلن من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد إعذار، بغض النظر عن الضمانات التأديبية وقانونية الأساسية"³.

ب- **تسبب قرار العزل:** تقتضي القاعدة العامة في نظرية القرارات الإدارية عدم إلزام الإدارة، بتسبب قراراتها إلا إذا قيدها قانون بذلك، كما هو عليه الحال بالنسبة للقرارات التأديبية⁴.

¹ مباركة بدري، مرجع سابق، ص 142.

² الأمر رقم 06-03، المنضم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

³ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

⁴ عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية، قضائية وفقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 139،

حيث يسري مبدأ تبرير، أو تسبب هذه الأخيرة على سائر العقوبات التأديبية سواء التي تتخذ بعد استشارة المجلس التأديبي، أو بدون استشارته، باعتباره ضماناً أساسية تسمح للموظف المعني من التعرف على المبررات الشكلية، أو الموضوعية للعقوبة بمجرد الاطلاع على القرار الذي يتضمنها.¹

وعليه فقد ألزم المشرع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتسبب قرار العزل الذي يتضمن عقوبة تأديبية استبعادية تؤثر على المسار المهني للموظف، وتمنعه من التوظيف مجدداً في قطاع الوظيفة العمومية، ولقد ورد نص الضابط التسبب في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر: "... يتخذ بموجب قرار معطل...". وكذا المادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي: "... بعزله فوراً بقرار معطل يسري ابتداءً من تاريخ أول يوم من غيابه."²

ج-تبلغ قرار العزل: لا يسري القرار التأديبي في مواجهة الموظف المعاقب ولا يترتب أثره إلا ابتداءً من تاريخ العلم: "يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية....."³، لذلك ألزم المشرع الإدارة بتبليغ قرار العزل إلى الموظف المعني شخصياً في أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ توقيه، وذلك عن طريق البريد بواسطة رسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول بهما حيث نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر على أنه: "يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداءً من تاريخ توقيعه وفقاً لنفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه ويحفظ في ملفه الإداري"⁴.

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 342.

² المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

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

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

وكذا نصت المادة 06 من المرسوم رقم 17-321 على أنه: "يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موسى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول به"¹

د- إمكانية التظلم الإداري من قرار العزل

يعتبر التظلم الإداري وسيلة إدارية منحها قانون للموظف للطعن في القرار التأديبي أمام السلطة التأديبية التي أصدرته، أو أمام السلطة الرئاسية التي تعلوها، وذلك بهدف تعديل، أو إلغاء هذا القرار، ويعد هذا التظلم إجراء سابق للجوء إلى القضاء، حيث يوفر على الموظف المال، و الوقت، ويخفف على القضاء المنازعات التي يمكن تسويتها وديا بعيدا عن إجراءاته الطويلة، و المعقدة².

ولقد منح المشرع هذه الوسيلة للموظف الذي تعرض إلى عقوبة العزل حيث ألزم الإدارة أن تحيطه علما بإمكانية التظلم الإداري من قرار العزل من خلال تدوين ملاحظة في تبليغ هذا القرار، تعلمه من خلالها بإمكانية التظلم منه لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وهي السلطة التي لها صلاحيات التعيين، وذلك خلال أجل شهرين (04) ابتداء من تاريخ التبليغ، وهذا ما نصت عليه المادة 13 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر نصت على أنه: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه"³.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

² أحسن غربي، مرجع سابق، ص 425.

³ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

الفرع الثاني: إجراءات عزل الموظف

نجد أن عزل الموظف من وظيفته عقوبة تأديبية لم ترد ضمن التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد الموظف، أو العون المتربص بسبب ارتكابه لمخالفة إهمال المنصب، والمتمثلة في عدم التحاقه لوظيفته بتغييره لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية دون أي مبرر مقبول. ونجد أن عقوبة عزل الموظف عقوبة لا يمكن توقيعها ضده الإجراءات، وهذا ما سوف نتطرق إليه، الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل (أولا) وإجراءات توقيع عقوبة العزل (ثانيا).

أولا: الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل

ألزم المشرع الجزائري الإدارة بأنها لا يمكن اتخاذ إجراء العزل بمجرد توافر شروط وضعية إهمال المنصب، بل يجب توجيه إعدار قانوني للموظف المتغيب عن العمل، بهدف منحه فرصة تبرير غيابه، وتوضيح الظروف، والأسباب التي اضطرت له لذلك¹ فإذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر من الغياب المتتالي بالرغم من الإعدارين تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم غيابه²، أما إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة قرار المبرر، و التأكد من صحة المعلومات، و صلاحية الوثائق المقدمة وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم رقم 17-321 نصت على أنه: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل

¹ محمد فلاح، الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2020، ص ص 66، 67.

² سعيد سحارة، مرجع سابق، ص ص 33، 34.

تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين(2)، ابتداء من تاريخ تبليغه¹.

ثانيا: إجراء توقيع عقوبة العزل

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 321-17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال منصب، تلتزم الإدارة بمعاينة غياب الموظف وتوجيه له إذارين، وإلا يكون باطلا وعديم الأثر، وهذا ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321-17 تنص على أنه: "يعد باطلا وعديم الأثر كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم"².

إذ تقوم بالخصم من راتبه في حالة التحاقه بمنصب عمله، واستئناف عمله وتقديم مبرر مقبول لغيابه³، حيث نصت المادة 09 في الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 على ما يلي: "إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الإذارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصما من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها"⁴.

