

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري .

رقم:

إعداد الطالبة:

سهام طرشة

يوم: 2020/10/01.

انتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري

لجنة المناقشة:

رئيسا	أ. د. جامعة محمد خيضر بسكرة	عباس زاوي
مشرفا	أ. مس. أ. جامعة محمد خيضر بسكرة	حكيم وعيل
مناقشا	أ. مح. ب. جامعة محمد خيضر بسكرة	حسن كليبي

شكرو عرفان

أقدم بالشكر والتقدير إلى أستاذي الدكتور " وعيل حكيم " ، الذي تفضل و شرفني بقبول إشرافه على مذكرتي، الذي أعانني في إنجاز هذا العمل ولم يبخل بنصائحه وتوجيهاته القيمة.

كما أقدم بجزيل الشكر إلى أساتذتي الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الذين منحوني جزء من وقتهم لمناقشة المذكرة وتصويبها.

الإهداء

يسرني بعد أن وفقني المولى عز وجل لاتمام هذا العمل أن أهدي ثمار هذا العمل المتواضع إلى :

روح أبي الطاهرة " رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه "

وإلى التي وفرت لي شروط الراحة أُمي الغالية حفظها الله وإلى جميع إخواني.

إلى زملائي في الدراسة ، وأخص بالذكر " روميصة "

إلى كل من ساهم من بعيد أو قريب ولو بالدعاء .

مقدمة

تقوم الإدارة العامة أثناء قيامها بمهامها بمجموعة من الوسائل من أجل تلبية احتياجات المواطنين وتحقيق المصلحة العامة ، وهذه الوسائل اما أن تكتسي طابع قانوني كالعقد الاداري و القرار الاداري أو تكتسي طابع مادي كالعقارات و المنقولات المملوكة للدولة و التي يصطلح عليها بالمال العام ، ولا يمكن التحكم في هذه الأدوات و استعمالها دون وجود وسائل بشرية.

ونظرا لزيادة الوعي بأهمية المورد البشرية بالنسبة للإدارة بشكل خاص و التنمية الوطنية بشكل عام ، نجد أغلب الدول ومن بينها الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين تطبق على قدم المساواة وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر و التي حرصت على ضمان هذا الحق مع اعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة.

إذا أن تنظيم المرافق العمومية يعد من المواضيع الأساسية التي يهتم بها القانون الاداري ، كون هذه المرافق عبارة عن أشخاص معنوية لا يمكن أن تعبر عن ارادتها إلا من خلال أشخاص طبيعية يشكلون ما يعرف بالموظف العمومي الذي يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات و السلطات ، بالتعبير عن ارادتها و تنفيذ سياستها من أجل تحقيق أهدافها التنموية والاقتصادية و الاجتماعية و بالتالي فعلاقة الموظف العمومي بالإدارة المستخدمة في الجزائر و على غرار كثير من التشريعات هي علاقة أساسية تنظيمية مادام في وظيفة عمومية تبنى عليها الحقوق و الواجبات ، يتدرج من خلالها في مساره المهني على مراحل معينة ، بداية بالترشح للوظيفة ثم يأتي التعيين ومرحلة التربص وبعدها يرسم في رتبة في السلم الاداري ، وهذا ويبقى تحديد مفهوم الموظف العمومي مرتبطا بالوظيفة العمومية ، فعرفته المادة 04 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على انه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية

دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ، الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

وإن كان الطابع المميز لنظام الوظيفة العمومية هو ديمومة الموظف في منصب عمله ، لكن الحياة الوظيفية ليست أبدية لا بد لها من نهاية وذلك بتوفر الحالات المقررة قانونا، لذلك وجب التمييز بين تعليق وانقطاع النشاط الوظيفي والتي عبر عنها المشرع الجزائري بالوضعيات القانونية الأساسية والمتمثلة في الانتداب والإحالة على الاستيداع وضعية خارج الاطار، الخدمة الوطنية ، وبين حالات انتهاء النشاط الوظيفي بصفة نهائية.

أهمية الموضوع :

لموضوع إنتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري أهمية بالغة سواء من الناحية العلمية أو العملية:

- الأهمية العلمية : أنه يمس طائفة كبيرة من أفراد المجتمع ألا وهم الموظفون العموميون وهذا للإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع ، وكذلك حالات إنتهاء النشاط الوظيفي والآثار المترتبة على كل حالة ، وبالتالي الاستفادة من هذا البحث.

