



جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

الأسباب القانونية لانتهاء علاقة عمل الموظف
العام في الجزائر

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام
تخصص: إدارة ومالية

تحت إشراف الأستاذة

بغدادى ليندة

إعداد الطالبتين:

عيدات وريدة

حبيبوش سعدية

لجنة المناقشة

الأستاذ: لكحل صالح.....رئيسا

الأستاذة: بغدادى ليندة.....مشرفة ومقررة

الأستاذة: بن صوط صورية.....مناقشة

تاريخ المناقشة: 2016/10/04

دعاء

اللهم لا تؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا

اللهم ارزقنا بكل حرف من الحروف حسنة

اللهم ارزقنا بالواو صلة، و بالألف الفة و بالقاف قرية، و بالعين

علما، و بالآم لطفًا، و بالتاء توبة، و بالميم موعظة، و بالفاء

فلاحا و بالياء يسرا، و بالداد دنوا، و بالراء رحمة وبالحاء حكمة،

وبالجيم جمالا و بالزاء زلفى.

امين يارب العالمين

كلمة شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في اتمام هذه المذكرة

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى الاستاذة المشرفة "بغدادى ليندة " التي

لم تبخل علينا بنصائحها و ارشاداتها

كما نتقدم بشكر و التقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة

كما لا ننسى ان نشكر كل من ساعدنا في إنجاز و إتمام هذه

المذكرة

شكرا جزيلا

وريدة وسعدية

الاهداء

اذا كان الاهداء يعبر ولو بجزء عن الوفاء فالإهداء إلى معلم البشرية سيدنا محمد
ص و الى مثل الابوة الاعلى الذي دفعني إلى العلم وبه ازداد افتخارا فقد لا توفيه
الكلمات و الشكر ابي اطال الله في عمره

و الى من ارضعتني الحب و الحنان حبيبة قلبي امي الغالية

و الى الاخوة و الاخوات الذين مهدوا الطريق امامي للوصول الى ذروة العلم و

شجعوني على اتمام هذا العمل خاصة أختي طاوس

لن أنسى صاحب الوجه المفعم بالبراءة الذي يفيض حبا أخي محرز وزهرة النرجس

حبيبي ماريا ملاك

وريدة

الاهداء

باسم الله ابداء كلامي الذي بفضلله وصلت لمقامي له الشكر و الحمد على ما اتاني

اهدي هذا العمل الى من بلغ الرسالة و ادى الامانة و نصح الامة سيدنا محمد
صلى الله عليه و سلم و إلى الوالدين الكريمين اللذين لا يمكن للكلمات أن توفي
حقهما و لا للأرقام أن تحصى فضائلهما أطال الله في عمرهما و الى جميع
أخواتي و إخواني أدامهم الله لي فخرا في الدنيا و الآخرة

كما اهديه الى من عرفت كيف اجدهم و علموني ان لا اضيعهم ومن مد لي
العون و بالأخص زميلتي التي عملت معي بجد لإتمام هذا العمل و إلى كل من
علمني و اخذ بيدي وشجعني في الترقى نحو التميز و النجاح و انار لي طريق
العلم و المعرفة خاصة كل من كان طريقه هو النجاح و هدفه التفوق و التميز.

كما لا أنسى أوجه البراءة خولة، منار، أسامة ومنال

سعدية

قائمة المختصرات

ج ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ج: الجزء

ع: العدد

ص : الصفحة

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

مقدمة

تواجه الإدارة العمومية اليوم العديد من التغيرات و التحولات، ولعل ما يميزها هو تطور الفكر الإداري، ولهذا أصبح للإدارة العمومية دورا بارزا في حياة المجتمعات، باعتبارها مسؤولة عن وظائف الدولة، وتحقيق أهدافها الاجتماعية عليها الاهتمام بمواردها البشرية . ولذلك يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة للتنفيذ مهام وأعمال الدولة التي تمكنها من تحقيق أهدافها، ولذلك أولاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة، وبما أن الدولة هي شخص معنوي عام فإنه لا تستطيع ممارسة مهامها إلا من خلال أشخاص طبيعيين، ينفذون إرادتها ويطلق عليهم الموظفين العموميين.

وضع المشرع الجزائري الوظيفة العمومية حيز خاص بها حيث أصبح لها نظام خاص يبين ويحدد فيه الحقوق والواجبات الخاصة بالموظفين، وأيضا يحدد العلاقة بين الموظف العام و الإدارة المستخدمة طيلة فترة العلاقة الوظيفية ابتداء من تحديد شروط تولي الوظائف العامة، وكذا طرق الاختيار وصولا إلى إنتهاء العلاقة الوظيفية سواء بالطرق العادية أو غير العادية من خلال صلاحية التعيين التي تملكها الإدارة ، وتمارسها الأشخاص الاعتبارية العامة .

هذا جعل الموظف العام من أهم الركائز التي تقوم عليها الدولة لأنه يعمل على تنظيم مصالح الدولة ومرافقها هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنه يعمل على تلبية حاجيات ورغبات الأفراد المنتفعين من خدمات المرفق العام، ولذلك فوجود الموظف العام يضطلع على مهام المرفق العام هو الأساس في بناء الدولة، فإنه لا يمكن تصور مرافق عمومية من غير موظفين عموميين ولا موظفين عموميين دون وجود مرافق عمومية.

رغم تقلد المهام والوظائف في الدولة هو حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين فلا يعني ذلك عدم تدخل المشرع الجزائري لتنظيم كيفية الالتحاق بالوظيفة العمومية، وكذا الشروط الواجبة توافرها في طالب الوظيفة.

مقدمة

وبالتالي فعلاقة الموظف العام بالإدارة المستخدمة في الجزائر هي علاقة أساسية تنظيمية لائحية هذا حسب المادة 7 من الأمر 03/06 انه: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية تنظيمية".¹ مما يعني أن أحكام الوظيفة العمومية بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من التزامات مستمدة من نصوص القانون بمختلف درجاته، وأيضا تضع الموظف في مركز قانوني عام وموضوعي يجوز تغييره أو تعديله بقواعد عامة ومجردة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة، وتجسيدا لمبدأ حسن سير المرافق العامة .

فالموظف أيضا يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية وليس من العقد المبرم بين الطرفين، فقرار التعيين مثلا لا ينشئ للموظف مركزا ذاتيا خاصا، و إنما يسند إليه مركزا قانونيا عاما، فهو لا يمكن مناقشة قرار تعيينه ولا يشارك في وضعه لأن القرار الإداري من عقود الإذعان، يصدر من السلطة المختصة بالإرادة المنفردة .

يقوم مسؤولي تسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي بوظيفة تسيير الحياة المهنية، فهي عبارة عن مجموعة من التحولات يمر بها الموظف العام خلال فترة تواجده في الوظيفة العامة، فإنه من الناحية الإدارية والقانونية يتواجد في عدة وضعيات قانونية وأساسية من بينها وضعية الموظف العام أثناء الانتداب ووضعية الموظف أثناء الاستيداع، ووضعية خلال الخدمة الوطنية، وأخيرا وضعيته من خلال حقه في الإضراب والعطل المرضية التي هي من الحقوق المعترف بها للموظف مقابل تحمل أعباء الوظيفة وهذه الوضعيات نضمها المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي تعد من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة عمل الموظف العام مؤقتا.

¹ المادة 7 أمر رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مؤرخة في 16 يوليو 2006، العدد 46.

مقدمة

كما أنه من حق الموظف إنهاء العلاقة الوظيفية سواء عن طريق الاستقالة أو التقاعد، كما يترتب عنه مسؤولية من خلال ارتكابه لخطأ مهني جسيم مما يترتب عنه آثار تكمن في العزل والتسريح، كما لا ننسى أيضا فقدان الجنسية وفقدان الحقوق المدنية والسياسية أو التجريد منها، وكل هذا ينتج عنها إنهاء علاقة عمل الموظف العام نهائيا.

تكمن أهمية الدراسة في كونها نبحت عن أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالأسباب القانونية لانتهاء علاقة عمل الموظف العام من خلال الوضعيات القانونية الأساسية له التي لها أهمية بالغة من الناحية النظرية والعلمية، ما تتمثل أيضا في الدافع و الصيغة التي أحاطها المشرع الجزائري بمجموعة من القوانين التي تضبطها، وأيضا معرفة الجانب الوظيفي للموظف لأداء واجبه نحو خدمته، وذلك من خلال العديد من المسائل المتصلة به و المتمثلة في الإحالة على التقاعد، الاستقالة والوفاء التي تضمن لصاحبه ولدويه، التي تعد من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية سواء كان ذلك بإرادة الموظف العام أو بغير إرادته.

يرجع السبب في اختيارنا الموضوع إلى أن مواضيع الوظيفة العمومية لا تزال جديرة بالدراسة التي تثير إشكالات عدة من الناحية الواقعية التي تقتصر فقط على العموميين الخاضعين للنظام الوظيفي في التشريع الجزائري، واهتمامنا بمجال الوظيفة العمومية بتحديد أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية، ومن الناحية أخرى تبيان القيمة العلمية للموضوع محل البحث، وذلك لارتباطه بالموظف العام و استقراره في المجال الوظيفي الذي عنه ضمان حسن سير المرفق العام.

يتجلى الهدف من دراسة موضوع أسباب القانونية لانتهاء علاقة عمل الموظف العمومي إلى معرفة الوضعيات القانونية الأساسية لتوقيف عمل الموظف العام، بالإضافة إلى التعرف على أسباب انتهاء خدمة الوظيفة من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع والوصول إلى تحديد كيفية تجسيده عمليا.

مقدمة

وعلى هذا نطرح الإشكالية التالية: فيما تتمثل حالات انتهاء علاقة عمل الموظف العام في التشريع الجزائري؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على استخدام المنهج الوصفي الذي يبرز من خلال تحديد المفاهيم ذات الصلة بالموضوع، والتي تساعدنا على الفهم الجيد للموضوع، والمنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية في التشريع الجزائري .

ومن خلال هذا سوف تتم الدراسة عبر فصلين، خصص الفصل الأول لدراسة تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة، وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى وضعيات التوقيف المؤقت عن الوظيفة، أما في المبحث الثاني إلى وضعية الموظف اثناء العطل المرضية والإضراب.

في حين خصصنا الفصل الثاني لدراسة انتهاء الرابطة الوظيفية بصفة دائمة، وذلك بتقسيمه إلى مبحثين يخص المبحث الأول لانتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب قانونية عادية، بينما المبحث الثاني لانتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عارضة.

الفصل الأول

تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة

تعد علاقة الموظف بالإدارة العامة لكونها علاقة مؤقتة وليست دائمة بالرغم من أن المشرع ينظر إلى الوظيفة العامة باعتبارها مهنة ينقطع لها الموظف. تصطبغ العلاقة بصبغة جديدة تضع الموظف العام في مركز وسط بين الموظف العادي والموظف الذي انفكت عنه الرابطة الوظيفية، وأثناء خدمته الفعلية قد تطرأ على حياته الوظيفية تغيرات معينة طبقا لمتطلبات العمل الوظيفي والمصلحة العامة، أو على حالة الموظف نفسه، ولذلك نجد المشرع الجزائري قد أدرج مجموعة من الوضعيات القانونية الأساسية التي يقصد بها الحالات أو الوضعيات التي يتواجد فيها الموظف خلال مساره المهني، حيث نظمها المشرع في الباب السادس من الأمر 03/06 تحت عنوان الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله والتي أوردها على سبيل الحصر. ومن الناحية أخرى نجد أن الموظف له الحق أن يستفيد من العطل المرضية، و أن يضرب عن العمل و الاحتجاج من أجل تحقيق مطالبهم، وكل هذه الحالات تؤدى إلى الإنهاء المؤقت لعلاقة العمل الموظف العمومي بصفة مؤقتة.

وعلى هذا الأساس نقسم هذا الفصل إلى مبحثين. حيث نخصص وضعيات التوقف المؤقت عن الوظيفة في (المبحث الأول) كما سنعالج وضعية الموظف في العطل المرضية و الإضراب في (المبحث الثاني).

المبحث الأول

وضعية التوقف المؤقت عن الوظيفة

إن الطبيعة القانونية والتنظيمية التي تربط الموظفين بالإدارة، تفترض بالضرورة أن تكون وضعيتهم مطابقة تماما لأحكام القانون الأساسي الخاضعين له والذي نظمها الأمر 03/06¹ الذي يعالج مختلف الوضعيات المتعلقة بالموظف وهذا بشكل مفصل، (المواد من 127 إلى 155) منه، كما تضمنها أيضا المرسوم 59/85 في الباب السادس منه.² وتتمثل هذه الوضعيات في وضعية الانتداب (المطلب الأول) وضعية الإحالة على الاستيداع (المطلب الثاني) و وضعية الخدمة الوطنية (المطلب الثالث).

المطلب الأول

وضعية الموظف العام في حالة الانتداب

تكمن وضعية الموظف في هذه الحالة في قيامه بصفة مؤقتة بتنفيذ القرار الصادر من السلطة المختصة، بغية مباشر أعمال وظيفة أخرى من درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة، سواء كان ذلك في دائرة أخرى غير دائرته أو في وظيفة أخرى في نفس دائرته.³ وهذه الوضعية تسمح للموظف اكتساب تجربة جديدة خارج سلكه الأصلي و سنفصل هذه الوضعية كالاتي تعريف وضعية الانتداب (الفرع الأول) وشروطه في (الفرع الثاني) وأنواعه (الفرع الثالث) أما أحكام الانتداب في (الفرع الرابع):

¹ أمر 03/06، مرجع سابق.

² المرسوم رقم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13.

³ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان، الأردن، 2009 م، ص 78.

الفرع الأول: تعريف وضعية الانتداب

يقصد بوضعية الانتداب إسناد الموظف مؤقتا لوظيفة خارج الجهة التي يعمل فيها مع احتفاظه بدرجته الوظيفية، أو هو قرار من السلطة المختصة يسند إلى الموظف العام وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية بصورة مؤقتة داخل وحدته الإدارية أو وحدة إدارية أخرى، مع بقاءه مرتبطا عضويا بإدارته الأصلية.¹

عرفت المادة 133 من الأمر 03/06 الانتداب بأنه: "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليه."

وتبدو الحاجة للجوء للانتداب أن الموظف يدعى لممارسة وظيفة عضو في الحكومة أو تولي رئاسة لجنة في المجلس الشعبي البلدي أو رئاسة مجلس ولائي أو الالتحاق بأحد المنظمات الدولية و غيرها من الحالات، فالموظف الذي يلتحق بوظيفة معينة لا يعني انه حتما سيمضي كل مساره الوظيفي وحتى الإحالة إلى التقاعد في خدمة إدارته الأصلية، بل يجوز له وتحت عنوان ممارسة نشاطه السياسي مثلا أن ينتدب لمجلس بلدي بغرض المشاركة في تسيير الشؤون المحلية.²

الفرع الثاني: شروط الانتداب

لانتداب الموظف العام يجب توفر شرطين هما الشروط المرتبطة بوضعية الموظف تجاه سلكه الأصلي (أولا) وبين الشروط المتصلة بالسلك أو المنصب المنتدب فيه (ثانيا)

¹ علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، (النشاط الإداري، وسائل الإداري، عمل الإدارة)، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص75.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 141 .

أولاً: الشروط المرتبطة بوضعية الموظف

تتمثل الشروط المرتبطة بوضعية الموظف العام اتجاه سلوكه الأصلي و يمكن حصرها فيما يلي:

- انتماء الموظف لهذا السلوك قانونا و مفاده تثبيته أو ترسيمه في الرتبة المناسبة للوظائف التي يمارسها في هذا السلوك.

- إن العون الذي لم يكتسب صفة الموظف بعد فانه لاحق له أن يستفيد من حالة الانتداب.