كذلك نجد أن الإدارة تقوم بالخصم من راتبه، وتوقع عليه عقوبة تأديبية في حالة التحاقه بمنصب عمله دون تقديم مبرر مقبول لغيابه، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من نفس المرسوم التنفيذي رقم 321-17 على أنه: "غير أنه إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر

¹ المرسوم التنفيذي رقم 321-17، المتعلق بتحديد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

² المرسوم التنفيذي رقم 321-17، المتعلق بتحديد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

³ بلال بلغلام، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، جامعة الوادي، العدد الثاني، الجزائر، سبتمبر 2019، ص 680.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 321-17، المتعلق بتحديد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

مقبول للغياب فإن الإدارة زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال"¹.

ومنه نجد أن المشرع الجزائري قضى صراحة بعزل الموظف المنقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة 15 يوما متتالية على الأقل بدون إذن مسبق، أو عذر مشروع لأن ذلك يدل على استهتار من جانبه بإهمال وظيفته، وعدم تقديره لما قد يترتب على هذا الانقطاع من إخلال بسير العمل في الجهة التي يتبعها².

المطلب الثالث

الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف.

من أخطر الآثار المترتبة على إجراء العزل ما نصت عليه المادة 185 من الأمر رقم 03-06 التي نص فيها: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"³، أي إن الموظف العمومي الذي تم عزله لا تتقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة وحسب، وإنما بالوظيفة العمومية ككل. للتعرف على الآثار المترتبة عن قرار العزل تم دراسته بالنسبة للموظف العمومي المهمل لمنصبه الوظيفي (فرع الأول)، وبالنسبة للمرفق العمومي الإدارة، أو المؤسسة المستخدمة (فرع الثاني).

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن صدور قرار عزل بالنسبة للموظف

نجد أن المشرع الجزائري قد نص صراحة على عزل الموظف المنقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة 15 يوما متتالية على الأقل⁴، وذلك دون إذن مسبق، أو عذر مشروع مما

¹ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

² سعيد سحارة، مرجع سابق، ص 35.

³ الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

⁴ سعيد سحارة، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد 01، جامعة الشهيد محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2019، ص 35.

يدل على إهمال وظيفته، وعدم تقديره مما يترتب على هذا الانقطاع سبب لمساءلته تأديبيا بل جعله سببا لفقدان وظيفته¹، ولتوضيح ذلك تطرقنا في هذا الفرع إلى فقدان صفة الموظف (أولا)، عدم توظيف مجددا في الوظائف العمومية (ثانيا)، وأخيرا مدى استمرارية الحقوق والواجبات الوظيفية (ثالثا).

أولا: فقدان صفة الموظف

جاءت التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية لتبين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف العام، والجهة الإدارية التي ينتمي إليها، وهي الحالات التي تكاد تجتمع فيها كل التشريعات الوظيف العمومي على أنها تفقد الموظف صفته، وهذا نتيجة لانقطاع العلاقة التي تربطه بالإدارة، وبالتالي تصبح الوظيفة التي كان يشغلها ذلك الموظف خالية فيجوز شغلها إما بالتعيين، أو الترقية²، ومنه يترتب على إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب العزل فقدان الموظف المعزول لصفة الموظف، والتجريد منها وترسيمه بها³، ونجد أن المشرع الجزائري قد تناول من خلال نص المادة 216 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "ينتج إنهاء التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، العزل..."⁴.

وبمقتضى هذا النص نجد أنه لا تفقد صفة الموظف إلى بتوفر شرطين هما أن يكون الانتهاء التام للعلاقة الوظيفية، وأن يكون هناك سبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية.

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 209، ص 219.

² يحي قاسم سهل، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص 90.

³ سلطاني ليلة، العزل من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 02، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2019، ص 72.

⁴ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

قد تجدر بنا الإشارة على أنه بفقدان الموظف لتلك الصفة يصبح معزولا خارج عن إطار سلكه الوظيفي، وبالتالي يفقد كل الحقوق المتعلقة بصفته الوظيفية، كما يتبع فقدان صفة الموظف تجريد الشخص من جميع الوسائل التي تدل على صفته كموظف مثل البطاقة المهنية، أو أي وسيلة كان يستعملها في أداء مهامه¹.

ثانيا: عدم التوظيف مجددا في الوظائف العمومية

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور القرار التأديبي المتضمن قرار العزل تجاه الموظف، وينتج عن ذلك التجريد من صفة الموظف وسقوطها، ومنه ينبغي على موظف إخلاء المنصب الذي كان يزاول فيه عمله، وجميع التزاماته، وواجباته الملقاة عليه، مما ينتج عن هذا القرار منعه من إعادة التعيين مرة أخرى، وتولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها²، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 185 من الأمر رقم 03-06 على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"³، ومنه نستنتج أن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح، أو العزل لا يمكن أن يوظف في الوظيفة العمومية، ومنه تنتهي خدمة الموظف العمومي بموجب صدور قرار العزل، كما أكد المنشور رقم 05 ك خ انه لا يحق للموظف الذي خضع للعزل بسبب التخلي عن الوظيفة الالتحاق مجددا بالوظائف العامة ، وأورد استثناء مفاده إذا كان سبب التخلي عن

¹ مراد بوطبه، مرجع سابق، 664.

² هيبة فلاح، عزل الموظف بسبب إهمال منصب، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص 56.

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

الوظيفة قوة قاهرة يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل الترشح للتوظيف من جديد بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية¹

ثالثاً: مدى استمرار الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفية

إن المشرع الجزائري نص صراحة في المادة 216 على زوال صفة الموظف بنهاية العلاقة الوظيفية، وهذه الصفة هي التي تخوله بتمتع بالحقوق والضمانات المقررة في قانون، ويلتزم بموجبها بالواجبات القانونية المفروضة على الموظف.