- الأهمية العملية : معرفة حقوق و واجبات الموظف بعد انتهاء نشاطه الوظيفي ، لأنه كثير ما تثور نزاعات بين الموظف والادارة ومحاولة ايجاد حلول واقتراحات من أجل تذليل الصعوبات التي تواجه الراغبين في ترك وظائفهم.

دوافع اختيار الموضوع :

تتمثل الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع في :

- الدوافع الذاتية : وتتمثل عموماً في الرغبة الشخصية والملحة لمعالجة جوانب هذا الموضوع ، لتبين ما له وما عليه من إبهام لاعتباره من أهم مواضيع القانون الإداري والأكثر جذبا لباحثين المتخصصين في القانون الإداري.

- الدوافع الموضوعية : تتمثل في المساهمة ولو بقليل من أجل إثراء المكتبة بمرجع علمي متواضع الذي يهتم الإدارة والموظف ، وأن موضوع الوظيفة العامة فيه نقص في المراجع وبالتالي إن وجدت فتعتبر تكرار للأفكار.

صعوبات الدراسة :

وكغيره من البحوث لم يخلو من صعوبات وتمثلت غالبيتها في :

- قلة المراجع المتخصصة والمتعلقة بانتهاء النشاط الوظيفي.

- صعوبة اقتناء أو إعاره المراجع بسبب غلق الجامعات والمكاتب العمومية.

- صعوبة تحميل الكتب الإلكترونية.

اشكالية الدراسة :

انطلاقاً مما سبق نطرح الإشكالية التالية : على أي أساس يتم إنهاء النشاط الوظيفي ؟ وما أثار ذلك ؟

المنهج المتبع :

للإجابة على الاشكالية الأساسية المطروحة بدراسة قانونية علمية واضحة اتبعنا منهجا علميا يناسب موضوع الدراسة وهذا باتباع المنهج الوصفي من خلال وصف أسباب وحالات انتهاء النشاط الوظيفي ، وكذلك المنهج التحليلي من خلال عرض النصوص القانونية.

محاوور الدراسة:

- اتساقا مع منهجية البحث ، فقد قسمنا خطة الدراسة لمعالجة الموضوع بتقسيمه إلى فصلين:

- يتعلق الفصل الأول بأسباب انتهاء النشاط الوظيفي والذي تم تقسيمه إلى مبحثين ، تطرقنا في المبحث الأول إلى الحالات العادية لإنهاء النشاط الوظيفي ، أما المبحث الثاني تطرقنا إلى الحالات الغير عادية لإنهاء النشاط الوظيفي.

- أما الفصل الثاني ، قمنا بدراسة الآثار المترتبة على انتهاء النشاط الوظيفي وبدوره قسمناه إلى مبحثين ، تطرقنا في المبحث الأول إلى الآثار المترتبة على الحالات العادية لإنهاء النشاط الوظيفي ، أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى الآثار المترتبة على الحالات الغير عادية لإنهاء النشاط الوظيفي.

الفصل الأول أسباب انتهاء النشاط الوظيفي للموظف العمومي

بالرجوع إلى نص المادة 216 من الأمر رقم 03/06 نجده حدد الأسباب التي ينتهي بها النشاط الوظيفي، والتي تقعد الموظف الصفة الوظيفية وهذه الأسباب محددة على سبيل الحصر في : (فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها- فقدان الحقوق المدنية- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية - العزل- التسريح - الاحالة على التقاعد- الوفاة)¹.

ومن ثم يتضح أن انتهاء النشاط الوظيفي يتم بما إما بإرادته أو بصفة لا إرادية من

جانب الادارة ، ومن ثم يمكن تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الحالات العادية لانتهاء النشاط الوظيفي.

المبحث الثاني: الحالات الغير عادية لانتهاء النشاط الوظيفي.

¹ - الامر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، لجريدة الرسمية ، العدد 46 صادرة في 16 يوليو 2006.