- إن الموظف الذي قد عين في سلك غير سلوكه الأصلي ولم تتم بعد عملية تثبيته في هذا السلوك الجديد لا يحق له الاستفادة من الانتداب انطلاقا من هذا السلوك.

- إثبات الموظف انه قبل انتدابه كان في حالة الخدمة الفعلية في سلوكه الأصلي و يفيد ذلك انه لا يجوز انتداب على انتداب سابق ولا على الاستيداع وهذا ما يستوجب قضاء حد أدنى من الوقت في حالة الخدمة الفعلية قبل الانتداب.

ولا تحول حالة الموظف في إجازة قانونية دون استفادته من الانتداب إلا في حالة العطلة المرضية إذا كان يتعذر عليه استئناف نشاطه بسبب المرض الذي أصيب به.¹

ثانياً: الشروط المرتبطة بالسلوك أو المنصب المنتدب إليه

تتمثل الشروط المرتبطة بالسلوك أو المنصب المنتدب إليه فيما يلي:

- توافق المستوى بين السلوك الأصلي للموظف المنتدب و المنصب المنتدب فيه

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة

الجزائر 2013، ص ص 171-172

- يعتبر هذا الشرط في كل الأحوال مناسباً للاحتمال الذي يخول الموظف المنتدب إمكانية الاندماج بصفة نهائية في السلك المنتدب فيه إذا توفرت ظروف تحقيق هذا الاحتمال.

- وجود منصب في الإدارة المستقبلية الأمر الذي يجعل كل انتداب في انعدام هذا المنصب مخالف للقانون وبالتالي باطلاً.¹

الفرع الثالث: أنواع الانتداب (صور)

يمكن التمييز بين نوعين من الانتداب، قد يكون الانتداب بقوة القانون (أولاً) وكما قد يمكن بطلب من الموظف (ثانياً).

أولاً: الانتداب بقوة القانون

يلجأ إلى هذا النوع من الانتداب وفقاً لأحكام المادة 134 من الأمر 03/06 التي تنص: " لتمكين الموظفين من ممارسة:

-وظيفة عضو في الحكومة ،

-عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعية إقليمية ،

-وظيفة عليا للدولة أو منصب عل في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.

-عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به،

-متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة ،

-تمثيل دولة في مؤسسات أو هيئات دولية،

¹هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 172.

-متابعة تكوين أودراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".¹

لا يجوز في كل هذه الحالات للإدارة الأصلية التي ينتمي الموظف أن تستعمل سلطتها التقديرية لتقدير انتدابه أو رفضه إضافة إلى عدم تحديد المدة الزمنية لحالة الانتداب و التي تكون مساوية لمدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.²

ثانيا:الانتداب بطلب من الموظف العام

إن هذا النوع من الانتداب يتم بناء على طلب من الموظف المعني طبقا للمادة 135 من الأمر 03/06:"يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- نشاطات لدى مؤسسة أوإدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية،
- وظائف التأطير الذي المؤسسات اجو الهيئات التي تملك الدولة كل رأسمالهاأو جزء منه
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية".³

الفرع الرابع: أحكام الانتداب

لانتداب موظف يستوجب إتباع إجراءات قانونية(أولا)ويترتب عنه آثار(ثانيا)

¹ المادة 134 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² علاء الدين عشي،مرجع سابق، ص 77.

³المادة 135من الأمر 03/06، مرجع سابق.

أولاً : إجراءات الانتداب

يتم تجسيد الانتداب بنوعية السابقين بقرار إداري فردي حسب المادة 136 من الأمر 03/06 : "يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة ،لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات".

- غير أن أحكام هذه المادة لا تسري على المدد المقررة على الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نفس الأمر ، طبقاً للمادة 136 /ف2 والتي تنص: "غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها".¹

حيث تحدد نسبة الانتداب حسب المادة 94 من المرسوم 59/85 بنسبة 5 بالمئة من تعداد الموظفين في الإدارة المستخدمة إلى قطاعات عمل أخرى عمومية، ونسبة 10 بالمئة في الحالات التالية، من أسلاك الوظائف المشتركة أي أسلاك الوظائف النوعية و العكس بالعكس، ومن سلك الوظائف النوعية إلى سلك آخر للوظائف نوعية، ومن أجل ممارسة وظائف في بلد أجنبي في إطار التعاون التقني، أو أدى منظمة دولية أو لمتابعة دورة تكوينية تتجاوز 06 أشهر توافق عليها الإدارة المستخدمة وتصادق عليها كما يمكن أن يعوض الموظف المنتدب حين انتدابه.²

يخضع الموظف المنتدب أثناء مدة الانتداب إلى قواعد التي تحكم المنصب أو الوظيفة أو العهدة التي انتدب لها، كما يخضع في مجال التقييم وتقاضي راتبه للإدارة العمومية أو

¹ المادة 136 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع دولة ومؤسسات العمومية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص 119.

المؤسسة أو المؤسسة أو الهيئة التي انتداب إليها طبقا للمادة 137 الفقرة الأول من الأمر رقم 03/06¹.

يتقاضى الموظف المتواجد في حالة انتداب للتكوين بالخارج المرتب القاعدي وتعويض الخبرة المهنية و التعويضات المرتبطة برتبهم الأصلية في حدود سنتين باستثناء العلاوات المتغيرة المتصلة بالمرد ودية و النتائج.

كل هذه الحالات يتم انتداب الموظف بقرار أو مقرر فردي يعرض على المراقب المالي للتأشيرة ، ثم يمضي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، يبلغ المعني بالأمر بنسخة، ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو المصلحة المحاسبة لتوقيف الراتب، ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 10 أيام ا ابتداء من تاريخ توقيع القرار للرقابة اللاحقة.²

لكن هناك تساؤلات من طرف المؤسسات و الإدارات العمومية فما مدى إمكانية ترقية الموظفين الموجودين في وضعية انتداب إلى رتبة أعلى على مستوى إدارتهما الأصلية؟

إن الرد كان ايجابيا من طرف مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية شريطة استيفائهم للشروط القانونية للترقية (الأقدمية في الرتبة) و تسجيلهم في قائمة التأهيل للترقية الاختيارية.³

¹ المواد 136، 137 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² كمال زمور، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية ، دار بلقيس للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2014، ص273.

³ كمال زمور، مرجع نفسه، ص273.

ثانياً: آثار الانتداب

تتمثل أثر الانتداب في التحاق الموظف بالوظيفة المنتدب إليها وأدائه لمهامه و مسؤولياته تحت إشراف ورقابة السلطة الرئاسية للدائرة الجديدة، فيخضع لكافة القواعد و الأحكام التي تحكم الوظيفة التي انتدب إليها ويخضع للسلطة التأديبية المختصة لمعاقبة موظفي الدائرة الأصلية، فتملك حق مساءلته على المخالفات التي ارتكبها في فترة الانتداب.¹

وينتهي الانتداب بانقضاء مدته، فإذا انتهت مدة الانتداب يعود الموظف لوظيفته الأصلية وذلك حسب نص المادة 138 من الأمر 03/06: "يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه، بقوة القانون ولو كان زائد العدد."²

فليس للموظف المنتدب أي حق في تمديد الانتداب أو تجديده، إذ تملك السلطة المختصة رفض تمديد أو تجديد مدته، لأي سبب مبني على مقتضيات العمل الإداري، حيث يمكن للسلطة الإدارية التي أصدرت قرار الانتداب أن يقرر في أي وقت إنهاء الانتداب، في هذه الحالة ليس للموظف العام أي حق في استمرار الانتداب حتى نهايته.³

المطلب الثاني

وضعية الإحالة على الاستيداع

تعتبر هذه الحالة واحدة من الحالات التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل أو توقيفها، وقد وردت في القوانين عدة منها ما جاء الامر 03/06 ونظمها في الفصل الرابع من الباب السادس، وهذه الوضعية والتي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل دون أن تنقطع صلة الموظف

¹ علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 487.

² المادة 138 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ علي خطار الشطناوي، المرجع السابق، ص 488.

بالإدارة بصفة نهائية، ويمكن اعتبارها بمثابة امتياز و فرصة تمنحها الإدارة المستخدمة للموظف أو العامل قصد قضاء أموره الشخصية أو يفرضها القانون، والتي تتطلب منه الانقطاع عن العمل لفترة معينة من الزمن حسبما اقره القانون، ولقد جاء بها المرسوم 59/85 السالف الذكر وسنفضل هذا في الفروع الآتية، تعريف وضعية الاستيداع (الفرع الأول) وأنواعه (الفرع الثاني) و مدته في (الفرع الثالث) أما أثاره في (الفرع الرابع)

الفرع الأول:تعريف وضعية الاستيداع

الاستيداع هو حالة من الحالات التي تضع الموظف العمومي في وضعية قانونية تتمثل في التوقيف عن العمل ،وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف ،فضلا عن توقيف حقوقه في الأقدمية وفي الدرجات، وفي التقاعد.

وقد عرفه الدكتور سليمان الطماوي بأنه حالة وسط بين الخدمة الكاملة و الفصل إذ يبعد الموظف العام المحال إلى الاستيداع عن عمله لمدة محددة ثم يتقرر مصيره في نهاية المدة.¹

كما يعتبر أيضا توقيف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محدودة ووفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، و هذا القبول مبني على الطلب المؤسس.²

ومن بين كل وضعيات الموظف في الإدارة تمنح وضعية الإحالة على الاستيداع للموظف إمكانية تعليق، وقف ما تقتضيه ظروف حياته الشخصية أو العائلية أو حتى المهنية ارتباطاته الوظيفية مع الإدارة دون أن تنقطع علاقته بها نهائيا.³

¹ سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص335.

² عاشور دمان دبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في

2006/07/15، دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 45.

³ رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ،دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية

سنة 2006 ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ،الجزائر، 2015، ص70

وقد نصت عليه المادة 145 من الأمر 03/06: "تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل".

وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد .

غير أن الموظف يحتفظ في الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.¹

والجدير بالذكر أنه وطبقا لأحكام المادة 150 من الأمر 03/06: "يمنع الموظف الذياحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته."²

يكون الموظف المستفيد من وضعية الاستيداع طيلة الفترة المقررة مطالب الامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته، بل انه من حق الإدارة المعنية القيام بتحقيق في أي وقت تراه ملائما للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من اجلها الموظف على هذه الوضعية .

نستنتج من تحليل المادة أن حالة الاستيداع تحدث فجوة حقيقية في المسار المهني للموظف، لأنها لا تمس بالرابطة القانونية التنظيمية التي تربطه بالإدارة.

الفرع الثاني: أنواع وضعية الإحالة على الاستيداع

نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية علي نوعين من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، والاستيداع الإداري

¹المادة 145 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

²المرجع نفسه المادة 150.

أولاً: الاستيداع بقوة القانون

إن هذه وضعية القانونية تختلف باختلاف الأسباب المؤدية إليها فتتخذ وضعية الإحالة على الاستيداع حق قانوني للموظف العام و يتحصل عليها بقوة القانون في الحالات التي تضمنتها المادة 146 من الأمر 03/06 يمكن للموظف أن يكون في حالة استيداع في الحالات التالية:

1/ في حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

2/ للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات ،

3/ لسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

4/ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.¹

ويضيف المشرع من خلال أحكام المادة 147 الفقرة الأولى من الأمر 03/06

انه: "إذا عين زوج الموظف في ممثليه جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون ،حيث لا يمكنه في هذه الحالة من الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون".²

ثانياً: الاستيداع بطلب من الموظف العام

يمكن للموظف لأسباب معينة ،أن يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع ،وهذا طبقاً لأحكام المادة 148 من ذات الأمر "يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على

¹المادة 146 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² المادة 147 /ف1 مرجع نفسه.

الاستيداع لإغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية.¹

وفي هذه الحالة تملك السلطة التقديرية في قبول الوضعية أو رفضها أي وجب أن تبرر من طرف الموظف.

الفرع الثالث: مدة الإحالة على الاستيداع

تتحدد مدة الإحالة على الاستيداع في الفترة التي يحددها التشريع و التنظيم المعمول بهما، وفي هذه الحالة تختلف مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون (أولا) عن مدة الإحالة على الاستيداع الإرادي (ثانيا) ونبين ذلك فيما يلي:

أولا: مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

كمبدأ عام، فإن مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون للممارسة المهام المنصوص عليها في المادة 147 تساوي مدة مهمة زوج الموظف في الخارج.

في حين أن الاستفادة من الإحالة على الاستيداع طبقا لإحكام المادة 149 أي في الحالات المذكورة سلفا و بقوة القانون، فإن الاستيداع يمنح لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية.²

¹ المرجع نفسه المادة 148.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 291.

ثانيا: مدة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف العام

بعد الموافقة الإدارية على طلب الإحالة على الاستيداع لإغراض شخصية، فإنا إحالة تمنح لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.¹

والجدير بالذكر أن الموظف المستفيد من وضعية الاستيداع يكون طيلة الفترة المقررة، مطالب بالامتناع من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته بل انه من حق الإدارة المعنية القيام بتحقيق في أي وقت تراه ملائما للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من اجلها الموظف على هذه الوضعية.²

رغم تقسيم المشرع الجزائري للاستيداع إلى استيداع بقوة القانون واستيداع إرادي كما ذكرنا سلفا فان المشرع الجزائري في الأمر 03/06 لا يكرسها إلا بواسطة قرار إداري صادر عن السلطة المختصة و المؤهلة وهذا تطبيقا لنص المادة 149 الفقرة الأخيرة: "تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار فردي من السلطة المؤهلة".³

وكما تجدر الإشارة إلى دور اللجنة المتساوية الأعضاء في مجال الإحالة على الاستيداع التي كانت تدلي برأيها، وخاصة في مسألة الإحالة على الاستيداع لإغراض شخصية أو بطلب من الموظف وهو ما تضمنه المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في مادة 113 منه.⁴

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 291.

² المواد 150-151 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ المادة 3/149 المرجع نفسه.

⁴ انظر المادة 113 من المرسوم 59/85، مرجع سابق.

الفرع الرابع: الآثار القانونية المترتبة عن الإحالة على الاستيداع

إن حالة الاستيداع متصلة بالاهتمامات الخاصة للموظف، أكثر مما هي مرتبطة بمصالح إدارية حقيقية، الأمر الذي يبرر تجميد مساره المهني طوال مدة الاستيداع هذا من جهة، من جهة أخرى فإن للإدارة حق مراقبة نشاطه وسلوكاته أثناء هذه المدة، حتى لا يتخلى عن الواجبات التي يفرضها مركزه القانوني وعن الالتزامات المرتبطة بوضعية الإحالة على الاستيداع.¹

وتختلف آثار الإحالة على الاستيداع باختلاف ما إذا كانت قد تمت تلقائية أو بناء على طلب من الموظف ففي الحالة الأولى بجانب احتفاظه بمجموعة من المنح العائلية المقررة لزوجته و أولاده كاملا، وبعد ذلك يحرم من المرتب ولكنه يظل محتفظا بالمنح العائلية.

أما الحالة الثانية أي الإحالة على الاستيداع بناء على الموظف فلا يتقاضى الموظف أجره وتوقف حقوقه خلال هذه المدة وأهمها حقه في الترقية، لان الموظف يعتبر وضع خاص خارج عن إطار وظيفته الأصلية.²

ينبغي على الموظف المتواجد في وضعية الإحالة على الاستيداع تقديم طلب إعادة إدماج في منصب عمله إلى السلطة المخولة صلاحية التعيين في اجل شهر واحد (1) قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع وبالتالي فان إعادة إدماج الموظف قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع لا يمكن اعتباره حقا للموظف وإنما تبقى سلطة تقديرية للإدارة في ذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 178.