أ- مدى استمرار الحقوق والضمانات الوظيفية

الأصل أن الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية مع الإدارة لا يتمتع بالحقوق والضمانات التي كانت تخول له صفة الموظف، ويدل على هذا الأصل غياب أي نص في الأمر رقم 03-06 يقرر حقوق وضمانات الموظف بعد نهاية العلاقة الوظيفية، كما أن زوال صفة الموظف بما يترتب من حقوق، واستثناء على هذا الأصل كرست بعض القوانين الأساسية الخاصة حقوقاً وضمانات الموظفين بعد نهاية علاقتهم الوظيفية بالإدارة، وذلك ما نص عليه قانون الأساسي الخاص بأسلاك الأمن الوطني من حماية موظفي الشرطة بعد تعاقدهم مما قد يعرضون له من كل أنواع الضغط، أو التهديد، أو الإهانة، أو الشتم في شخصيتهم، أو عائلاتهم، إذا أثبتت العلاقة السببية بين هذه الأفعال وصفتهم الوظيفية السابقة².

¹ منشور رقم 05 ك خ، المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الموظف المستقيل بصفة قانونية من المشاركة في مسابقة التوظيف للالتحاق بالوظيفة العامة إلا بعد انقضاء أجل (03) سنوات كاملة من التاريخ الفعلي للاستقالة.

² مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 667،668.

وهذا ما نصت عليه المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 على أنه: " تمتد الاستفادة من أحكام المادتين 38 و39 أعلاه إلى موظفي الشرطة المحالين إلى التقاعد عند ثبوت العلاقة السببية مع صفتهم شرطة أو مع مصلحة حينما كانوا في الخدمة"¹.

ب-مدى استمرار الواجبات

الأصل أن الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية مع الإدارة، أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها تتحلل من كافة الواجبات القانونية التي كانت عاتقه بحكم العلاقة الوظيفية، إلى ما نص عليه قانون، وبالعودة إلى الأمر رقم 06-03 لاحظ غياب أي نص يلزم الموظف بعد نهاية العلاقة الوظيفية بواجباته، فمثلا نص قانون الأساسي الخاص بموظفي الحماية المدنية على استمرار التزام هؤلاء بالسير المهني حتى بعد إنهاء العلاقة الوظيفية² وهذا ما نصت عليه المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المتضمن قانون الأساسي الخاص بموظفي الحماية المدنية تنص على: " دون المساس بأحكام قانون العقوبات، يلزم الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية بالسير المهني، سواء تعلق الأمر بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي أطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة، يستمر التزام موظفي الحماية المدنية بهذا الواجب حتى بعد انتهاء الخدمة"³.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10-322، المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر، 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي المنتمين لأسلاك الخاصة للأمن الوطني، ج ر، العدد 78، الصادر 26 ديسمبر 2010.

² مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 668.

³ المرسوم التنفيذي رقم 11-106، مؤرخ في أول ربيع الثاني 1432 الموافق 06 مارس سنة 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر، العدد 15، الصادر في 09 مارس 2011.

بمعنى آخر يجب على الموظف أن يلتزم بالسفر المهني، وألا يفشي محتوى أية وثيقة، أو أي حدث أو خبر بحوزته، أو يطلع عليه بحكم ممارسة مهامه، وألا يطلع عليه الغير حتى بعد إنهاء العلاقة الوظيفية.¹

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن صدور قرار عزل الموظف بالنسبة للإدارة

نتج عدة آثار قانونية عن نهاية العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة، أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها الموظف، حيث نتطرق إلى مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء (أولاً)، وتحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية (ثانياً)، كذلك التوقيف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة (ثالثاً)، وأخيراً التزام الإدارة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول (رابعاً).

أولاً: مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء

نجد في الأصل أن قرار إنهاء العلاقة الوظيفية غير قابل للإلغاء متى صدر مستوفياً الشروط القانونية، فقرار إحالة الموظف على التقاعد، أو التسريح، أو عزله، أو قبول استقالته غير قابل للرجوع فيه²، كذلك نجد أن المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 نصت على أنه: "إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال أجل محدد في المادة 13 أعلاه تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي."³

¹ محمد زايد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالبيضاء، 2013، ص 90.

² هبة فلاح، مرجع سابق، ص 58.

³ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

ثانياً: تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية

انطلاقاً من نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، حيث أنها تنص على أنه: ".... يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعداء إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله"¹. ومنه نجد أنه يشطب الموظف من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمله، فنجد أن بعد صدور قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والمؤسسة، أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها تقوم السلطة المؤهلة بتحرير منصب العمل الذي كان يشغله فيصبح منصب شاغراً قابلاً للاستغلال²، حيث يدرج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد استغلاله في التوظيف، ويشطب اسم الموظف من القائمة الإسمية لتعداد الموظفين³.

ثالثاً: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة

يترتب عن نهاية العلاقة الوظيفية من الناحية المادية توقيف راتب الموظف، فلا تتحمل ميزانية الإدارة، أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها دفع راتبه، ويجسد هذا الأمر عملياً بإصدار شهادة توقيف الراتب من مصالح المالية، و الميزانية، ويبدأ سريان هذا الأثر أساسه من القاعدة⁴، التي نصت عليها المادة 121 من الأمر رقم 06-03 والتي تنص على أنه: "يوافق الراتب الأساسي الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف، ويمثل الراتب المقابل للواجبات قانونية الأساسية للموظف"⁵، ومفادها أن الراتب يمثل المقابل للواجبات قانونية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المتعلق بتحديد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.

² هيبية فلاح، مرجع سابق، ص 59.

³ مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 671.

⁴ يحي قاسم سهل، مرجع سابق، ص 106.

⁵ الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

رابعاً: التزام الإدارة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول.

إذا انتهت العلاقة الوظيفية بين الموظف والمؤسسة، أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، تلتزم هذه الأخيرة بدفع الحقوق المالية المستحقة للموظف عليها، فتسدد الرواتب المتأخرة والتعويضات كالتعويض عن الساعات الإضافية ومختلف المنح والعلاوات¹، فالأصل أن الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية لا يستفيد من حقوق مالية تلزم المؤسسة، أو الإدارة التي ينتمي إليها بدفعها، حيث أن الأمر رقم 06-03 ومختلف قوانين الوظيفة العمومية التي تعترف بما يسمى بمكافأة نهاية الخدمة التي أقرها بعض قوانين الوظيفة العمومية².

¹ هيبية فلاح، مرجع سابق، ص 61.

² مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 673.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون العمومي الجزائري، وقفنا على أهم الأسباب التي وضعها المشرع لإنهاء العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، و التي تضمنتها المادة 216 من الأمر 06-03، المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 1996، هذه الأسباب قد تكون عادية و تشمل أسباب تدخل فيها قوة قانون وقد تكون غير عادية يتدخل فيها أحد الطرفين أو كلاهما.

حيث خلصنا إلى أن المشرع أعطى بعض الضمانات الإدارية القضائية للموظف العمومي بموجب قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد و أشرنا إلى التعديل الجديد لنظام التقاعد بموجب مرسوم تنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30 أبريل 2020 المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد سن قانونية للتقاعد، وهذا كله راجع إلى الأوضاع الاقتصادية التي تمر بها البلاد حاليا.

كما أولى الاهتمام بالموظف لإنهاء الرابطة الوظيفية عند الاستقالة عن طريق تنظيم إداري قانوني لإحداث توازن بين مصلحة الموظف العام و الإدارة التي ينتمي إليها، وذلك بإصدار قرار إداري تصدره السلطة المختصة سواء بقوة قانون أو بإرادة كلا الطرفين، و اعتبر الجنسية كشرط أساسي لتولي الوظائف العامة يتم تجريد الموظف منها بموجب مرسوم وفي حالة ارتكاب الموظف للجنحة أو جنائية، و الحكم عليه قضائيا بهذه العقوبات كونه فقد حقوقه المدنية و من ثم يقتضي إنهاء مهامه و فك الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة بالعزل أو التسريح في جميع المناصب و الوظائف العمومية والتي لها علاقة بالجريمة التي نظمها المشرع بالأمر 70-86 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل و المتمم بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005.

أما الأسباب الغير العادية التي يتدخل فيها كلا الطرفين فهي العزل و التسريح والاستقالة من الوظيفة ترتب أفسى عقوبة تأديبية حيث تنقطع علاقته بالإدارة من جهة، ومن الوظيفة العمومية من جهة ثانية.

اذن في كلتا الحالتين فإن هذا الإنهاء لا ينتج أثره إلا بعد قرار إداري نهائي يقطع العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، وبعد دراسة الموضوع يمكن استخلاص أهم النتائج التي تم التوصل إليها، فضلا عن بعض الاقتراحات والتوصيات، ولعل أهم ما يمكن استنتاجه في شأن إنهاء الخدمة في التشريع الجزائري ما يلي:

-إنهاء الخدمة العمومية يؤدي إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة ويترتب عليه آثار قانونية مادية بالنسبة للطرفين (الإدارة -الموظف)، فبالنسبة للتقاعد فإن الموظف المحال على التقاعد يستحق معاش يكفل حمايته بعد الخروج من الوظيفة ولا يجوز حرمانه منه لأنه حق من حقوقه الشخصية منحت له بقوة قانون.

-أما بالنسبة للمستقبل يجوز تعيينه في منصب آخر حتى بعد صدور قرار قبول الاستقالة، وفي حالة الوفاة لا ترتب للموظف المتوفي، وإنما تمنح لذوي الحقوق في شكل منحة وفاة، وبالنسبة للعزل والتسريح يمنع الموظف منعا باتا للرجوع إلى الوظيفة لما لها من خطورة لمساس أمن الدولة وحسن سير المرفق العام.

أما الاقتراحات وبعض النتائج هي:

- إعادة النظر في حرمان الموظف الذي كان محل عزل وتسريح من الوظيفة لأنه إجراء قاسي لا يتماشى والواقع المعاش.

- بالنسبة لقانون التقاعد الجديد كان من الأجدر في رأينا إعادة النظر في إصدار قانون للإحالة على التقاعد في بعض الأسلاك لما لهما من أهمية من حيث المناصب و كذا من

حيث تسيير المرفق العام بشكل منتظم و مستمر و ما يتناسب والقدرات البدنية وكذلك لما لهم إعطاء فرصة للتوظيف الخارجي.

في ختام هذه الدراسة نستذكر ما قاله القاضي البيساني في رسالته إلى عماد الدين الأصفهاني و التي جاء فيها: ".....إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا في يومه إلا قال في غده: لو غير هذا لكان أحسن ولو كان كذا لكان مستحسن ولو قام هذا لكان أفضل ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا لعمرى من أعظم العبر، ودليل على استيلاء النقص على جملة البشر'.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية

1. المصادر

1. القرآن الكريم برواية ورش عن نافع.