² محمد أنس قاسم جعفر، الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 116.

في حالة ما إذا لم يتقدم المعني بطلب إعادة إدماجه في الآجال القانوني، فإنه يوجه إليه عذر مصحوب بوصول استلام صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين. إذ لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع فإنه يعتبر في وضعية التخلي عن المنصب وتطبق عليه الإجراءات القانونية المعمول بها و هو العزل من منصب عمله .

يعاد إدماج الموظف بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع في سلكه الأصلي أو منصب مماثل طبقاً لأحكام المادة 114 من المرسوم 59/85¹ بقرار أو مقرر فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير ويمضي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، يبلغ المعني بالأمر بنسخة ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو إلى مصلحة المحاسبة للتكفل المالي ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في خلال (10) أيام ابتداء من تاريخ توقيع علي القرار للرقابة اللاحقة.²

المطلب الثالث

وضعية الخدمة الوطنية

تعتبر أداء الخدمة الوطنية أو العسكرية واجب من الواجبات المقدسة في كافة الأنظمة القانونية المعاصرة منها الجزائر، ولذلك في الفترة التي يقضيها الموظف في خدمة الوطن، إذ يوضع بمجرد التحاقه بصفوف الجيش في وضعية انتداب قانوني بقوة القانون مع احتفاظه بكل امتيازاته المهنية و المعنوية كالإقدمية والترقية وغيرها من الحقوق الاجتماعية الأخرى باستثناء الأجر وملحقاته إلى جانب حقه في الأولوية في العودة إلى المنصب خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسريحه أو انتهاء فترة التجنيد.

¹ المادة 114 من المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.

² كمال زور، مرجع سابق، ص 269.

إن الموظف المرشح ملزم بتقديم ما يثبت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وقد تكون وضعيته مؤجلة بما يعني انه يستدعي لأداء الخدمة الوطنية بعد التحاقه بالوظيفة العامة، حيث نص القانون صراحة على عدم إمكانية التحاق أي مواطن بوظيفة عمومية في الإدارات العمومية أن لم يثبت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، كما تعتبر هذه الوضعية مساهمة فعلية في احتياجات الدفاع الوطني.¹

وسندرس هذه الوضعية من خلال الفروع التالية تعريف الخدمة الوطنية (الفرع الأول)، و الآثار المترتبة على وضعية الخدمة الوطنية (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف وضعية الخدمة الوطنية

تعتبر الخدمة الوطنية بأنها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني، وتخصص لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي.²

ولقد نصت عليها أيضا المادة 154 من الأمر 03/06 "يوضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وضعيته تسمى "الخدمة الوطنية".³

فأداء الخدمة الوطنية هو واجب يحظى باهتمام كبير من قبل الدول و خاصة المعاصرة منها، والتي تعتمد على الجيش الاحتياطي كالجائر، وبالتالي فالفترة التي يقضيها الموظف في الخدمة الوطنية، أو في إعادة تجنيده تعتبر فترة عمل فعلي في الإدارة المستخدمة الأصلية.

¹ نوال أعراب ومعيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص إدارة ومالية، جامعة أكلي محند اولحاج، كلية الحقوق و العلوم السياسية، البويرة، 2016 ،ص52.

² المادة الأولى من قانون رقم 06/14 مؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق ل 9 غشت سنة 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، عدد 48.

³ المادة 154 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

كما تعتبر الخدمة الوطنية واجب على شاب جزائري البالغ من العمر 18 سنة كاملة المتمتع بالجنسية الجزائرية، صحيح البدن والعقل، وهي أيضا مساهمة فعلية في احتياجات الدفاع الوطني.¹

وكذا أداء المواطن للالتزامات الخدمة الوطنية أو الاستدعاء، لا ينبغي في أي حال من الأحوال أن يسبب أي ضرر للمعني من الناحية الاجتماعية والمهنية.

غير انه وحتى يتسنى المطالبة بهذا الحق، يتعين على المواطن الذي دعي للخدمة الوطنية أو استدعى لها أن يقدم للإدارة المستخدمة بعد انقضاء فترة تجنيده، دفتر أو بطاقة الخدمة الوطنية أو شهادة التسريح.²

الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على الخدمة الوطنية

يحال الموظف على الخدمة الوطنية بقرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير ثم يمضي من طرف السلطة التي لها التعيين، ثم يرقم القرار في سجل مخصص لهذا الشأن، ترسل نسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية أو مصلحة المحاسبة للتكفل، ونسخة أخرى إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للرقابة اللاحقة في خلال عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ توقيع على القرار.³

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على وضعية الخدمة الوطنية

يوضع كل موظف مدعو إلى قضاء فترته في الخدمة الوطنية، في حالة انتداب طيلة فترة الخدمة الوطنية، طبقا للمادة 116 من المرسوم 59/85 التي تنص على: "يوضع الموظفون

¹ مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع دولة ومؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2009/2008، ص 121.

² تعليمية رقم 01 مؤرخة في 26 فبراير 2004 تتعلق بإعادة الإدراج و الاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية.

³ كمال زور، مرجع سابق، ص 252.

المدعون إلى قضاء فترتهم في الخدمة الوطنية في حالة انتداب ويعاد إدراجهم حسب الشروط المحددة في التشريع المعمول به.¹

ولذلك من الآثار المترتبة على وضع الموظف في حالة القيام بالخدمة نذكر مايلي: الاحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، (إذا كان مرسماً) أما إذا لم يكن مرسماً لعدم اكتمال فترة التبرص مثلاً، فإنه بعد اكتمالها وترسيمه، يكون من حقه الاستفادة بعدئذ من الفترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية باعتمادها في الترقية في الدرجات .

لا يحق للموظف العام في هذه الوضعية الاستفادة من أي راتب عن الفترة المقضية في إطار الخدمة الوطنية.²

و للعلم فإن غير الموظف الذي يقوم بأداء "واجب الخدمة الوطنية كمواطن" لا يحق له المطالبة باعتماد الفترة أداها في إطار الخدمة الوطنية بمعنى أن الاستفادة من هذه الفترة في تسيير الحياة المهنية قاصرة على الموظفين دون سواهم.³

وبعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد العدد وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده

إذا كان المنصب شاغراً أو في منصب يعادله.⁴

¹ المادة 116 من المرسوم رقم 59/58، مرجع سابق.

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 292.

³ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 292.

⁴ كمال زمور، مرجع سابق، ص 274.

المبحث الثاني

الوضعية القانونية للموظف العام في العطل المرضية والإضراب

يظهر جليا أن العطلة، باعتبارها وضعية خدمة إلا أن الموظف يغيب فيها عن وظيفته أياما معدودة لها سمة وان كانت تتشابه مع بعض الوضعيات القانونية التي تعرضنا إليها سلفا، وهذا الحق يظهر انه حق مشترك بين الإدارة و الموظف، وأن الإدارة تملك سلطات قانونية في إعطاء العطلة هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر اللجوء إلى، و الإضراب أيضا حق من الحقوق الذي يمثل ظاهرة من الظواهر المعاصرة، والتي تلجا إليها الأطراف الضعيفة للمطالبة بالحقوق وسنتناول في هذا المبحث مطلبين حق الموظف في العطل المرضية في (مطلب الأول) وسنتطرق إلى وضعية الموظف في حالة الإضراب (مطلب الثاني).

المطلب الأول

حق الموظف العام في العطل المرضية

تعتبر العطلة المرضية من الحقوق المكتسبة بالنسبة للموظفين، وهي تعطى للموظف بمناسبة إصابته بمرض يمنعه عن أداء واجبات وظيفته، وقد تضمنت التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في مختلف الدول العالم، والتي تضمنته تنظيما محكما مما يخول للموظف إن يستفيد من هذا الحق بكيفية ترضيه شريطة التزامه بما ينص القانون.¹ حسب المادة 201/ف2 من الأمر 03/06.²

¹ فسيح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2002/2001 ص 166.
² أنظر المادة 201/ف2 من الأمر 03/06، المرجع سابق.

الفرع الأول: تعريف العطلة المرضية

وتعرف أيضا بأنها توقيف الموظف (ة) عن العمل لمدة محددة حسب الوصفة الطبية المقدمة من طرف الطبيب.¹

الفرع الثاني: تعويضات الموظف في العطل المرضية

إن الموظف الموجود في عطلة مرضية له الحق في التعويضات اليومية والتي تقدر كالتالي:

* من اليوم الأول (1) من العطلة المرضية إلى اليوم الخامس عشر (15) الموالي للتوقيف عن العمل 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة

* من السادس عشرة (16) الموالي للتوقيف عن العمل 100% من الأجر.

* وفي حالة دخول الموظف (ة) إلى المستشفى تطبق نسبة 100% من اليوم الأول من التوقيف عن العمل.²

يمكن للإدارة أن ترسل بالنسبة للعطل المرضية صندوق الضمان الاجتماعي بالقيام بالمراقبة الطبية إذا اعتبرته ضروريا.

يمكن للموظف (ة) أن يستفيد من عطلة استثنائية غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى، لا تتجاوز عشرة (10) أيام في السنة وهذا ما نصت عليه المادة 215 من الأمر 03/06.³

¹ كمال زمور، مرجع سابق، ص ص 327-328.

² كمال زمور، مرجع نفسه، ص 328 .

³ كمال زمور، مرجع سابق، ص ص 327-328 .

الفرع الثالث: شروط العطلة المرضية

إن الموظف خلال فترة عمله يمكن أن يفقد لياقته الصحية مما يجعله يستفيد من عطلة مرضية إلا أن الاستفادة من هذه العطلة يستوجب أن تتوفر فيه شروط والتي تنقسم بدورها إلى شروط موضوعية وأخرى شكلية

أولا: الشروط الموضوعية للعطلة المرضية

إن حصول الموظف على العطلة المرضية يرجع أساسا إلى وجود المرض الذي اضطر الموظف من أجله الانقطاع، أو التوقف عن العمل وأداء مهامه وبناء على ذلك فإن الأمر هنا يتعلق بمسألة مادية، وهذه المسألة تقتضي فحص نقطتين هما على التوالي:

إن الإدارة لا تستطيع أن ترفض فحص الوقائع المادية التي يقوم عليها حق الموظف في العطلة المرضية، ومن ثم تستطيع أن تقرر الاستفادة من هذا الحق أو رفضه، فإذا أصدرت الإدارة قرارا بعدم الاعتراف بالاستفادة من العطلة المرضية دون أن تفحص الوقائع المادية تعتبر قد ارتكبت خطأ يتمثل في التعسف في استعمال السلطة .

إذ إنشأت الواقعة المادية فإنه يستوجب فحصها، وإن الرئيس الإداري في الحكم السابق قد إستطاع أن يرفض العطلة لأنه رأي، حسب رأيه، أن المريض لا يظهر سببا قويا يتيح للموظف ترك عمله، وإن الشهادة المرضية التي قدمها الموظف قد مثله مجاملة أو محاباة مما يدعو إلى الشك في هذا المرض وجود وتأثير على الموظف.¹

¹فسياح جلول، مرجع سابق، ص 166.

بالرجوع للأمر 03/06 يعتبر أن العطلة المرضية حقا خالصا للموظف العمومي نجد أن المشرع لم يفصل كثيرا في هذا الأمر بل نجده فصل في العطل السنوية، حيث نجد المشرع ترك أمر التفصيل فيها للتشريعات الخاصة لاسيما قانون الضمان الاجتماعي وهذا بخلاف الأمر رقم 133/66 مؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المعدل بالأمر 03/06 الذي فصل في العطل المرضية في المادة 39 منه.

ثالثا: الشروط الشكلية للعطلة المرضية

إن المبدأ المقرر في شأن العطل المرضية لا تكون مقبولة إلا بعد خضوع الموظف لفحص طبي على يد الطبيب، أو الشخص المؤهل لهذا الغرض، إذا تقرر أن الموظف الراغب في الاستفادة من العطلة المرضية لا بد أن يقدم وصفة على جميع البيانات التي تمكن من إجراء المراقبة، وهي على الخصوص اسمه و لقبه واسم الطبيب المعالج و عنوانه المهني، وطبيعة المرض و مدة هذه العطلة المرضية و تاريخ انتهائها.

إن هذا الأمر يقتضي تخويل هيئة الضمان الاجتماعي التي تجري خبرة ثانية أو فحصا ثانيا عن طريق طبيبها المعتمد لديها أو طبيب تعينه الإدارة لهذا الغرض.

إن هذا الإجراء في حقيقة الأمر تشدد من المشرع على الموظف المتحايل الذي تحصل على شهادة مرضية دون أن يكون مريضا لقضاء بعض حاجاته يلجا إلى هذا الطريق في حالة عدم منح الأداة للموظف عطلة.¹

الفرع الرابع: أنواع العطل المرضية

ميز المشرع الجزائري بين نوعين من العطل المرضية هما عطلة المرض الطويلة المدى (أولا)، و عطلة الأمومة (ثانيا).

أولا: عطلة المرض الطويلة المدى

تدخل في هذه الحالة المجموعة من الأسباب استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل الموظف، وهذا نتيجة للعجز البدني الناتج عن حالة مرضية مؤقتة كحالة المرض الطويل المدى، سواء كان المرض عادي، أو بسبب حادث عمل.²

¹ فسياح جلول، المرجع السابق، ص ص 169-170.

² أحمية سليمان، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2008، ص 330.

حيث يتوقف في كافة هذه الحالات علاقة العمل، وتجمد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي. حيث تتكفل بالعامل في هذه الوضعية من الناحية المادية و العلاجية هيئة الضمان الاجتماعي.¹ وذلك بدفعها التعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج ، والعناية الطبية الأزرمة طوال فترة انقطاعه عن العمل. وهذا حسب المادة 7 من قانون رقم 11/83.²

حيث تستحق التعويضات اليومية عن كل يوم أو غير راحة على إلا تتجاوز واحد على ستين 60/1 أو واحد على الثلاثين 30/1 حسب الحالة من الأجر الشهري الممنوح و المعتمد كأساس في حساب الأداءات. وتدفع التعويضات المشار إليها سلفا، طوال مدة فترة أقصاها 3 سنوات محسوبة وهذا إذا تعلق الأمر بالعتل الطويلة الأمد فيجوز دفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها 3 سنوات، ومحسوبة من تاريخ إلى تاريخ كل عطلة وفي حالة توقف يتبعه استئناف للعمل يتاح اجل جديد مدته ثلاث (3)سنوات على أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل.³

وتتص المادة 64 من قانون علاقات العمل المتعلقة بحالات توقيف علاقات العمل «انه تتوقف علاقة العمل بسبب عطل مرضية، أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي».

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 330.

²المادة 7 من قانون رقم 11/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، معدل و متمم: بالمرسوم التشريعي 04/ 94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 ، وبالأمر 17/96 المؤرخ 06 جويلية 1996، ج ر، العدد 1792.

³سعيدة العموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون إداري، سنة 2012 -2013، ص18.

ثانيا: عطلة الأمومة

تدخل الموظفة في عطلة أمومة عند الولادة، يتم توقيفها عن العمل لمدة ثمانية وتسعون (98) يوما، ويمكن تمديد العطلة المرضية لمدة شهر واحد (1) إذا كانت الولادة على أساس قيصرية. ويجب على الموظفة إيداع شهادة مرضية المتضمنة توقيف عن العمل في خلال 8 ثمانية وأربعين (48) ساعة عن طريق الزوج أو عن طريق المراسل الاجتماعي لدى مركز الصندوق الضمان الاجتماعي، وهذا قصد إجراء المراقبة الطبية حسب التنظيم المعمول به.