2. الكتب

1. أعراب بلقاسم، قانون الدولي الخاص الجزائري (تنازع الاختصاص القضائي الدولي، الجنسية)، د ط، ج 2، دار هومة للنشر، الجزائر، 2005.
2. بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
3. بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري، د ن ط، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2005.
4. بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري، د ن ط، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2005.
5. حمدي سليمان قبيلات، قانون الإداري، ط 1، ج 2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2001. عبد القادر بن مزوزية، دليل الموظف الجزائري مرشد الموظف الجديد، 2012.
6. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
7. سعد نواف العنزي، النظام قانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007.

8. سعيد بوالشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجزائر، 1976.
9. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
10. سليمان أحمية، التنظيم قانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج2، الجزائر، 1998.
11. سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في قانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2005.
12. عاشور دمان ذبيح، شرح قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006، دار الطباعة دار الهدى والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
13. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، مدخل عام لقانون العمل الفردية في منازعات العمل الجماعي وممارسة حق الاضراب، منازعات الضمان الاجتماعي، د ط، علوم النشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
14. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
15. -عبد اللطيف السيد رسلان عودة، الاستقالة في الوظيف العمومي في النظام الوضعي والإسلامي، دراسة مقارنة، دار الكتاب قانوني، مصر، 2004.

16. عطا الله بوحמידة، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة وقانون الأساسي العام للعمال، دراسة مقارنة، جامعة الجزائر، 1990.
17. عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية، قضائية وفقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
18. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر، 2015.
19. عمار بوضياف، تطور قطاع الوظيفة العامة في الجزائر "دراسة تاريخية وصفية تحليلية"، مجلة الفقه وقانون، العدد 37، الجزائر، 2015.
20. -عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للنشر، الجزائر، د س ن.
21. عمار عوابدي، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
22. ماجد رغب الحلو، قانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004.
23. محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورا فتلي، كلية الحقوق بني سويف، جامعة القاهرة، مصر، 1982.
24. محمد بن ضنيتان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي لدراسات الأمنية والتدريب، المملكة العربية السعودية، 1992.
25. محمد حسنين، الوجيز في نظرية الحق، المؤسسة الوطنية في الكتاب، الجزائر 1985.

26. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام قانون الإداري، د ط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005.
27. محمد فؤاد عبد الباسط، قانون الإداري (تنظيم الإدارة، نشاط الإدارة، وسائل الإدارة)، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
28. محمود حلمي، قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، 1986.
29. مراد بوطبة، نظام الموظفين في قانون الجزائري دراسة تحليلية للأمر 06-03، ط 01، دار هومة، 2018.
30. مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، ج2، باب في إغماض الميت والدعاء له حضر.
31. مصطفى محمد مصطفى الباز، جنسية المرأة المتزوجة في قانون الدولي الخاص المقارن والفقہ الإسلامي، د ط، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001.
32. نواف كنعان، قانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 209.
33. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2010.
34. يحيى بن شرف النووي، روضة الطالبين وعمدة المفتين، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، ج3، ط3، عمان، 1991.
- 35.

3. الرسائل والمذكرات الجامعية

أ- رسائل الدكتوراه

1. بشير هادفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في قانون، جامعة باجي المختار، عنابة، 2008.
2. عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016.
3. علي موصدق، الاستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة شهادة ماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية الإدارية، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، مدرسة دكتوراه، 2018.
4. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني انقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، اشراف بارش سليمان، كلية الحقوق، باتنة، 2007.
5. يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه دولة في قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.
6. **مذكرات الماجستير**
 1. إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، 2002
 2. سميحة براهيم، الضمانات التأديبية للموظف في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2013.
 3. عبد السلام بن ناصر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.

4. عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام قانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة أردني والكويتي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط كلية الحقوق، الأردن، 2012.
5. فيوز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطاء المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2012 .
6. محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008.
7. يوسف حاج سعيد، الفصل التأديبي للموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية قانون، جامعة اليرموك، الأردن، 2015،

ج- مذكرات الماستر

1. أسماء عنوسي، الاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2019.
2. جعفر عبد الباقي، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018.
3. جيلالي حورية، عقوبة التسريح التأديبي للموظف العام في قانون الجزائري، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، مذكرة شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019.

4. حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
5. حورية عامرة، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021.
6. رياض بوقرين، النظام قانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، مذكرة شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017.
7. زهرة خالدي، انهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومية الجزائري 06-03، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2020.
8. طارق حليلو، الحماية الجنائية لحرمة الميت بين الشريعة الإسلامية وقانون الجزائري، مذكرة شهادة الماستر في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة الإسلامية تخصص شريعة وقانون، جامعة الشهيد حمه لخضر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الوادي، 2014.
9. عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في قانون الجزائري، مذكرة شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014.
10. عبد الكريم بوضياف، نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021.

11. محمد بن الشريف، النظام قانوني لحق التقاعد في نظام الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر في قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018.
12. محمد حيدرة، تشريح الجثث والانتفاع بأعضاء الميت في الشريعة الإسلامية وقانون الطبي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2001.
13. محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
14. محمد فلاح، الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2020.
15. مصطفى براهيم، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة شهادة الماستر، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، البويرة، 2018.
16. نرجس تدرانت، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجلفة، 2008.
17. هيبية فلاح، عزل الموظف بسبب إهمال منصب، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.

18. وسيلة معروف، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير الحالات التأديب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في قانون، كلية الحقوق، تخصص منازعات عمومية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016.

4- المقالات

1. بدر عمر العمر، الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة التاسعة، العدد 17، 2000.
2. بلال بلغلام، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، جامعة الوادي، العدد الثاني، الجزائر، سبتمبر 2019.
3. ريمة مقيمي، النظام قانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسية وقانون، المجلد 13، العدد 01، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر، 2021.
4. سعيد سحارة، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد 01، جامعة الشهيد محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2019.
5. سلطاني ليلة، العزل من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الامر 03-06 المتضمن قانون الأساسي العام في الجزائر، مجلة قانون العام الجزائري والمقارن، العدد 02، جامعة الجيلالي اليايس، سيدي بلعباس، 2019.
6. عبد الكريم بلعربي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في قانون الجزائري، مقال منشور في مجلة دفاتر السياسة وقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد 16، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2017.

7. علاء الدين عبد الحسن جبر البلاوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة قانون، 2016. خديجة مرابط، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي بالبيضاء، الجزائر، المجلد الأول، العدد الثامن، 2017.
8. مباركة بدري، التنظيم قانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، مخبر حماية حقوق الانسان بين النصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، العدد الثاني، الجزائر، 2014.
9. مبروك محادي، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل والامراض المهنية، المحكمة العليا، الجزء الثاني، الغرفة الاجتماعية، الجزائر، 1996.
10. محمد احمد حلمي، الموت الشرعي والطبي والأحكام الفقهية المترتبة عليها، كلية الدراسات الاسلامية والعربية للبنات، الإسكندرية، مجلد 01، العدد 31.
11. محمد زايد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالبيضاء، 2013.
12. مريم زيان، نظام التقاعد في الجزائر وفقا لتعديل الجديد بموجب قانون رقم 16-15، المجلد 04، العدد 2019.
13. مريم ضبع، حوادث العمل والأمراض المهنية، أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد ثالث، الجلفة، 2014.
14. مهدي بخدة، النظام قانوني للاستقالة (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري)، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مجلد 11، العدد 02، الجزائر، 2019.

15. نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر رقم 06-03، المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، العدد الخامس.

5- المحاضرات

1. صلاح الدين بوجلال، محاضرات في مادة الجنسية أقيمت على الطلبة السنة ثانية ليسانس قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2014، 2.

6- النصوص القانونية

1- الدساتير

1. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر ج ج عدد 82 الصادر في 30 ديسمبر 2020.

2- النصوص التشريعية

أ- القوانين

1. قانون العضوي رقم 05-11، مؤرخ في 10 جمادى الثانية عام 1426 الموافق 17 يوليو 2005، المتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر، العدد 51، الصادرة في 20 يوليو 2005.

2. قانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، ج ر العدد 02 الصادر بسنة 1963.

3. قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن قانون الأساسي العام للعامل ر العدد 32، المعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 01 جويلية 2006، المتضمن قانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، ج ر العدد 13 الصادر في 24 مارس 1985.
4. قانون رقم 83-11، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 ج 4. ر، ع 28، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية
5. قانون رقم 83-13، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو 1983، ج ر، العدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983.
6. قانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير 2005، ج ر، العدد 15، مؤرخة في 27 فبراير 2005.
7. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 17، الصادر 25 أبريل 1990.
8. قانون رقم 91-29 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم قانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991.
9. قانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ج ر، رقم 25 مؤرخة في 14 أبريل 2002، قانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج ر رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

10. قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008.
11. قانون رقم 15-05 المؤرخ في أول فبراير 2015، يعدل ويتمم قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، ج ج د ش، عدد 07، مؤرخة في 12 فبراير 2015.
12. قانون رقم 16-15 مؤرخ في أول ربيع الثاني 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم قانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 78، الصادر 31 ديسمبر 2016.

ب- الأوامر

1. أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 يونيو 1966م، المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.
2. أمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966، متضمن قانون العقوبات، ج ر، العدد 71.، الصادر بتاريخ 11 جوان 1966 معدل ومتمم
3. أمر رقم 70-86 المعدلة بالأمر رقم 05-01 مؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005، ج ر ج ج عدد 15.
4. أمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن قانون المدني، ج ر عدد 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975 .

5. أمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997، يعدل ويتم قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر، ج ج د ش، عدد 38 مؤرخة في 04 يونيو 1997. - الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 6 يوليو سنة 1996، يعدل ويتم قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر، ج ج د ش، عدد 42، مؤرخة في 07 يوليو 1996.

6. أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ج ر، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.

ج- المراسيم

أ- المراسيم التشريعية

1. مرسوم التشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 مايو 1994، يحدث التقاعد المسبق، ج ر، ج ج ، عدد 34، مؤرخة في 01 يونيو 1994.

1-1 - المراسيم الرئاسية

1. مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتضمن اصدار نص تعديل الدستور الموافق عليه في استيفاء 28-11-1996، في ج ر ج ج ، عدد 76، صادر تاريخ 08-12-1996 معدل ومتمم.

2. مرسوم الرئاسي رقم 06-124 مؤرخ في 27 صفر عام 1427 الموافق 27 مارس 2006، يحدد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، ج ر، العدد 19، الصادر في 29 مارس 2006.

3. مرسوم الرئاسي رقم 20-251، المؤرخ في 27 محرم 1442 الموافق ل 15 سبتمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، ج ر، العدد 54، الصادرة 16 سبتمبر 2020.

1-2 - المراسيم التنفيذية

1. مرسوم التنفيذي رقم 98-317، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ج ج د ش، عدد 74 مؤرخة في 05 أكتوبر 1998.

2. مرسوم التنفيذي رقم 10-322، المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر 2010، المتضمن قانون الأساسي الخاص بموظفي المنتمين لأسلاك الخاصة للأمن الوطني، ج ر، العدد 78، الصادر 26 ديسمبر 2010.