إن الموظفة الموجودة في حالة عطلة الأمومة لها الحق في تعويض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة حسب الشروط التالية:

1- تعويض المصاريف الطبية و الصيدلية على أساس 100%

2- تعويض المصاريف الإقامة الأم و المولود في المستشفى لمدة أقصاها ثمانية (8) أيام.¹

ونجد أن المشرع الجزائري يقرر هذه العطلة للموظفة الحامل كانت تدفعه أسباب جدية نذكرها في مايلي:

- تمكين الأم الموظفة من الراحة الجسدية قبل وبعد الولادة حيث أن الحمل مشقة كبرى تعانيها الأم بشدة و تتألم منها، وهذا مؤكد بقوله تعالى: "حملته أمه كرها ووضعته كرها وحمله و فصاله ثلاثون شهرا". الآية 14 من سورة الأحقاف.²

- العناية بالطفل أو المولود.³

¹كمال زمور، مرجع سابق، ص 327.

² الآية 14 من سورة الأحقاف.

³ فيساح جلول، مرجع سابق، ص ص 217-218.

لقد حدد القانون عطلة الأمومة وكيفية الاستفادة منها بنص صريح في المادة 39/4 من الأمر رقم 133/66 ولم ينص عليها الأمر 03/06.

واعتبرالمشروع الجزائري عطلة الأمومة حقا ثابتا ومقررا للموظفة الحامل والتي وضعت حملها وتستفيد من هذا الحق.

المطلب الثاني

وضعية الموظف في حالة الإضراب

يمثل الإضراب عن العمل ظاهرة من الظواهر المعاصرة التي يلجا إليها الإطراف الضعيفة للمطالبة بالحقوق والاحتجاج على فواتها أو التقصير في تحقيقها، فالإضراب عن العمل عنوانه الاعتراض وأداته الامتناع و مقوماته الروح الجماعية التضامنية، يكثر وقوعه و التعامل به بسبب انتشار الظلمة غياب الوازع الديني،و التقصير في تحمل الأمانة.¹

الفرع الأول: تعريف الإضراب

أولا: التعريف الاصطلاحي

هو امتناع العمال جماعيا عن تنفيذ عمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحابالإعمال،وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل.²

يعرف أيضا بأنه امتناع العاملين عن الاستمرار في عملهم لفترة مؤقتة ابتغاء تحقيق مطالبهم أو احتجاجا على أوضاع معينة،أو هو توقف كل أو بعض الموظفين أو العمال عن العمل بهدف تحسين ظروف العمل و الحصول على مزايا أفضل،أو بقصد مساندة نشاط سياسي أو اجتماعي معين.³

¹ سهيل الأحمد، الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 62 (6)، 2012، مصر، ص 1296.

² سهيل الأحمد، مرجع نفسه، ص 1296.

³ علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، دار الجامعة الجديد، مصر 2007، ص 468.

ثانيا: التعريف الفقهي

يعرف جانب من الفقه بأنه توقف لمجموعة من الأشخاص ممارسة نشاطهم المهني سواء كان مدنيا أو اجتماعيا بهدف الحصول على منفعة لهم عن طريق الضغط على إرادة المهنية أو السلطة التابعين لها.

وكذلك عرف بأنه توقف عن العمل في مرفق معين، أو في عموم المرافق للاحتجاج أول للمطالبة.¹

وقد نص الدستور 2016 على حق الإضراب في مادته 71: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون".²

الفرع الثاني: شروط ممارسة الحق في الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للموظف العمومي، إلا أنه ليس حقا مطلقا، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية ومهنية، وتنظيمية تجد من نطاق ممارسته، ومرهون بتوافر عدة شروط لإضفاء الشرعية على ممارسته. وتتمثل هذه الشروط الأساسية في: استنفاد إجراءات التسوية، موافقة جماعة الموظفين العموميين، والإشعار المسبق.³

وقد نص الأمر رقم 03/06 على ذلك في المادة 36 منه: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به".⁴

¹ سهيل احمد، مرجع سابق ص 1996.

المادة 71 من قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، العدد 14.

² المادة 71 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ سعيدة العموري، مرجع سابق، ص 50.

⁴ المادة 36 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

أولا: استنفاد إجراءات التسوية

يقصد بهذا الشرط انه بالرغم من وجود نزاع جماعي بين مجموعة من الموظفين أو التنظيم النقابي الممثل له من جهة، والإدارة العمومية من جهة أخرى فانه لا يمكن الحديث عن الإضراب إلا إذا كان هناك انسداد كلي وفشل كل الطرق والإجراءات السلمية.¹

ثانيا: موافقة جماعة الموظفين العموميين

ومعنى ذلك أن يكون اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية الموظفين العموميين بإرادة حرة ، دون إكراه أو ضغط، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة الموظفين أو نصفهم على الأقل، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري، و يشترط أن يتخذ القرار النهائي من أغلبية الموظفين الحاضرين لهذه الجمعية.²

ثالثا: الإشعار المسبق

لا يكفي توفر الشرطين السابقين لمباشرة حق الإضراب، لا بد من إشعار مسبق تخطر بموجبه الإدارة أو السلطة العامة بتاريخه ومدته إذا كان محدد المدة ، و يتوقف الشروع في الإضراب المتفق عليه، على انتهاء اجل الإشعار المسبق به والذي تحسب مدته ابتداء من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية، وإعلام مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء.³

الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن الإضراب

بما أن الإضراب هو توقف جماعي و مدبر عن ممارسة النشاط من اجل مطالب نقابية أو مهنية ونظرا للإضرار الوخيمة، والتي تنتج إذا ما استمر الإضراب لأجل غير مسمى فانه كان من الضروري إيجاد حلول، ومحاولة التوقيف بين المصلحة الخاصة للموظفين

¹ سعيدة العموري، مرجع سابق، ص 51.

² علي عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 470.

³ سعيدة العموري، مرجع سابق، ص 51-52

العموميين من جهة، والمصلحة العامة والتي ما وجدت المرافق العمومية إلا للسهر على تحقيقها.¹

أولاً: بالنسبة للموظف العمومي

بما أن الإضراب حالة من حالات التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي، ينتج عنه بالضرورة آثار تترتب عنه نتائج بالنسبة للطرفين.

الحفاظ على العلاقة الوظيفية التي تربطهم بالإدارة المستخدمة، وأن النية من وراء الإضراب ليست التوقيف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي، وبالتالي فحماية العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة مكفولة قانوناً لذلك قرر المشرع الجزائري لكافة الموظفين المضربين حماية مناصبهم الوظيفية،² وحصانة وضعيتهم فلا يحق للإدارة أن توقع أي جزاء عقابي عليه بسبب مشاركته في إضراب قانوني يستوفي الشروط السالفة الذكر.³

ثانياً: بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية (المرفق العام)

يسعى المشرع الجزائري إلى إقامة التوازن بين المصلحتين، المصلحة الخاصة للموظفين والمصلحة العامة للمرفق، كما حفظ حقوق الموظفين المضربين و أيضاً حقوق المرفق العمومي و بقية الموظفين الغير معنيين و بالتالي حق المرفقين. كما قرر أيضاً حماية حرية ممارسة النشاط الوظيفي، فلا يحق للموظفين المضربين أن يقوموا بأي تصرف من شأنه أن يمنع الموظفين غير المشاركين في الإضراب أو الإدارة أو المؤسسة العمومية كما لا يحق

¹ سعيدة العموري، مرجع نفسه، ص 56.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق ص 335.

³ سعيدة العموري، مرجع سابق، ص 58.

لهم أن يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.¹

بالإضافة إلى ذلك، كفل المشرع حماية أماكن العمل، من خلال منع الموظفين المضربين من احتلال المحلات المهنية عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية ممارسة النشاط الوظيفي.² هذا حسب المادة 35 من القانون رقم 02/90: "يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم".³

كما لا يجوز إغفال ملاحظة هامة وعامة حول القانون رقم 02/90، حيث نص أيضا هذا القانون على منع وحضر اللجوء إلى الإضراب على فئات معينة من الموظفين نظرا لأهمية دورهم في استمرارية الحياة العامة. كما هو مبين في المادة 43 من القانون السالف الذكر: "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو اقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة،
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،
- أعوان مصالح الأمن،
- أعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

¹ سعيدة العموري، مرجع نفسه، ص 58.

² محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، نشاط الإداري، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص 102.

³ المادة 35 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم.

- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية،
 - الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،
 - عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.¹
- كما لا يجوز إغفال ملاحظة هامة و عامة حول القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم انه يتناسب و القطاع الخاص أكثر من القطاع العام، فجل النصوص القانونية التي تناولها تتماشى مع طبيعة العلاقة التعاقدية التي تجمع العمال والمستخدمين الخواص أو المستخدمين العموميين الذين يخضعون للقانون الخاص، لا للعلاقة القانونية الأساسية التي تجمع بين الموظفين العموميين والإدارات والمؤسسات العمومية الخاضعة للقواعد القانون الإداري، وبالتالي يجب على المشرع الجزائري أن يلتفت لهذا الأمر و ينظم الإضراب في القطاع العمومي بما يتماشى وخصوصية المرفق العمومي و طبيعة الخدمات التي يقدمها .

¹المادة 43 من القانون 02/90، مرجع نفسه.

الفصل الثاني

انتهاء الرابطة الوظيفية بصفة نهائية

تنتهي الرابطة الوظيفية للموظف العام بانتهاء خدمته في الدولة لسبب من الأسباب التي ينص عليها قانون الوظيفة العامة. حيث تتسم خدمة الموظف العام بنوع من الاستمرار لا سيما في ظل أنظمة الخدمة ذات الطبيعة المنغلقة. ولكن هناك أسباب تؤدي بها إلى الانتهاء، لان كل شيء له بداية له نهاية، و كل شيء في الحياة موقوف بأجله، وقال سبحانه وتعالى: "وتلك الأيام نداولها بين الناس".⁽¹⁾

وتنتهي خدمة الموظف العام ويخرج من ملكات الدولة، ويترك العمل فيها، ولقد تعدد الأسباب القانونية لانتهاء الخدمة الوظيفية، وقد نظمها المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب العاشر تحت عنوان انتهاء الخدمة، وقد حددها على سبيل الحصر في مادته 216 منه: ينتج عن انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، والوفاة.⁽²⁾

قبل الخوض في دراسة أسباب انتهاء علاقة عمل الموظف العمومي بصفة نهائية اثرنا أن ندرس في البداية أن نتطرق إلى انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عادية، وانتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عارضة حتى يتسنى لنا فهم موضوع جيدا وبشكل دقيق.

¹ الآية 140 من سورة آل عمران.

² المادة 216 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

المبحث الأول

انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب قانونية عادية

تعتبر خدمة الموظف العام منتهية لأسباب متعددة، ومتنوعة منها ما يعود لإرادة الموظف و منها ما هو خارج عن إرادته، إذ يتحقق انتهاء الخدمة بحكم القانون فيملك الموظف العام حق التخلي عن الخدمة قبل انتهاء مدته، إذ أبدى رغبته الصريحة والواضحة فليس من المصلحة العامة إجبار شخص على القيام بعمل إداري معين إذا أبدى في رغبته في تركه⁽¹⁾ و لذلك تتنوع هذه الأسباب أو الحالات التي ستؤدي لإنهاء خدمة الموظف العام بطرق طبيعية من خلال الإحالة على التقاعد (المطلب الأول)، والاستقالة (المطلب الثاني)، أما الوفاة في (المطلب الثالث).

المطلب الأول

انتهاء العلاقة الوظيفية بالإحالة على التقاعد

اعتبرت الفقرة السادسة من المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الإحالة على التقاعد من احد الأسباب القانونية والطبيعية لفقدان صفة الموظف، سواء كان بطلب من الموظف أو بمبادرة من طرف الإدارة لان العبرة في ذلك تكون بتوفير الشروط القانونية و المهنية المطلوبة، ويتحدد التقاعد في التشريعات العمالية المقارنة بطريقة اختيارية، إذ تقتصر على تحديد سن التقاعد وكيفيات الاستفادة من هذا الحق دون إجبار الموظف على تقديم الطلب، وترك منصب عمله².

¹ منير نوري، الوجيز في تسير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 126.

² أبو بكر فيشيت، انتهاء علاقة العمل، الدورة التكوينية المنظمة لفائدة إطارات وزارة التكوين المهني و التمهين في مجال تسير الموارد البشرية، من 2008/04/5 إلى 2008/06/25، ص 6.

وكما يعتبر التقاعد حق من الحقوق المرتبطة بالموظف في الحصول على معاش تقاعده مقابل السنين التي عمل فيها وهو من إحدى الضمانات الأساسية التي يعترف بها القانون من خلال المادة 33 من الأمر 03/06 السالف الذكر.⁽¹⁾

الفرع الأول: تعريف التقاعد

إن الإحالة على التقاعد هي قطع لعلاقة العمل الموجودة بين الموظف والإدارة.² وبصفة عامة يعتبر التقاعد نظام للاحتياط الاجتماعي، وحسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم و العامل.³

يعرفه الأستاذ أحمية سليمان: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية الشرعية لانتهاء علاقات العمل".⁴

كما عرفه أيضا الأستاذ عطاء الله بوحميذة: "بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة، متى بلغ سنا معيناً مع استقفاء خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه بقرار إحالته على التقاعد".⁽⁵⁾

¹ المادة 33 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دون طبعة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص 45.

³ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، دفعة 2003/2002، ص 26.

⁴ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الجماعية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 340.

⁵ حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 27.

الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد

أولاً: بالنسبة للأجير

يجب أن يتوفر في الأجير شرطين يتمثلان في بلوغه سن الستين (60) سنة، واستقائه على الأقل 15 سنة من العمل. و ما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي، و ذلك حسب نص المادة 6 من الأمر رقم 13/97.⁽¹⁾

ثانياً: بالنسبة للمرأة العاملة

أما بالنسبة للمرأة العاملة، فيمكنها بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند بلوغها سن خمسة وخمسين (55) سنة، وكذا من تخفيض السن يقدر بنسبة واحدة عن كل طفل ربتته على الأقل مدة 9 سنوات في حدود 03 أطفال.⁽²⁾ واستثناء على هذا لا يطبق شرط السن في بعض الحالات المذكورة في المواد 6-7-21 من القانون 12/83 معدل بالأمر 13/97. وأيضاً أن يتوفر شرط مدة العمل أي اقصاها 15 سنة خدمة فعلية . ولذلك لا يمكن الإحالة على التقاعد إلا بتوفر هذان الشرطين شرط السن و الخدمة معا.

الفرع الثالث: أنواع الإحالة على التقاعد

تملك الإدارة حق إحالة موظفيها إلى التقاعد إذا توفرت شروط كما سبق ذكرها لذلك يمكن أن نقسم سبب الإحالة على التقاعد إلى ثلاث أنواع التقاعد النسبي ، التقاعد المسبق، التقاعد دون شرط السن.

¹المادة 6 من الأمر 13/97 مؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد، ج ر، ع 34.

² تعليمية وزارية مشتركة رقم 64 المؤرخة في 24 جوان 1996 المتضمنة لإجراءات الإحالة على التقاعد الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

أولاً: التقاعد النسبي

يمنح التقاعد النسبي بناء على طلب الموظف إذا استوفى شرطين يتمثلان في بلوغه السن الخمسين (50)، واستيفائه على الأقل 20 سنة من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي. أما بالنسبة للمرأة العاملة فتستفيد من تخفيض في السن إلى خمسة وأربعين (45) سنة، وتخفيض في مدة العمل إلى 15 سنة.¹ ويجب الإشارة إلى أن المعاشات الممنوحة في إطار التقاعد الجزئي لا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة العامل للنشاط بعد أحواله على التقاعد.²

ثانياً: التقاعد المسبق

يوجد نظام التقاعد المسبق في القطاع الاقتصادي، وقد فرضته حتمية التشريع، وهذا لغرض اقتصادي نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، حيث يتم اللجوء إلى تقويم سن التقاعد وهذا بالتكفل بالعمال ومع انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد.³

وبموجب المرسوم التشريعي 94-10⁴، تم استحداث التقاعد المسبق لأول مرة في الجزائر بهذا المرسوم والذي حدد الشروط التي يستفيد بموجبها الأجير بإحالة على التقاعد

¹ رشيد حباني، مرجع سابق، ص 80

² عبد الرحمان خليفي، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة دراسات قانونية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، من ص 131 إلى ص 153.

³ فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، الجزائر 2002، ص 169.

⁴ المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414، الموافق لـ 26 ماي سنة 1994 يحدث التقاعد المسبق، ج ر، عدد 34، المؤرخة في 1 جوان 1994.

بصفة مسبقة خلال فترة تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد¹، ولتطبق أحكامه على جميع أجزاء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، في إطار تقليص العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، مع إمكانية أن تتمدد أحكامه بالإجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص². وهذا بعد 04 سنوات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي 98-317 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية³.

وللاستفادة من الإحالة على التقاعد لابد من توفر الشروط التالية:

- أن يبلغ الموظفون الذكور على الأقل 50 سنة إذا كانوا ذكورا و45 سنة إذا كن إناثا وأن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون في موضوع الإحالة إلى التقاعد المسبق وهذا حسب السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو المماثلة أو القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق الذي يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة منها 03 سنوات سابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتخول الحق في التقاعد المسبق⁴.

¹ وردية فتحي، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر ، 2013، ص284.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي 94-10 ، مرجع سابق.

³ المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المتعلق بالتقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ، ع/74.

⁴ محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بسكرة 2014-2015، ص11.

ثالثاً: التقاعد دون شرط السن

يستفيد الأجير بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل دون شرط السن، في حالة استيفائه 32 سنة من العمل على الأقل، وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي. إن نظام التقاعد الحالي في الجزائر فإن أي شخص لديه خبرة في العمل لأكثر من 32 عام بإمكانية التقاعد دون شرط السن.

ولقد قررت الحكومة في إطار التدابير التي اتخذتها لامتناس غضب العمال والموظفين على الظروف المهنية والمعاشية، إرجاء تطبيق القانون الخاص بإلغاء نظام التقاعد دون شرط السن، الذي أقرته الثلاثية المنعقدة نهاية 2009 والذي كان مقرراً إصداره بداية جانفي 2011، بالرغم من أن نظام التقاعد في هذه الحالة و الذي استفاد منه أكثر من 400 ألف عامل منذ إصداره سنة 1997، استتفز حوالي 500 مليار دينار من صندوق التقاعد¹.

المطلب الثاني

انتهاء العلاقة الوظيفية بالاستقالة

إن علاقة الموظف بالإدارة تنتهي بطرق عديدة وقد حددتها المادة 216 من الأمر 06-03 كما ذكرناها سابقاً.²

إن الاستقالة عملية إرادية يقدم فيها الموظف العام طلباً خطياً يفصح فيه عن إرادته في ترك الخدمة، وهذا قبل بلوغه سن التقاعد، غير أن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لا تتحقق إلا بصدور قرار من جهة الإدارة بقبولها استقالة الموظف. والتي سنبينها حسب الفروع الآتية:

¹ رشيد حبان، مرجع سابق ص 81.

² المادة 216 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة

تعتبر الاستقالة موضوعا مهما غير أن المشرع الجزائري لم يعرف الاستقالة في قانون الوظيفة العمومية بل ترك المجال للفقه وسنتطرق إلى بعض هذه التعاريف الفقهية فيما يلي:

تعريف الفقيه "ROULAN": يعرف الاستقالة بأنها تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا.

ويعرفها "ANDRI DELBARD" أيضا على أن الاستقالة هي سبب للتوقف عن أداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف، ويجب أن يكون أو يتم طلبها كتابيا.¹

كما يعرفها هاشمي خرفي "بان الاستقالة هي إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".²

ويعرفها أيضا محمد انس قاسم بأنها 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.³

فمن خلال التعارف السابقة يمكن أن نستنتج أن الاستقالة هي: "عمل إرادي يعبر الموظف من خلاله عن رغبته في قطع العلاقة التي تربطه بالوظيفة وترك الخدمة بصفة نهائية قبل التقاعد.

¹نقلا عن عبد اللطيف السيد رسلان، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004، ص41.

²هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص216.

³محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص65.

الفرع الثاني: شروط الاستقالة

الاستقالة حق للموظف الراغب في ترك الوظيفة بإرادته واختياره وهذا ما يتفق مع مبدأ حرية العمل، غير أن استقالة الموظف العام قد يؤثر على مبدأ دوام سير المرفق العام ولذلك فقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم هذا الحق لكي يوافق بين حق الموظف في الاستقالة والمصلحة العامة المتعلقة بالحفاظ على دوام سير المرفق العام، وحيث أن علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية لائحية كما ذكرناها سابقاً¹، لذا فقد نظم المشرع الجزائري الاستقالة في المواد من 217 إلى 220 من الأمر 06-03 فوضع لها شروط أهمها:

- (1) أن يقدم الموظف طلب الاستقالة مكتوباً وهذا حسب نص المادة 218 من الأمر -03 " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية."²
- (2) أن تقدم الاستقالة للإدارة التي ينتمي إليها الموظف، ويرسل طلبه إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري.³
- (3) أن لا يترك منصب عمله إلا بعد انتهاء مدة الإخطار المسبق، وفقاً للمادة 220 من الأمر السالف الذكر: "على أن الاستقالة لا ترتب أي اثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بالتعيين، ويتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب

¹ الطاهر خليل خالد، القانون الإداري دراسة مقارنة، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 1998، ص256.

² المادة 218 من الأمر 03/06.

³ المادة 219 من الأمر 03/06.

الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، ويانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".¹

الفرع الثالث: الإجراءات المتبعة لطلب الاستقالة

يتوجب على الموظف الذي طلب الاستقالة إتباع إجراءات معينة وتعد له ملزمة وتكمن هذه الإجراءات في:

- (1) تحرير وثيقة تتضمن ذكراً لأسباب ودوافع الاستقالة من منصب العمل.
- (2) أن تحترم مهلة الإخطار المحددة في التنظيم المعمول به لذلك، يعتبر كل إخلال بهذه الإجراءات تعسفاً من جانب واحد.

حيث يعتبر جانب من الفقه، بأن الأسباب والدوافع المذكورة في موضوع الاستقالة، غير قابلة للفحص في مدى حجيتها، سواء من طرف صاحب العمل أو القضاء المختص، ما دامت صحيحة وواضحة في عباراتها وبالتالي يمكن للعامل مغادرة منصب عمله في حالة عدم قبول الاستقالة وبمجرد انتهاء مدة الإخطار المقررة في النظام المعمول به، دون أن يطالب صاحب العمل بأي تعويض لأن الرفض في هذه الحالة يعتبر تعسفاً من جانبه.²

الفرع الرابع: أنواع الاستقالة

للموظف الحق في أن يقدم استقالته من الوظيفة في أي وقت يشاء، إذ لا يمكن إلزامه بالبقاء في الخدمة أو الوظيفة إذا فقد رغبته في ذلك، ولكن للاستقالة شروط يجب توافرها كما ذكرناها سالفاً، وبعضها يهدف إلى تأمين مصلحة الموظف حتى لا تكون استقالته نتيجة انفعال

¹ المادة 220 من الأمر 03/06.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية، صور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص110.

أو غضب أو طيش، وبعضها لمصلحة العمل حتى لا يترك الخدمة العامة والدولة بحاجة الى خدماته¹.

ومن خلال هذا فان الاستقالة تتخذ نوعين هما الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية:

أولاً: الاستقالة الصريحة

بمأن الاستقالة هي إعلان الموظف العام عن إرادته غير المشروطة والموافق عليها من طرف الجهة المختصة بالتعيين في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد.²

ولقد اوجب المشرع الجزائري على الموظف أن يرسل طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة بالتعيين على أن يواصل أداء واجباته المنوطة به إلى حين صدور قرار قبول أو رفض من قبل السلطة المخولة خلال أجل شهرين، وقد خصص المشرع الجزائري للاستقالة المقبولة بصفة نهائية 03 مواد كاملة من المادة 217 إلى المادة 220 من القانون 03/06 وهذا يدل على خطورة هذا الجراء على الموظف وكما للاستقالة الصريحة شروط لابد من توافرها تكمن في:

(1) أن تكون الاستقالة مكتوبة وهذا وفقا للمادة 218 من القانون 03/06 لان الكتابة دليل وحجية إذا تراجع الموظف عن الاستقالة أو تجاهلتها السلطة المختصة بالتعيين.

(2) أن تكون خالية من أي شرط، حيث لا تكون مقبولة إذا قيدت.

(3) يجب على طالب الاستقالة أن يواصل ويستمر في عمله وذلك بغية الحفاظ على المصلحة العامة.³ والاستقالة لا يمكن أن يكون لها تأثير سلبي على سير المرفق العام الذي يعمل فيه

¹ عواضة حسن محمد، المبادئ الأساسية للقانون، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، مصر، 1997، ص ص 125-126.

² محمد حامد الجمل، المرفق العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، الجزء الأول، مصر، 1969، ص 248.

³ عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014، ص 81.

الموظف وعلى مصالح المواطنين المستفيدين من خدمات هذا المرفق.¹

4) أن لا يكون الموظف طالب الاستقالة محال الى مجلس تأديبي، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور القرار.

ثانيا: الاستقالة الضمنية

يمكن تعريف الاستقالة الضمنية بأنها اتجاه إرادة الموظف العام إلى اعتزال الخدمة الوظيفية دون إبدائها لأية أعذار حتى ولو كانت غير صحيحة.²

ولتتحقق هذه الاستقالة لا بد من توفر شرطين أساسيين هما: ترك العمل، وإخطار الموظف قبل صدور القرار من الإدارة.³

ومن خلال ما سبق يمكن استخلاص أن الاستقالة الضمنية لا تعتبر استقالة قانونية، لأنه تمكن الإدارة من استعمال هذه الاستقالة ضد الموظف، وكما قد يستعملها الموظف لكي يبرئ نفسه من المتابعة جزائيا اكبر من الاستقالة مثل ترك المنصب، حيث يهدد المرفق بالديمومة ولذلك يجب أن تكون الاستقالة صريحة.

الفرع الخامس: الآثار المترتبة عن الاستقالة

لا يوجد غموض في التشريع الجزائري حول الآثار المترتبة عن الاستقالة فالمشعر كان واضحا بالقول ان تكون الاستقالة بطلب خطي من الموظف والمعمول ب هان الطلب الكتابي يعني طلب خطي يكتبه الموظف، فيه عبارات واضحة تدل علي رغبته في الاستقالة من العمل.

¹ محمد علي الخلايلة، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2015، ص251.

² عبد الكريم بن قلة، مرجع نفسه، ص83.

³ محمد جامد الجمل، مرجع سابق، ص249.

وفي هذه الحالة لم يشترط المشرع الجزائري في الاستقالة شكلا معيناً ويشترط الكتابة وذلك لمراعاة مصلحة الموظف كما تقرر مصلحة الإدارة. حيث تبين رغبة الموظف النهائية في الاستغناء عن الوظيفة وكما يعتبر من ناحية أخرى دليلاً قاطعاً على طلب الاستقالة في حالة ما إذا قرر الموظف العام العدول عن طلب الاستقالة بعد موافقة الإدارة عليها، ومع ذلك لا يمكن اعتبار الكتابة وسيلة للإثبات بقدر ما هي شرط لا بد من مراعاته حتى تنتج عن الاستقالة آثار قانونية.¹

أولاً: آثار الاستقالة الصريحة

لا بد للسلطة التي لها صلاحية التعيين من البت في طلب الاستقالة بعد وصلها إليها بحيث تراعي الآجال الممنوحة لها ابتداء من تاريخ الطلب أما بالرفض أو القبول.

وفي هذه الحالة يلزم القانون الموظف العام الذي قدم طلب الاستقالة الاستمرار في وظيفته إلى حين صدور قرار الاستقالة حسب نص المادة 219 من الأمر 03/06: "... يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة."²

ولا يترتب أي أثر على الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا خلال الآجال الممنوحة لها أو قبولها ضمناً بانقضاء ذلك الآجال طبقاً الأحكام المادة 220 الفقرة الأخيرة من الأمر 03/06: "وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية."³ وفي هذه الحالة يتحرر الموظف كل التزاماته الوظيفية انطلاقاً من سريان القرار الصريح أو الضمني لقبول

¹ عبد اللطيف السيد رسلان، النظرية العامة للاستقالة، مرجع سابق، ص 464.

² المادة 219 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ المادة 3/220 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

الاستقالة، ويفقد الموظف كل حقوقه المتعلقة و المرتبطة بصفته كما يفقد أيضا راتبه بمجرد تبليغه بقرار قبول السلطة لاستقالته من الوظيفة أو بفوات الأجل.¹

أما في حالة رفض الإدارة للاستقالة فيبقى كل شيء على حاله، وهنا ما يجب أن يكون قرار الرفض صريحا حسب المادة 220 من الأمر 03/06.

وما يمكن ملاحظته أن قرار الاستقالة قد يضر بمصلحة الموظف كما قد يضر بمصلحة المرفق العام، وقد يكون لصالح الموظف حيث أنه في حالة قرار الإبقاء ورفض طلب الاستقالة يعني ضمنا إجبار الموظف على العمل الذي لم يرغب فيه مما يعكس في هذه الحالة سلبا على أداء الخدمة التي يقدمها للمرفق وبالإضافة للإضرار و الأخطاء المرفقية التي يرتكبها.

أما بالنسبة لأثر الاستقالة على الموظف العام فلا يمكن إنكار أن قرار رفض الاستقالة قد يكون لصالح الموظف العام سعي الإدارة إذا ما رأت أن الموظف العام يعاني من ضغوطات و مشاكل ولم تتمكن السلطة من إقناعه في العدول عن طلب الاستقالة ، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإصدار قرار برفض الاستقالة ، وهذا من أجل إعطاء الموظف فرصة لمراجعة نفسه.²

ثانيا: آثار الاستقالة الضمنية

بعدما تعرضنا للآثار المترتبة على الاستقالة الصريحة نتطرق إلى التعرف على الآثار المترتبة عن الاستقالة الضمنية و المتمثلة في:

من خلال نص المادة 207 من الأمر 03/06 نجد أول اثر يمكن اكتشافه وهو معاقبة الموظف الذي تغيب عن العمل ولم يقدم أي تبرير على ذلك، ويخصم من الراتب بقدر ما يتناسب مع مدة الغياب والتي حددت ب 15 يوما، ما عدا الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون.

¹ محمد ريقط ، مرجع سابق،ص 44.

² محمد ريقط،مرجع نفسه، ص 45.

أما الأثر الثاني نصت عليه المادة 184 من الأمر 03/06: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الأعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".¹ وتجدر الإشارة إلى أن حرمان الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل إداريا، أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار، أو قضائيا أمام القاضي الإداري ضمنا الآجال و الإجراءات المحددة في القانون.²

وكما يترتب أيضا بالنسبة للمرفق العام اثر يتمثل في تعطيل سير المرفق العام.

المطلب الثالث

انتهاء العلاقة الوظيفية بالوفاة

إن الموت حق وقدر مكتوب على كل إنسان لقوله عز وجل: "كل نفس ذائقة الموت".³ والعمر محدد بميقات عند الله سبحانه وتعالى فإذا جاء اجلهم لا يستقدمون ساعة ولا يستأخرون، وبوفاة الإنسان تنتهي علاقاته وارتباطاته بهذه الدنيا ومن بين هذه الروابط التي تتقضي بوفاة الإنسان الرابطة الوظيفية، فالوظيفة لا تورث ولا تنتقل إلى الخلف فهي تتقضي بالوفاة سواء نص المشرع الجزائري على ذلك أو لم ينص.⁴

ومن الطبيعي أن تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته و هي احد الأسباب أو الحالات التي بموجبها تنتهي الخدمة وتفقد تبعا لذلك صفة الموظف، وقد نص المشرع الجزائري عليها في

¹ المادة 184 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² حنان مخروط، الفصل التأديبي للموظف العمومي في تشريع الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص34.

³ الآية 185 من سورة آل عمران.

⁴ حمدي القبيلات، القانون الإداري، ج2، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2010، ص379.

الأمر 03/06 في المادة 216 منه، والتي سندرسها في الفروع التالية: أنواع الوفاة (الفرع الأول)، أما فيما يخص الآثار المترتبة عن الوفاة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أنواع الوفاة

تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون اعتبارا من اليوم التالي ليوم الوفاة المحدد في شهادة الوفاة الرسمية، فان الوفاة علي العموم تعد سبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات، فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق، وهذه الحالة للإنهاء تستوجب التطرق إلي نقطتين: الأولى تتعلق بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالوظيفة، والثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض أو حادث مهني.

أولاً: الوفاة الطبيعية

إذا كانت وفاة الموظف واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، فلا يترتب عنها أي التزام لصاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي وفيما يخص منحة الوفاة التي سنتطرق إليها لاحقاً.¹

غير أن الآثار المترتبة عن علاقة العمل قبل وفاة العامل حقوقه في الأجر والعلاوات والمنح والترقية التي يترتب عليه أثر مالي في التركة ويسوغ للورثة المطالبة بها وهذا بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.²

¹ كلثوم بوخروبة ، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، الجزائر، 1990، ص178.

² أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص85.

ثانياً: الوفاة بسبب مرض أو حادث مهني

قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13 المعدل والمتمم المؤرخ في: 06 جويلية 1996، فهنا تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، وتدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث العمل أو مرض مهني، ولا يمكن الجمع هنا بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث العمل ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.¹

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الوفاة

كما تنتهي خدمة الموظف لحصول واقعة الوفاة ولا يترتب لورثته أي حق مكتسب إزاء وظيفته في الإدارة لأن الوظائف العامة لا تورث، غير أن صلة الورثة لا تنقطع بل تترتب لهم حقوق² من خلال منحة الوفاة التي هي مبلغ مالي نقدي يسدد دفعة واحدة للمستحقين من ذوي المتوفى، وهذه المنحة بـ 12 ضعف لآخر راتب شهري معادل للمنصب الذي كان يشغله المتوفى.

وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية ويقصد بذوي الحقوق، الزوجة أو الزوج، الأولاد والأصول سواء كانوا أصول المؤمن له أو أصول زوجة المكفولين.

وبالنسبة للأولاد يشترط أن لا يتجاوز سنهم 18 سنة أو الذين يقل عمرهم عن 18 سنة، أو الذين يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة، أما بالنسبة للإناث لا دخل لهن والمعوقين من الأولاد فلا حد للعمر بالنسبة لتقاضيم المنحة.³

¹ أمال بن رجال، مرجع نفسه، ص 86.

² عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، نشاط الإدارة ووسائلها، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص 287.

³ المواد 49، 50، 67 من المرسوم 83-11.

المبحث الثاني

انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عارضة

تنتهي علاقة عمل الموظف العمومي لأسباب قانونية عارضة حيث تتعدد هذه الأسباب التي من شأنها أن تفصل الرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة المستخدمة.

فقد حصرها المشرع الجزائري في نص المادة 216 من الأمر 06-03، والذي ينتج عن ذلك فقدان صفة الموظف العام.

والقاعدة الأساسية المعمول بها هي قاعدة توازي الأشكال، والتي تقضي بوحدة جهة التعيين وجهة إنهاء المهام وفق لنفس الأشكال والإجراءات وطبقا للقواعد العامة في الوظيفة العمومية هناك طرق لانتهاء مهام الموظف العمومي والتي سنتطرق إليها من خلال التسريح في (المطلب الأول) العزل (المطلب الثاني)، فقدان الجنسية أو التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية (المطلب الثالث)

المطلب الأول

التسريح

يعتبر التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ضد الموظفين الذين ارتكبوا أخطاء مهنية مصنفة في ذات الدرجة، ولهذا أحاط المشرع الجزائري هذه العقوبات بقدر كافي من الضمانات كالإطلاع على الملف واستشارة مجلس التأديب والإجراءات الأخرى الواجب اتخاذها قبل النطق وتوقيع العقوبة. ويتم الفصل فيها في الفروع الآتية: تعريف التسريح (الفرع الأول)، والإجراءات المتعلقة بالتسريح (الفرع الثاني) أما فيما يخص أنواع التسريح (الفرع الثالث)

الفرع الأول: تعريف التسريح

وسيلة استثنائية تلجأ إليها الإدارة قصد إنهاء العلاقة التي تربطها مع الموظف ولا يكون بالضرورة ذو طابع تأديبي¹.

الفرع الثاني: الإجراءات المتعلقة بالتسريح

لقد حددت المادة 130 من المرسوم 59-85 الإجراءات التأديبية الواجب مباشرتها ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا جسيما من شأنه أن يؤدي إلى تسريحه². حيث يتم إنهاء مهام منقلد الوظيفة من قبل السلطة التي عينته بنفس العمل الإداري ونفس الأشكال التي تكون في قرار التعيين³، وتكون هذه القرارات مدعومة ببيان الأسباب لتبرير إنهاء المهام، وذلك بعد اخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي⁴.

كما يمكن أن يشمل إجراء التسريح، المترص الذي لم تكن فترة تربصه مجدبة، وذلك طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من المادة 85 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁵.

الفرع الثالث: أنواع التسريح

ضمانا لحماية الموظف العمومي تولى المشرع الجزائري تبيان مقتضيات التسريح التأديبي والتسريح بطريق غير التأديبي، في صدد إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربط كل من الموظف والإدارة، حيث يمكن للإدارة أن تسلك مسلكين، من ناحية تتبع الطريق التأديبي اعتمادا علي

¹ نور الدين حامدي، مجلة الندوة و الدراسات القانونية، مرجع سابق، ص 83.

² المادة 130 من المرسوم 59/85، المرجع السابق.

³ علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 221.

⁴ رشيد حبان، مرجع سابق، ص 79.

⁵ المادة 85 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

جسامة الخطأ التأديبي، ومن ناحية أخرى قد تسلك الإدارة الطريق غير التأديبي استنادا إلى الأوضاع القانونية المقررة لذلك.¹

أولاً: التسريح التأديبي

يقصد به الإخلال بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها قانوناً²، حسب نص المادة 23 من المرسوم 59/85، ويعد التسريح التأديبي كأساس للخطأ المرتكب في الخدمة مع مراعاة الإجراءات والضمانات التي يتضمنها قانون الوظيفة العمومية³.

ثانياً: التسريح غير التأديبي

وهو ما يتم عادة كأثر للعقوبة الجزائية، باعتبار أن الموظف العمومي ما هو إلا فرد من أفراد المجتمع، فإذا ما ارتكب نشاطاً خارجياً أو داخلياً وكان من شأن ذلك النشاط الإخلال بنظام المجتمع فإنه يقع تحت طائلة العقاب الجزائي⁴

المطلب الثاني

انتهاء العلاقة الوظيفية بالعزل

يعزل الموظف بقرار من المجلس التأديبي إذا إخلالاً فادحاً بإحدى واجباته المحددة في القوانين والأنظمة⁵، كما يعتبر العزل سبباً من أسباب انتهاء علاقة عمل الموظف وهذا

¹ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، الجزائر، تاريخ المناقشة 11 ماي 2016، ص 6.

² المادة 23 من المرسوم 59/85، مرجع سابق.

³ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي كأثر للعقوبة الجزائية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 6، العدد 2، 2012، ص 258.

⁴ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي كأثر للعقوبة الجزائية، مرجع سابق، ص 258.

⁵ محي الدين القسي، مبادئ القانون الإداري، بدون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2003، ص 261.

تطبيق لنص المادة 216 من الأمر 03-06. وسنتطرق إليها في الفروع الآتية: تعريف العزل (الفرع الأول)، وحالات العزل من الوظيفة (الفرع الثاني)، وإجراءات العزل (الفرع الثالث)، أما الآثار المترتبة عن العزل (الفرع الرابع).

الفرع الأول: تعريف العزل

إن العزل عرفته المادة 136 من المرسوم 59-85 بأنه: "كل توقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد 132 إلى 135 أعلاه والمتعلقة بانتهاء علاقة العمل، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.¹

وهو إجراء بمجرد توقيعه على الموظف المتوقع عن الخدمة يفقد صفة الموظف العام ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها واعتبر كأن لم تكن، وذلك في حالة ما إذا ترك وظيفته وأهمل منصبه الوظيفي بإرادته المنفردة، ففي هذه الحالة لا يشترط القانون إتباع أي إجراء تأديبي.

فالموظف الذي يترك وظيفته دون إذن أو لم يلتحق بالوظيفة التي نقل إليها يمكن أن يعزل.²

كما يعتبر العزل أيضا أقصى عقوبة تأديبية توقع على الموظف لإخلاله الجسيم بواجباته، ونظرا لخطورته فلا يجوز توقيعه إلا بواسطة مجلس التأديب العام بما كفله المشرع من ضمانات واحترام حقه في الدفاع عن نفسه.³

¹ المادة 136 من المرسوم 59-85 الصادر في أول رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات.

² فاطمة مولوة، المرجع السابق، ص 111 - 112.

³ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بدون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، ص 461.

الفرع الثاني: حالات العزل من الوظيفة

يعزل الموظف العام من الوظيفة في أي حالة من الحالات التالية:

أولاً: العزل من الوظيفة بقرار من المجلس التأديبي

إذا تبين له أن الأفعال المنسوبة للموظف تنطوي على درجة عالية من الجسامة تقتضي إيقاع عقوبة العزل.

ويتعين أن تحاط عقوبة العزل بكافة الضمانات التأديبية باعتبارها عقوبة تأديبية، ولا يوجد بحال من الأحوال اعتبار خدمة الموظف منتهية بأثر رجعي وإلا كان قرار غير مشروع.

ثانياً: العزل من الوظيفة بقرار من المرجع المختص بتعيين مثله في الدرجة و الراتب

إذا عوقب بتنزيل درجته ثم ارتكب مخالفة أخرى وفرضت عليه عقوبة تنزيل الدرجة مرة أخرى. ويتحقق العزل في هذه الحالة بمجرد إيقاع عقوبة تنزيل الدرجة للمرة الثانية.

ثالثاً: العزل كعقوبة للحكم الجزائي

يعزل الموظف العمومي إذا حكم عليه من محكمة مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقه والتزوير وسوء استعمال الأمانة والشهادة الكاذبة، وأي جريمة مخلة بالأخلاق العامة، أو حكم عليه بالحبس من محكمة مختصة لمدة تزيد على 03 أشهر لارتكابه أي جريمة من الجرائم، و اعتبر الموظف في أي حالة من الحالات السابقة معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم عليه الدرجة القطعية.

ويعد العزل في هذه الحالات عقوبة تبعية للحكم الجنائي ولا يترتب على هذه العقوبة إلا في الأحكام الجنائية الصادرة عن المحاكم القضائية وليس على إجراءات الاعتقال الإدارية¹.

الفرع الثالث: إجراءات العزل

إن العزل من الوظيفة توقعه سلطة التعيين على الموظف، عند غيابه لمدة خمسة عشر (15) يوماً على الأقل متتالية دون مبرر مقبول، وبعد اعذاره وجوباً. ويؤسس العزل على إهمال الموظف لمنصبه الوظيفي، وليس لارتكابه خطأ مهنياً، ولذلك ورد النص عليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية².

ومن هنا تطرح العزل التساؤل حول مسألتين أساسيتين:

المسألة الأولى حول تكييف العزل هل هو إجراء تأديبي أم عقوبة تأديبية؟

لقد جاء نص المادة 184 من الأمر 03/06: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الأعذار وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم". في حين نص المادة 185 من نفس الأمر انه: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"³.

فالعزل وفق النصين هو إجراء و عقوبة في ان واحد غير انه و بالنظر الى الآثار التي يترتبها من انتهاء العلاقة الوظيفية وعدم التوظيف مجدداً في الوظيفة العمومية، نرجح تكييفه بالعقوبة خاصة وأن المشرع قد جمع بينه وبين التسريح من حيث الآثار، فتشدد في ذلك حتى لا يستفيد الموظف الذي أهمل منصب وظيفته، ولا الموظف المذنب من خطئه المهني الجسيم.

¹ علي خطار الشطناوي، مرجع سابق، ص ص 596-597.

² أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية الحقوق و العلوم

السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ع/09، من ص 68 الى ص 89.

³ المواد 184-185 من الأمر 03/06.

ويمكن تأييد هذا التكييف حسب نص المادة 2/207 والتي جاءت بالنص على أنه: "...يعاقب على كل غياب غير مبرر ...". ويجدر التنويه الى ان المشرع استعمل في النص المذكور مصطلح العقاب بالإشارة إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها وأورد بها حتما العزل، نظرا لأن توقيعه مرتبط بالغياب و ليس بالخطأ المهني.

المسألة الثانية: حول كيفية اعدار الموظف العام قبل العزله من الوظيفة لم يبين الامر 03/06 كيفية إعداره بل ترك الأمر للتنظيم.¹

يحدد المنشور 1024 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الذي يتضمن إجراءات العزل، حيث يترتب عن كل غياب غير مبرر للموظف تتجاوز مدة 48 ساعة، توجه له اعذرا مع إشعار بالاستلام إلى آخر عنوان معروف للموظف ليلتحق بعمله، وإذا لم يستجيب بعد انقضاء 48 ساعة من تسليمه رسالة الأعدار الأولى يوجه له اعذرا ثانيا، وبعد انقضاء من 15 يوما من تاريخ غيابه ولم يلتحق بمنصبه تباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب.²

وتطبيقا لنص المادة 2/165 من الامر 03-06 على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45 يوما) ابتداء من تاريخ إخطارها".³

¹ ام الخير بوقرة ، مرجع سابق ، من ص 68 الى 89.

² المنشور رقم 1024 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخ في: 21 ديسمبر 1993 المتضمن إجراءات العزل.

³ المادة 2/165 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن العزل

يترتب عن العزل آثار يمكن ذكرها في:

أولاً: يفقد الموظف المعزول حقه في تعويض الصرف وفي معاش التقاعد، ويحتفظ بحقه في احتساب المحسومات التقاعدية إلا إذا قرر مجلس التأديب ذلك في قرار العزل¹.

ولا يعاد الموظف المعزول إلى الخدمة أو يعين من جديد، في أي وظيفة دائمة أو مؤقتة من وظائف الإدارات أو المؤسسات العامة و ذلك طبقاً للمادة 185 من الأمر 03/06².

المطلب الثالث

فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها و فقدان الحقوق المدنية

إن من شروط التوظيف التي تشترطها الوظيفة شرط الجنسية التي أقرها المشرع الجزائري في المادة 75 من الأمر 03-06 وهذا نظراً لأهميتها، والجنسية عموماً رابطة سياسية بين الفرد و الدولة تحمل الولاء للوطن والشعب وتؤسس علاقة مميزة، ولا يتصور بحال من الأحوال أن يحمل الأجنبي الذي لا يتمتع بجنسية الدولة هذا الشعور المميز والخاص. لذلك وجب أبعاده من مجال المنافسة عند الدخول للوظيفة العامة هذا من جهة.