3. مرسوم التنفيذي رقم 11-106، مؤرخ في أول ربيع الثاني 1432 الموافق 06 مارس سنة 2011 المتضمن قانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر، العدد 15، الصادر في 09 مارس 2011.

4. مرسوم التنفيذي رقم 16-80 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 24 فبراير سنة 2016، يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، ج ر، العدد 12، الصادر في 28 فبراير 2016.

5. مرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66 الصادر في 12 نوفمبر 2017.

6. مرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، الصادر في 12 نوفمبر 2017.

7. مرسوم التنفيذي رقم 20-107، المؤرخ في 07 رمضان عام 1441 الموافق 30 أبريل 2020، المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج ر، العدد 27، الصادرة في 06 مايو 2020.

3- المناشير

1. قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 38361 في 2008، غير منشور.

2. منشور رقم 05 ك خ، المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الموظف المستقل بصفة قانونية من المشاركة في مسابقة التوظيف للالتحاق بالوظيفة العامة إلا بعد انقضاء اجل (03) سنوات كاملة من التاريخ الفعلي للاستقالة.

4- التعليمات

1. التعليمات رقم 17 مؤرخة في 12 جويلية 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العامة، تتضمن تعيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية.

فهرس

الموضوعات

الصفحة	الموضوع
/	شكر وتقدير
/	اهداء
/	قائمة المختصرات
أ	مقدمة
الفصل الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة قانون	
09	المبحث الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب الوفاة
10	المطلب الأو: تعريف الوفاة
10	الفرع الأول: التعريف الفقهي للوفاة
11	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للوفاة
12	المطلب الثاني: حالات الوفاة
12	الفرع الأول: انتهاء الخدمة بالوفاة الطبيعية
13	أولاً: الوفاة الحقيقية
14	ثانياً: الوفاة الافتراضية
18	الفرع الثاني: الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني
18	أولاً: الوفاة الناتجة عن حادث عمل
20	ثانياً: الوفاة المتعلقة بمرض مهني
23	المطلب الثالث: الآثار القانونية المترتبة على الوفاة
23	الفرع الأول: الآثار المترتبة عن الوفاة الطبيعية

24	الفرع الثاني: آثار المترتبة عن الوفاة بحادث عمل أو مرض مهني:
26	المبحث الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بالتقاعد
26	المطلب الأول: تعريف التقاعد
27	الفرع الأول: التعريف الفقهي للتقاعد
27	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للتقاعد
30	الفرع الثالث: تمييز التقاعد عن النظم المشابهة
30	أولاً: تمييز التقاعد عن الاستقالة
31	ثانياً: تمييز التقاعد عن التسريح غير التأديبي
32	الفرع الثاني: أساس نظام التقاعد وأهدافه
32	أولاً: أساس ومبادئ التقاعد في التشريع الجزائري
33	المطلب الثاني: أحكام التقاعد في التشريع الجزائري
34	الفرع الأول: التقاعد العادي (وفق السن قانوني)
35	الفرع الثاني: التقاعد دون شرط السن
35	الفرع الثالث: التقاعد النسبي
36	الفرع الرابع: التقاعد المسبق
38	المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن التقاعد
38	الفرع الأول: الآثار المالية
38	أولاً: المعاش المباشر وضوابطه
40	ثانياً: المعاش المنقول
40	الفرع الثاني: الآثار الادارية

40	أولاً: إجراءات الإحالة على التقاعد
41	ثانياً: دور الصندوق الوطني للتقاعد
42	المبحث الثالث: انتهاء العلاقة الوظيفية بفقدان الجنسية أو بفقدان الحقوق المدنية
42	المطلب الأول: المقتضى قانوني لفقدان الجنسية الجزائرية
43	الفرع الأول: الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية
43	أولاً: الفقد باكتساب جنسية دولة اجنبية:
44	الفرع الثاني: الفقد اللاإرادي للجنسية الجزائرية
44	أولاً: الفقد عن طريق السحب
45	ثانياً: الفقد عن طريق التغيير
46	ثالثاً: الفقد عن طريق التجريد
48	المطلب الثاني: المقتضيات قانونية لفقدان الحقوق المدنية
48	الفرع الأول: شرط التمتع بالحقوق المدنية للالتحاق بالوظيفة العمومية
48	أولاً: بالنسبة للمجال العام
49	ثانياً: في المجال الخاص
50	الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية كسبب لانقضاء الرابطة الوظيفية
51	أولاً: فقدان الحقوق المدنية في قانون العقوبات
51	ثانياً: فقدان الحقوق المدنية في قانون الوظيفة العمومية
51	المطلب الثالث: آثار فقدان الجنسية والحقوق المدنية
51	الفرع الأول: آثار الفقد الإرادي للجنسية الجزائرية
52	أولاً: الآثار الفردية

52	ثانيا: الآثار الجماعية
54	الفرع الثاني: آثار فقد اللارادي للجنسية الجزائرية
54	أولا: آثار فقد عن طريق السحب
55	ثانيا: آثار فقد عن طريق الاسقاط
56	ثالثا: آثار فقد عن طريق التجريد
58	الفرع الثالث: آثار فقدان الحقوق المدنية على انقضاء الرابطة الوظيفية
58	أولا: آثار الحكم الجزائي على فقدان الحقوق المدنية
59	ثانيا: آثار فقدان الحقوق المدنية على انقضاء الرابطة الوظيفية
الفصل الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة كلا الطرفين أو احدهما	
63	المبحث الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بالاستقالة
64	المطلب الأول: تعريف الاستقالة
64	الفرع الأول: التعريف الفقهي للاستقالة
65	أولا: تعريف الفقه الفرنسي
66	ثانيا: تعريف الفقه العربي
67	الفرع الثاني: تنظيم المشرع الجزائري لحق الموظف العام في الاستقالة في قوانين الوظيفة العامة
67	أولا: تعريف الاستقالة حسب الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 جوان 1966
68	ثانيا: الاستقالة حسب الأمر رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن قانون الأساسي العام للعامل
68	ثالثا: الاستقالة حسب المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن قانون الأساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

69	رابعاً: الاستقالة بعد صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العامة
69	الفرع الثالث: التعريف القضائي للاستقالة
71	المطلب الثاني: شروط الاستقالة
71	الفرع الأول: وجوب أن تكون الاستقالة مكتوبة
72	الفرع الثاني: وجوب تقديم طلب الاستقالة إلى السلطة المختصة
73	الفرع الثالث: وجوب التزام الموظف بالقيام بالواجبات المرتبطة بوظيفته بعد تقديم طلب الاستقالة
74	الفرع الرابع: أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة.
74	الفرع الخامس: عدم تعليق طلب الاستقالة على قيد او شرط
	المطلب الثالث: أنواع الاستقالة
75	الفرع الأول: أنواع الاستقالة من حيث أسبابها
75	أولاً: الاستقالة الإيجابية
76	ثانياً: الاستقالة السلبية
78	الفرع الثاني: أنواع الاستقالة من حيث التعبير عنها
78	أولاً: الاستقالة الصريحة
78	ثانياً: الاستقالة الضمنية
79	الفرع الثالث: أنواع الاستقالة من حيث مصدرها
79	أولاً: الاستقالة الفردية
79	ثانياً: الاستقالة الجماعية
80	المطلب الرابع: آثار الاستقالة

80	الفرع الأول: آثار الاستقالة الصريحة
80	أولاً: قبول الاستقالة
82	ثانياً: إرجاء قبول الاستقالة
82	ثالثاً: رفض الاستقالة
83	الفرع الثالث: آثار الاستقالة الضمنية
83	أولاً: بالنسبة للموظف العمومي
84	ثانياً: بالنسبة للمرفق العمومي
86	المبحث الثان: انتهاء العلاقة الوظيفية بالتسريح التأديبي
86	المطلب الأول: مضمون التسريح التأديبي
87	الفرع الأول: التعريف الفقهي والتشريعي للتسريح التأديبي
87	أولاً: تعريف الفقه للتسريح
87	ثانياً: التنظيم التشريعي للتسريح في قانون الجزائري
89	ثالثاً: التسريح التأديبي في الممارسات القضائية
90	الفرع الثاني: خصائص التسريح التأديبي
90	أولاً: الطابع الانفرادي
9	ثانياً: الطابع الإرادي للتسريح
90	ثالثاً: تعلق التسريح بالعقد محدد المدة
91	الفرع الثالث: حالات التسريح
91	أولاً: تسريح الموظف العام قبل ترسيمه، وبعد انتهاء فترة التريص دون اشعار مسبق أو تعويض

92	ثانيا: تسريح الموظف بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية من الدرجة الرابعة
92	ثالثا: التسريح التقديري
93	المطلب الثاني: المقاضيات قانونية للتسريح التأديبي
94	الفرع الأول: السلطة المختصة بتسريح الموظف
94	أولا: السلطة التأديبية الرئاسية
95	ثانيا: المجالس التأديبية
97	الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية
97	أولا: الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية
99	ثانيا: الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية
101	ثالثا: الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح
102	الفرع الثالث: الإجراءات قانونية المتبعة في حالة تسريح الموظف العمومي
102	أولا: تحريك الدعوى التأديبية
104	ثانيا: التحقيق التأديبي:
104	ثالثا: إحالة الموظف أو المتريص على المجلس التأديبي
104	رابعا: الفصل في الدعوى التأديبية
105	المطلب الثالث: الآثار المترتبة على التسريح التأديبي
105	الفرع الأول: الآثار قانونية للتسريح التأديبي
106	الفرع الثاني: الآثار المادية للتسريح التأديبي
106	أولا: تحديد تاريخ انقطاع المرتب
107	ثانيا: صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف أثناء خدمته

108	المبحث الثالث: العزل بسبب إهمال منصب
109	المطلب الأول: تعريف العزل
109	الفرع الأول: التعريف الفقهي للعزل.
110	الفرع الثاني: التنظيم التشريعي للعزل في التشريع الجزائري
112	المطلب الثاني: ضوابط وإجراءات عقوبة العزل
112	الفرع الأول: ضوابط توقيع عقوبة العزل
113	أولاً: ضابط السبب
114	ثانياً: ضابط الإجراءات
116	ثالثاً: الضوابط المتعلقة بقرار العزل
120	الفرع الثاني: إجراءات عزل الموظف
120	أولاً: الإجراءات السابقة على توقيع عقوبة العزل
121	ثانياً: إجراء توقيع عقوبة العزل
122	المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف.
122	الفرع الأول: الآثار المترتبة عن صدور قرار عزل بالنسبة للموظف
123	أولاً: فقدان صفة الموظف
124	ثانياً: عدم التوظيف مجدداً في الوظائف العمومية
125	ثالثاً: مدى استمرار الحقوق والواجبات والضمانات الوظيفية
127	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن صدور قرار عزل الموظف بالنسبة للإدارة
127	أولاً: مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء
128	ثانياً: تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية

128	ثالثا: التوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة
129	رابعا: التزام الإدارة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول.
131	خاتمة
135	قائمة المراجع
152	فهرس الموضوعات