ومن جهة أخرى على غرار شرط الجنسية وبذكر شرط التمتع بالحقوق المدنية في نفس المادة المذكورة الذي هو شرط جوهري من شروط التوظيف، وإذا لم يستوفي الموظف هاذان الشرطان تنتهي مهامه بصفة دائمة.

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، المجلد الثاني، بدون طبعة، دار الجامعية، مصر 1998، ص 374.

² المادة 185 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

الفرع الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها

ان الوظيفة العمومية هي من الحقوق السياسية التي يتمتع بها كأصل عام مواطنو الدولة دون وافديها من الأجانب لذلك لأنه من شروط التعيين في إحدى الوظائف العامة أن يكون الموظف متمتعاً بالجنسية الجزائرية وهذا وفقاً لنص المادة 75 من الأمر 06-03 ولكن بفقدان الجنسية أو التجريد منها يؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون لذلك يتعين علينا معرفة الجنسية وحالات فقدانها و آثارها.

أولاً: تعريف الجنسية

1/الجنسية لغة: إن كلمة الجنسية في اللغتين العربية والفرنسية ويقرب منها وجدنا التعبير في اللغة العربية تعني انتماء الشخص إلى جنس معين، أما باللغة الفرنسية NATIONALITE يعني انتماء الشخص إلى أمة معينة.

لكن حديثاً تعني انتماء الشخص إلى دولة معينة، أو كانت الدولة تتكون من أجناس مختلفة أو كانت تجمع عدة أمم أو كانت تشمل على جزء من أمة.¹

2/الجنسية اصطلاحاً: لقد اختلف الفقه حول تعريف الجنسية وعرفها البعض على أنها: "المعيار الذي يتم بمقتضاه التوزيع القانوني للأفراد في المجتمع الدولي والذي يحدد حصة كل دولة من الأفراد الذين يكونون ركن الشعب فيها".

وتعرف أيضاً بأنها: "رابطة قانونية سياسية تقيد إدماج الفرد في عنصر السكان بوصفه من العناصر المكونة للدولة".

¹ خالد بعوني، الجنسية الجزائرية في ظل التعديلات الجديدة، طبعة 2016، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص12.

لكن رغم هذا الاختلاف فهناك غلب من الجانب القانوني فيها مركزا على ما ينشأ عنها من التزامات متبادلة بين طرفيها الفرد والدولة¹.

ثانيا: حالات فقد الجنسية الجزائرية والتجريد منها

يعتبر فقدان الجنسية من أسباب إنهاء علاقة العمل وهذا طبقا للمادة 216 من الأمر 06-03، ولقد نص قانون الجنسية على الحالات التي يتم فيها فقد الجنسية طبقا للمادة 18 منه.

(1) يفقد الجنسية الجزائرية كل جزائري اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية، ولو أذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

(2) الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

(3) المرأة الجزائرية المتزوجة من أجنبي والتي تكتسب فعلا جنسية زوجها بسبب الزواج متى صدر مرسوم يأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

(4) تنازل الأولاد القصر للمتجنس عن الجنسية الجزائرية الممنوحة لهم بين 19 سنة إلى 21 سنة على أن يتم ذلك بشهادة يحررها وزير العدل².

وهذه الحالات فيما يخص فقدان الجنسية، أما فيما يخص التجريد من الجنسية الجزائرية نصت عليها المادة 22 معدلة من الأمر 05-01: "فان كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرد منها في الحالات التالية:

¹ خالد بعوني، مرجع السابق، ص 13.

² المادة 18 من الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل و المتمم للأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية /ج ر/ع 15.

- (1) إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
- (2) إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 05 سنوات سجنا من أجل جنائية.
- (3) إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري، أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية ولا يترتب التجريد من الجنسية في هذه الحالة إذا كانت الأفعال المنسوبة الى المعني قد وقعت خلال اجل 05 سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال¹.

وتجدر الإشارة أن مسألة التجريد من الجنسية لا تتعلق إلا بالأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية دون سواهم.²

ثالثا: آثار فقدان الجنسية الجزائرية

إن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها تترتب عليه آثار وذلك طبقا لقانون الجنسية، إذ تترتب الجنسية حقوقا في ذمة مكتسبها، ويفقدانها بفقد هذه الحقوق كالحق في الوظيفة العمومية³.

حسب المادة 20 معدلة: "يبدأ اثر فقدا الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها في الفقرات الأولى والثانية والثالثة من المادة 18 أعلاه ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعني بالأمر في التنازل عن الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية".

في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 04 من المادة 18 أعلاه ابتداء من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من قبل المعني بالأمر والموجه الى وزير العدل.

¹ المادة 22 من الأمر 05-01، مرجع سابق.

² رشيد حباني، مرجع سابق، ص76.

³ علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص222.

وتتص المادة 21 المعدلة لا يمتد فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها بالمادة 18 أعلاه الى الأولاد القصر.

المادة 23 "يتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته وله أجل شهرين للقيام بذلك".

المادة 24 معدلة "لا يمتد الجريد من الجنسية إلى زوج المعني والأولاد غير انه يجوز تمديد التجريد من الجنسية الى الأولاد إذا كان شاملا لأبويهم"¹.

الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية

من بين الشروط الأساسية للتوظيف في قطاع الوظيف العمومي وطبقا للمادة 03/75 من الأمر 03-06 التي أشارت إلى انه لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم يكن متمتعاً بحقوقه المدنية².

وبمفهوم المخالفة فان فقدان الحقوق المدنية ينتج عنه مباشرة عزل المعني بالأمر من جميع الوظائف العمومية.

وحرمانه من الحقوق المدنية أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية وفقا لأحكام قانون العقوبات وهذا طبقا لنص المادة 9 مكرر 1 والتي تنص على أن: "العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة".

تعد من بين الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية التي تحرم ممارستها على المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين، حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه

¹ المواد 20، 21، 23، 24 من قانون الجنسية، مرجع سابق.

² المادة 03/75 من الأمر 03-06.

ممارسة مهامه مما يؤدي لإنهاء علاقته الوظيفية¹.

وباعتبار أن العقوبة الجزائية منفصلة عن العقوبة التأديبية فيمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين عزل الموظف بسبب أفعال صدرت بشأنها عقوبة جزائية بسبب أفعال منسوبة إليه حتى ولو كانت هذه الأفعال شخصية منفصلة عن المهام الموكلة للمعني².

¹ المادة 9 مكرر 1 من القانون رقم 14-01 المؤرخ في ربيع الثاني الموافق لـ 04 فبراير 2014 يعدل و يتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق لـ 08 يوليو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات.

² رشيد حباني، مرجع سابق، ص 77.

تعرضنا من خلال هذه الدراسة الى موضوع هام في الحياة العملية الوظيفية الذي يتصل بالوظيفة العامة، وهو أسباب إنهاء خدمة الموظف العام سواء كانت هذه الأسباب بصفة مؤقتة أو دائمة، غير انه تناولنا في الدراسة أن الموظف العام لا يبقى في الخدمة الى ما لا نهاية، وإنما هناك أسباب قانونية تؤدي الى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة .

غير أن انتهاء الرابطة الوظيفية بصفة مؤقتة تعني العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي مؤقتة وليست دائمة وان الموظف العمومي يمثل لوضعيات أو حالات قانونية، وهذه الوضعيات القانونية الأساسية نضمها المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية من الأمر 03/06 وهذه الوضعيات المؤقتة وردت في المادة 127 منه غير إنها تتمثل في وضعية الانتداب، ووضعية الاستيداع، ووضعية الخدمة الوطنية وتبيان وضعيته إزاء الإضراب والعطل المرضية، وفي كل حالة من هذه الحالات له الحق في الرجوع الى منصبه، وكل هذا بإتباع طرق قانونية يمثل لها الموظف العام وذلك بما يقره القانون، فلا يمكن إتباع طرق غير قانونية لأجل ذلك، ومهما كانت الحالة سواءا بطلب من الموظف أو بقوة القانون فالموظف ملزم بان يكون على اتصال بالإدارة من اجل تسوية وضعيته المهنية .

ورعينا من جانب اخر أسباب انتهاء خدمة الموظف العام بصفة دائمة، وهو انقضاء الحقوق والالتزامات التي تترتب عن تلك العلاقة من حيث بيان حالات سواء كان لأسباب قانونية عادية كطلب الإحالة على التقاعد، أو لأسباب ترجع الى إرادة الموظف في طلب الاستقالة أو الوفاة، أو لأسباب عارضة من شأنها إن تفصل الرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي ولإدارة المستخدمة بسبب التسريح، أو بسبب العزل من الوظيفة، أو بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية.

وهذه الحالات نضمها المشرع الجزائري وحصرها في المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ومن وجهة تحليلنا لهذه الأسباب القانونية تم التطرق الى آثار كل حالة على حدا وفق التشريع المعمول به، حيث اعتمدنا على مراجع ساعدتنا في الوصول الى النتائج التالية:

إن الموظف العام هو العنصر البشري الوحيد في ممارسة نشاط الإدارة هذا ما جعل من المشرع الى إصدار أو سن قواعد قانونية تحفظ لهما الحقوق والسير الحسن.

فضل المشرع الجزائري كل حالة من حالات انتهاء الخدمة للموظف بإصدار مجموعة من المواد القانونية التي جاءت على سبيل الحصر.

سعي المشرع الجزائري الى تحقيق العلاقة بين الموظف العام والإدارة بما يخدم مصلحة المواطنين.

تشدد المشرع في ترتيب الآثار القانونية عن تسريح الموظف او عزله من منصبه الوظيفي ومن ثم إنهاء علاقته بالجهة التي تستخدمه، وبالمقابل وفر ما يستلزم من ضمانات، فربط العزل بضرورة إعدار الموظف أولاً، والتسريح بضرورة الرجوع الى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

إن العنصر البشري (الموظف) هو الأساس في تقدم الإدارة أو تأخرها كونه يمثل المرفق العام، وهذا الأخير الذي يعتبر شخص معنوي فقط ولذلك فلا بد من الاهتمام الكبير بالموظف العام من جميع الجوانب حتى يخدم الإدارة بإخلاص وتفان.

تعتبر الوضعيات القانونية المختلفة للموظف وسيلة فعالة لتكييف احتياجات كل من الإدارة والموظف وتحقيق التوازن بينهما.

خاتمة

الاحالة على الاستيداع حالة تؤدي الى تعليق علاقات العمل ويمكن اعتبارها امتياز و فرصة تمنحها الادارة المستخدمة للموظف العام قصد قضاء اموره الشخصية.

حالة الانتداب تسمح للموظف مثلا بممارسة وظيفة عليا في الدولة او منصب عمل عال في مؤسسة ادارية عمومية غير تلك التي ينتمي اليها.

ومن خلال النتائج المتوصل اليها بإمكاننا تقديم بعض التوصيات نذكر اهمها:

- عدم اجبار الموظفين على الانتداب و الاستيداع مما يؤدي الى التقصير في العمل.
- ادراج او اعطاء مدة للعطلة الأمومة و إستقائها في الأمر 03/06.
- اعادة النظر فيما يخص الاستقالة الضمنية لمعالجة حالات انتهاء الوظيفة بسبب التغيب عن العمل بغير عذر مشروع او عدم عودة الموظف الى وظيفته بعد اجازته.
- ضرورة النص على عدم قبول الاستقالة او عدم تقديم الاستقالة من الموظف العام المحال الى التأديب لحين انتهاء الإجراءات التأديبية لا سيما تلك التي يمكن ان تكون نتيجتها التسريح.

نموذج من قرار أو مقرر الإحالة على الانتداب للتكوين بالخارج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم :

قرار أو مقرر انتداب للتكوين بالخارج

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- بمقتضى المرسوم الرئاسي لرقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم،
- بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...المؤرخ في ...المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)،
- بناء على القرار رقمالمؤرخ فيالمتضمن تعيين أو إدماج (بيان الاسم و اللقب) ابتداء من.....،

- بناء على شهادة رقم المؤرخة.... المتضمنة الذهاب الأول للتكوين بالخارج الخاصة بالسيد.....،

- وبناء على محضر اجتماع اللجنة المشتركة بتاريخ.....،

- وبناء على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....،

- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى : ينتدب (بيان الاسم و اللقب) الرتبة.....لمدة.....لمتابعة تكوين متخصص في الخارج ابتداء من.....

المادة الثانية : يستفيد(بيان الاسم و اللقب) من الراتب الأساسي و الخبرة المهنية دون أي مردودية.

المادة 3: يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار او المقرر

حرر ب.....في

نموذج من قرار أو مقرر إعادة بعد الانتداب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم :

قرار أو مقرر إعادة إدماج بعد انتداب

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي لرقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،

- بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ في.....المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...المؤرخ في ...المتضمن القانون الأساسي الخاص ب(سلك الانتماء)،

- بموجب القرار رقمالمؤرخ فيالمتضمن تعيين أو إعادة إدماج (بيان الاسم واللقب) ابتداء من

- و بموجب القرار رقم ... المؤرخ في...المتضمن انتداب (بيان الاسم و اللقب) ابتداء من....،
- وبموجب مستخرج القرار أو مقرر رقم ... المؤرخ في...المتضمن ترقية (بيان الاسم و اللقب) إلى الدرجة ابتداء من....،
- وبناء على طلب إعادة الإدماج المقدم من طرف (بيان الاسم و اللقب) بتاريخ.....،
- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى يعاد إدماج (بيان الاسم و اللقب)، بعد انتهاء فترة انتدابه ، إلى رتبته الأصلية بصفةابتداء من.....

المادة الثانية : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في

نموذج من قرار أو مقرر الإحالة على الخدمة الوطنية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم :

قرار أو مقرر

إحالة على وضعية الخدمة الوطنية

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

بمقتضى القانون رقم 06/14 المؤرخ في 13 شوال 1435 الموافق 09 أوت سنة 2014
يتعلق بالخدمة الوطنية،

-بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو
سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي لرقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29
سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27
مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان
الإدارة المركزية والولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،

- بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ في.....المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص
التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات
الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند
الاقتضاء،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ... المؤرخ في ... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)،
- بموجب القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين أو ترسيم عند الاقتضاء.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....،
- وبناء على الأمر بالالتحاق بالخدمة الوطنية رقم المؤرخ في
- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يحال (بيان الاسم و اللقب) الرتبة.....على وضعية الخدمة الوطنية ابتداء من

المادة الثانية : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.
حرر ب.....في

نموذج من قرار أو مقرر الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم :

قرار أو مقرر

الإحالة على الاستيداع من اجل تربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات - مرافقة الزوج - مرض
خطير تعرض له احد الأصول أو الزوج اجو الأبناء المتكفل بهم - ممارسة عضو مسير
لحزب سياسي

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو
سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادة 146 منه،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي لرقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29
سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27
مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان
الإدارة المركزية والولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،

- بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ في.....المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص
التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات
الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند
الاقضاء،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ... المؤرخ في ... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب
..... (سلك الانتماء)،
- بموجب القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين (بيان الاسم واللقب) في رتبة
ابتداء من
- و بموجب القرار رقم ... المؤرخ في... المتضمن ترسيم (بيان الاسم و اللقب) في رتبة
ابتداء من.....،
- وبموجب مستخرج القرار أو مقرر رقم ... المؤرخ في... المتضمن ترقية (بيان الاسم و اللقب)
إلى الدرجة الرقم الاستدلالي للصنف..... ابتداء من.....،
- وبناء على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف (بيان الاسم و اللقب)
بتاريخ.....،
- وبناء على الوثائق الثبوتية ذات الصلة بسبب الإحالة على الاستيداع ، المقدمة من طرف
(بيان الاسم و اللقب)،
- و باقتراح من

يقرر

- المادة الأولى حال (بيان الاسم و اللقب) الرتبة على الاستيداع من اجل (بيان سبب
الإحالة على الاستيداع) لفترة ابتداء من.....
- المادة الثانية : يكلف (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر .
حرر ب..... في

نموذج من قرار الاحالة على التقاعد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر احالة على التقاعد

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،

- بمقتضى الامر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في اول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،

- بمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ في.....المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...المؤرخ في ...المتضمن القانون الأساسي الخاص ب(سلك الانتماء)،

- وبموجب القرار رقمالمؤرخ فيالمتضمن تعيين/ترسيم (بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....،

-وباقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى : يحال (بيان الاسم و اللقب) الرتبة.....على التقاعد ابتداءا من اليوم
الموالي لتاريخ تبليغه بقرار الاستفاداة من معاش التقاعد.

المادة 2: يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.
حرر ب.....في

نموذج من قرار أو مقرر الاستقالة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم :

قرار أو مقرر استقالة

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي لرقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،

- وبمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ في.....المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...المؤرخ في ...المتضمن القانون الأساسي الخاص ب(سلك الانتماء)،

- وبموجب القرار رقمالمؤرخ فيالمتضمن تعيين/ ترسيم (بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....،

- وبناء على طلب الاستقالة المقدم من طرف (بيان الاسم واللقب) بتاريخ
- وبناء على موافقة السلطة السلمية،
- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تقبل الاستقالة المقدمة من طرف (بيان الاسم واللقب) الرتبة ابتداء من.....

المادة 2: يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في

نموذج من قرار أو مقرر الشطب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم :

قرار أو مقرر شطب بسبب الوفاة

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ في.....المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...المؤرخ في ...المتضمن القانون الأساسي الخاص ب(سلك الانتماء)،

- وبموجب القرار رقمالمؤرخ فيالمتضمن تعيين/ ترسيم (بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....،

- وبناء على مستخرج شهادة الوفاة رقم.....المؤرخ في.....،
- و باقتراح من

يقرر

- المادة الأولى : يشطب (بيان الاسم واللقب) من رتبة.....ابتداء من.....
- المادة 2: يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.
- حرر ب.....في

نموذج من قرار أو مقرر تسريح بسبب خطأ مهني جسي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم :

قرار أو مقرر التسريح

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الامر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،

- وبمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ في.....المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...المؤرخ في ...المتضمن القانون الأساسي الخاص ب(سلك الانتماء)،

- وبموجب القرار رقمالمؤرخ فيالمتضمن تعيين/ترسيم (بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....،

- وبناءا على محضر اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة في مجلس تاديبى بتاريخ.....،

- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يسرح (بيان الاسم واللقب) الرتبة.....بسبب خطأ مهني جسيم ابتداء من.....

المادة 2: يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في

نموذج من قرار أو مقرر عزل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم :

قرار أو مقرر العزل

إن(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادة 184 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي لرقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،

- وبمقتضى المرسوم رقمالمؤرخ في.....المتضمن إنشاء(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...المؤرخ في ...المتضمن القانون الأساسي الخاص ب(سلك الانتماء)،

- وبموجب القرار رقمالمؤرخ فيالمتضمن تعيين/ترسيم (بيان الاسم واللقب) ابتداء من.....،

- وبناءا على الاعذارات رقم.....المؤرخة في.....الموجهة (بيان الاسم واللقب)،
- وبناءا على اوصلة الاستلام رقم.....المؤرخة في.....،
- و باقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يعزل (بيان الاسم واللقب) الرتبة.....بسبب اهمال المنصب، ابتداءا من.....

المادة 2: يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في

قائمة المرجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: الكتب

- 1) أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
- 2) أحمية سليمان، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- 3) بعلي محمد الصغير ، القانون الإداري، التنظيم الإداري، نشاط الإداري، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر 2004.
- 4) بعوني خالد ، الجنسية الجزائرية في ظل التعديلات الجديدة، طبعة 2016، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
- 5) بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015
- 6) حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لإحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والامتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015.
- 7) خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، طبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2013 .
- 8) الخلايلة محمد علي ، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- 9) دمان دبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010
- 10) رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دون طبعة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004.

- 11) زمور كمال ، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية ،دار بلقيس للنشر و التوزيع،الجزائر 2014
- 12) الطاهر خليل خالد، القانون الإداري دراسة مقارنة، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن،1998.
- 13) عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، المجلد الثاني، بدون طبعة، دارالجامعية، مصر،1998.
- 14) عبد اللطيف السيد رسلان، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر،2004.
- 15) عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، نشاط الإدارة ووسائلها، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- 16) عشي علاء الدين ، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، (النشاط الإداري، وسائل الإداري، عمل الإدارة)، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- 17) علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- 18) علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، دار الجامعة الجديد، مصر 2007.
- 19) عواضة حسن محمد، المبادئ الأساسية للقانون، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، مصر، 1997.
- 20) القبيلات حمدي ، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 21) محمد أنس قاسم جعفر، الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 22) محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 23) محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي

(24) محي الدين القسي، مبادئ القانون الإداري، بدون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003.

(25) مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

(26) نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع الأردن ، 2009

(27) نوري منير ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011

(28) هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، صور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006.

ثالثا: المذكرات والرسائل

ا:رسائل الدكتوراة

زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، تخصص القانون، ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر، تاريخ المناقشة 11 ماي 2016.

ب/ المذكرات الجامعية

1:رسائل الماجستير

(1) بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، دفعة 2007-2008.

(1) بوخروبة كلثوم ، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، بن عكنون، الجزائر، 1990.

(2) جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر بحث لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر دفعة 2002/2003.

- 3) فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر 2002.
- 4) مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2012.
- 5) مهدي رضا، النظام القانوني للتوظيف العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع دولة و مؤسسات العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2009/2008.

2/ مذكرات الماستر

- 1) أعراب نوال ومعيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ألكلي محند اولحاج البويرة، 2016.
- 2) عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2013-2014.
- 3) العموري سعيدة، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012-2013.
- 4) مخروط حنان، الفصل التأديبي للموظف العمومي في تشريع الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2014.

ثالثا: المقالات

- 1) أبو بكر فيشيت، انتهاء علاقة العمل، الدورة التكوينية المنظمة لفائدة إطارات وزارة التكوين المهني و التمهين في مجال تسير الموارد البشرية، من 2008/04/5 إلى 2008/06/25، ص6.

بوقرة أم الخير ، تاديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
مجلة الفكر،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، الجزائر،ع/09
زياد عادل، تسريح الموظف العمومي كأثر للعقوبة الجزائية، المجلة الاكاديمية للبحث
القانوني،المجلد6، العدد2012، ص258.
سهيل الأحمد،الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، مجلة
جامعة النجاح للأبحاث،مجلد 62 (6)2012،ص ص1296-1996.
خليفة عبد الرحمان ، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة دراسات قانونية،دار الخلدونية للنشر
و التوزيع، الجزائر، ص ص 131-153.

رابعاً:النصوص القانونية

أ - الدستور

دستور الجزائر لسنة 1666، المرسوم الرئاسي رقم 438/96 الصادر في 07 ديسمبر 1966
المتعلق باصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996، ج ر ع 76
المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، المعدل بمقتضى القانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 افريل
2002، ج ر ع 25 المؤرخة في 14 أفريل 2002، المعدل بمقتضى القانون رقم 19/08
المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، ج ر ع 36 المؤرخة في 6 نوفمبر 2008، المعدل بمقتضى
قانون رقم 01-16 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016،
يتضمن التعديل الدستوري،ج ر، العدد 14.

ب - الاوامر والقوانين

- 1) قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة
حق الإضراب.
- 2) قانون رقم 01-14 المؤرخ في ربيع الثاني الموافق لـ 04 فبراير 2014 يعدل و يتمم
بالأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق لـ 08 يوليو سنة 1966
المتضمن قانون العقوبات.
- 3) قانون رقم 83 / 11 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983
يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،معدل و متمم بالمرسوم التشريعي 94 / 04 المؤرخ

قائمة المراجع والمصادر

في 11 افريل 1994 ، وبالأمر 17/96 المؤرخ 06 جويلية 1996، ج ر، العدد 1792.

(4) قانون رقم 06/14 مؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق ل 9 غشت سنة 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، عدد 48.

(5) أمر 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

(6) أمر 01-05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل و المتمم للأمر 70-86 المؤرخ في ديسمبر 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية /ج ر/ع 15.

ج-المراسيم

ا- المراسيم التشريعية

المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414، الموافق ل 26 ماي سنة 1994 يحدث التقاعد المسبق، ج ر، ع/34.

ب-المراسيم التنفيذية

المرسوم رقم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13.

المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المتعلق بتوسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 74.

التعليمات

-تعليمة رقم 01 مؤرخة في 26 فبراير 2004 تتعلق بإعادة الإدراج و الاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء.

-تعليمة وزارية مشتركة رقم 64 المؤرخة في 24 جوان 1996 المتضمنة إجراءات الإحالة على التقاعد.

المناشير

المنشور رقم 1024 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخ في: 21 ديسمبر 1993
المتضمن إجراءات العزل.

المواقع الالكترونية

- أنواع التقاعد في الجزائر <https://www.mouwazaf-dz.com>.

- السلطات الجزائرية تعلن سن التقاعد الجديد <https://arabic.rt.com>

1.....	مقدمة.....
5.....	الفصل الأول: تعليق العلاقة الوظيفية بصفة.....
6.....	المبحث الأول: وضعيات التوقيف المؤقت عن الوظيفة.....
6.....	المطلب الأول: وضعية الموظف العام في حالة الانتداب.....
7.....	الفرع الأول: تعريف وضعية الانتداب.....
8.....	الفرع الثاني: شروط الانتداب.....
8.....	أولاً: الشروط المرتبطة بوضعية الموظف تجاه سلوكه الأصلي.....
9.....	ثانياً: الشروط المرتبطة بالسلوك أو المنصب المنتدب اليه.....
9.....	الفرع الثالث: أنواع الانتداب (صور).....
9.....	أولاً: الانتداب بقوة القانون.....
10.....	ثانياً: الانتداب بطلب من الموظف العام.....
11.....	الفرع الرابع : إجراءات الانتداب وآثاره.....
11.....	أولاً : إجراءات الانتداب.....
13.....	ثانياً: آثار الانتداب.....
13.....	المطلب الثاني: وضعية الإحالة على الاستيداع.....
14.....	الفرع الأول: تعريف وضعية الاستيداع.....

- 15.....الفرع الثاني: أنواع وضعية الإحالة على الاستيداع.
- 16.....أولاً: الاستيداع بقوة القانون
- 16.....ثانياً: الاستيداع بطلب من الموظف العام.
- 17.....الفرع الثالث: مدة الإحالة على الاستيداع.
- 17.....أولاً : مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.
- 18.....ثانياً: مدة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف العام.
- 19.....الفرع الرابع: الآثار القانونية المترتبة عن الإحالة على الاستيداع.
- 20.....المطلب الثالث: وضعية الخدمة الوطنية.
- 21.....الفرع الأول: تعريف وضعية الخدمة الوطنية.
- 22.....الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على الخدمة الوطنية.
- 22.....الفرع الثالث: الآثار المترتبة على وضعية الخدمة الوطنية.
- 24.....المبحث الثاني: الوضعية القانونية الموظف العام في العطل المرضية و الإضراب.
- 24.....المطلب الأول: حق الموظف العام في العطل المرضية.
- 25.....الفرع الأول: تعريف العطلة المرضية.
- 25.....الفرع الثاني: تعويضات الموظف في العطل المرضية ..
- 26.....الفرع الثالث: شروط العطلة المرضية.
- 26.....أولاً : الشروط الموضوعية.

- 27..... ثالثا: الشروط الشكلية للعتلة المرضية.
- 27..... الفرع الرابع: أنواع العطل المرضية
- 28..... أولا: عتلة المرض الطويلة المدى.
- 29..... ثانيا: عتلة الأمومة.
- 30..... المطلب الثاني: وضعية الموظف في الإضراب.
- 30..... الفرع الأول: تعريف الإضراب.
- 30..... أولا: التعريف الاصطلاحي.
- 31..... ثانيا: التعريف الفقهي.
- 31..... الفرع الثاني: شروط ممارسة الحق في الإضراب.
- 32..... أولا: استتفاد إجراءات التسوية
- 32..... ثانيا: موافقة جماعة الموظفين العموميين.
- 32..... ثالثا: الإشعار المسبق
- 32..... الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن الإضراب.
- 33..... أولا: بالنسبة للموظف العمومي
- 33..... ثانيا: بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية (المرفق العام).
- 36..... الفصل الثاني: انتهاء الرابطة الوظيفية بصفة نهائية.
- 37..... المبحث الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب قانونية عادية.

37.....	المطلب الأول: الإحالة على التقاعد.
38.....	الفرع الأول: تعريف التقاعد
39.....	الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد.....
39.....	الفرع الثالث: أنواع الإحالة على التقاعد.....
40.....	أولاً: التقاعد النسبي
40.....	ثانياً: التقاعد المسبق.....
42.....	<u>ثالثاً: التقاعد دون شرط السن.....</u>
42.....	المطلب الثاني: الاستقالة.....
43.....	الفرع الأول: تعريف الاستقالة.....
44.....	الفرع الثاني: شروط الاستقالة.....
45.....	الفرع الثالث: الإجراءات المتبعة لطلب الاستقالة.....
45.....	الفرع الرابع: أنواع الاستقالة.....
46.....	أولاً: الاستقالة الصريحة.....
47.....	ثانياً: الاستقالة الضمنية.....
47.....	الفرع الخامس: الآثار المترتبة عن الاستقالة.....
48.....	أولاً: آثار الاستقالة الصريحة.....
49.....	ثانياً: آثار الاستقالة الضمنية

- 50.....المطلب الثالث : انتهاء العلاقة الوظيفية بالوفاة.....
- 51.....الفرع الأول: أنواع الوفاة.....
- 51.....أولا: الوفاة الطبيعية.....
- 52.....ثانيا: الوفاة بسبب مرض أو حادث مهني.....
- 52.....الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن الوفاة.....
- 53.....المبحث الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عارضة.....
- 54.....المطلب الأول :التسريح.....
- 54.....الفرع الأول: تعريف التسريح.....
- 54.....الفرع الثاني: الإجراءات المتعلقة بالتسريح.....
- 55.....الفرع الثالث: أنواع التسريح.....
- 55.....أولا: التسريح التأديبي.....
- 56.....ثانيا: التسريح غير التأديبي.....
- 56.....المطلب الثاني : انتهاء العلاقة الوظيفية بالعزل.....
- 56.....الفرع الأول: تعريف العزل.....
- 57.....الفرع الثاني: حالات العزل من الوظيفة.....
- 57.....أولا: العزل من الوظيفة بقرار من المجلس التأديبي.....
- 58.....ثانيا: العزل من الوظيفة بقرار من المرجع المختص بتعيين مثله في الدرجة و الراتب.....

58.....	ثالثا: العزل كعقوبة للحكم الجزائري
58.....	الفرع الثالث: إجراءات العزل
60.....	الفرع الرابع: الآثار المترتبة عن العزل
61.....	المطلب الثالث: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها والحقوق المدنية
61.....	الفرع الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها
62.....	أولا: تعريف الجنسية
62.....	ثانيا: حالات فقد الجنسية الجزائرية والتجريد منها
64.....	ثالثا: آثار فقدان الجنسية الجزائرية
65.....	الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية
66.....	خاتمة
69.....	الملاحق
87.....	قائمة المراجع
94.....	الفهرس