المبحث الأول: الحالات العادية لانتهاء النشاط الوظيفي:

تعتبر الاحالة على التقاعد حدثا هاما بالنسبة للموظف، فبلوغه السن القانونية تنتهي خدمته بقوة القانون من اليوم الموالي لبلوغه هذا السن دون الحاجة لإصدار قرار بذلك ، وإذا صدر قرار بانتهاء الخدمة فيكون القرار كاشفا لما قرره القانون في هذا الشأن بل تفتح له الادارة مقابل مادي يستفيد منه بسبب التقاعد الاداري الذي طلبه ، أو التقاعد الإرادي الذي طلبه، أو التقاعد القانوني ببلوغه السن المقررة ، كما تعتبر الاستقالة التي يقدمها الموظف لجهة الادارة لفصم العلاقة الوظيفية وفقدان صفة الموظف تعتبر حالة من حالات إنتهاء الوظيفة ، وأيضا الوفاة تعتبر واقعة طبيعية تنتهي بها حياة الانسان، إلا أن معرفة الادارة لتاريخ مغادرة أعوانها بصفة نهائية يمكنها من تصور سياسة الاستخلاف والتحكم في المخططات التي قد ترسمها في هذا الاطار.¹

وللتفصيل أكثر حول الحالات العادية لإنهاء النشاط الوظيفي نقوم بدراسة الاحالة على التقاعد في (المطلب الأول) ، والاستقالة المقبولة بصفة قانونية في (المطلب الثاني) ، أما (المطلب الثالث) ندرس الوفاة كحالة من حالات انتهاء الخدمة.

المطلب الأول : الاحالة على التقاعد:

بلوغ السن القانونية لإنهاء الخدمة هو الوضع الطبيعي لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة ، هذا إذ لم تنتهي لسبب آخر من الأسباب المنصوص عليها قانونا، ومن هذا المنطلق نجد أغلب القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، وفي جميع دول العالم تحدد سنا معينة لترك الخدمة ومن ثم يصبح غير قادر ذهنيا وجسديا على المهام المطلوبة منه لذا يجب أن يستريح ويترك الفرصة لغيره القادرين على المساهمة في خدمة وطنهم.²

¹ - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ، دارهومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010، ص 224.

² - حسين حمودة المهدي ، شرح احكام الوظيفة ، طبعة الثانية ، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع و الاعلان ، ليبيا ، 2002، ص 475.

فاختلف الفقهاء والمختصين في تعريف التقاعد ما أدى ببعض الكتاب إلى تقديم تعريفات حسب اجتهاداتهم الشخصية لكن في العموم تتفق على معنى واحد ، وهذا ما سوف نوضحه من خلال تعريف التقاعد وتبيان أنواعه.

الفرع الأول : تعريف التقاعد:

التقاعد هو الطريق العادي لإنهاء العلاقة الوظيفية، حيث يفترض أن يكون الموظف غير قادر على الاستمرار بالقيام بأعمال وظيفته، وهذا بغض النظر عن الطرف صاحب المبادرة بطلب انهاء علاقة العمل، فإن نهاية الخدمة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة الوظيفية.¹ لذا سوف نحاول تعريفه من الناحية الفقهية أولاً ثم تعريفه من الناحية التشريعية ثانياً.

أولاً: التعريف الفقهي للتقاعد:

كما عرفه الأستاذ " أحمية سليمان " : "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل"²

كما عرفه أيضا الأستاذ "عبد الحميد قرفي" : " المرحلة التي ينتقل إليها العامل والموظف الأجير وكذا غير الأجير عندما ينسحب من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محددة متفق عليها في نظام التقاعد ، أو وصل إلى سن معينة لا تسمح له بمزاولة النشاط.

ويهدف التقاعد إلى ضمان دخل بديل للعامل أو الموظف أو الأجير ، أو غير أجير، بعدما يتقاعد وينسحب من ميدان الشغل ويسمى هذا الدخل البديل معاشا. ويحل

¹-نواره حسين ، تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري ، المجلة العربية للإدارة ، العدد الاول ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ،الجزائر، 2018 ، ص230.

²-سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية) ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجمعية ، الجزائر ، 2002، ص340.

الدخل البديل أو المعاش محل الأجر الذي كان يتقاضاه المعني في منصبه، لسد حاجاته وحاجات أهله وذويه، حماية من أخطار الفقر والعجز والشيخوخة¹

كما عرفه أيضا " يعقوب محمد وبن كعكع ليلي: " التقاعد هو توقف الموظف عن الخدمة بعد وصوله السن القانوني للتقاعد ، والسن القانونية للتقاعد في أغلب الدول العربية تتراوح ما بين (60-65) سنة مع وجود بعض الاستثناءات".²

ثانيا: التعريف التشريعي:

للموظف الحق في طلب الاحالة على التقاعد متى أمضى مدة محددة من الخدمة لقد نصت المادة 33 من الأمر 03/06 أن للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به ، وكذلك نص عليه القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، بأنه حق من حقوق العامل ، وكذا سبب من أسباب انتهاء علاقة العمل.³

كما أنط الدستور في المادة 69⁴ بالمشروع رسم السياسة التأمينية للتقاعد، بما يحقق انتفاع المواطنين بخدمات التأمينات الاجتماعية من معاشات وتعويضات وغيرها من الحقوق التأمينية، وكيفية تقديرها وبيان شروط استحقاقها وقواعد صرفها وتحديد المستحقين ومصادر تمويلها، وكل ذلك يتم على أسس فنية وحسابية وبمراعاة التضامن والتكافل الاجتماعي التي تعتبر من أهم سمات التأمينات الاجتماعية حيث تجسد خاصية

¹- عبد الحميد قرفي ، نظام التقاعد في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية ، العدد الثالث عشر كلية الآداب و العلوم الاجتماعية ، عنابة ، الجزائر، 2008، ص71.

²- يعقوب محمد و بن كعكع ليلي ، تأثير الحركة المهنية الداخلية على المسار المهني للموظف ، دراسة حالة مديرية لولاية معسكر ، المجلد الرابع عشر ، العدد التاسع عشر ، جامعة معسكر ،الجزائر، 2018 ، ص320.

³- القانون رقم 11/90، مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل21 ابريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد17، صادر في 25 ابريل 1990.

⁴- القانون رقم 01/16، المؤرخ في 26 جمادى الاولى 1437 الموافق ل6 مارس سنة 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية ، العدد14، الصادر في 7 مارس 2016.

التكافل مبدأ التوزيع الذي يقوم عليه نظام التقاعد في الجزائر، حيث يتولى العمال عن طريق دفع الاشتراكات لضمان أدوات الأشخاص المتواجدين في حالة تقاعد.¹

الفرع الثاني: أنواع التقاعد:

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من موظف لآخر ومن قطاع لآخر، وتبعاً لهذا الاختلاف تم تحديد أنواع الاحالة على التقاعد، تبعاً للاشتراكات التي كان يشارك بها كل عامل، حفاظاً على الحقوق المالية للموظف وضمان لقضاء فترة تقاعد مريحة، بتوفير أجر شهري مناسب لنوع التقاعد الذي تحصل عليه، وتبعاً لذلك سوف نبين أنواع التقاعد على النحو التالي:

أولاً: التقاعد العادي:

إن إحالة الموظف العمومي على التقاعد العادي في الجزائر لا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط وهي شرط السن وشرط مدة الخدمة.

1- شرط السن: في هذه الحالة لا يمكن للعامل طلب الاحالة على التقاعد العادي ما

لم يبلغ السن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداءً من سن الخامسة والخمسين (55) كاملة وهذا ما تأكده المادة 2 فقرة 2 من القانون رقم 15/16.²

وحسب المادة 2 و3 من المرسوم التنفيذي رقم 107 20 أنه يمكن للعامل أن يختار مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد في حدود (5) سنوات، شريطة تقديم طلب مكتوب ومؤرخ و ممضي من طرف الهيئة المستخدمة قبل 3 أشهر على الأقل عن السن القانونية للإحالة على التقاعد.³

¹ - سامية العايب، نظام التقاعد في الجزائر بين معادلة الحماية الاجتماعية والازمة المالية، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الثاني كلية الحقوق و العلوم السياسية، مخبر الدراسات القانونية البيئية، قالمة، الجزائر، 2019، ص71.

² - القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادرة في 31 ديسمبر 2016.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 107/20، المؤرخ في 30 ابريل 2020، الذي يحدد كفايات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادر في 6 مايو 2020.

وفي حالة ما إذا أراد العامل الذي اختار مواصلة نشاطه بعد السن القانونية ويرغب في الاستقادة من التقاعد قبل 65 سنة ، يتعين عليه أن يقدم طلب الاحالة على التقاعد قبل شهرين على الأقل من تاريخ الاحالة على التقاعد المرتقب إلى أن المستخدم يمكن له أن يقرر تلقائيا إحالة العامل على التقاعد ابتداءا من سن 65 سنة فما فوق وهذا ما تؤكدته المادة 7 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 107/20. وبالنظر للمادة 8 و 9 و 21 من القانون رقم 12/83 نجده قد خفض السن المذكور أعلاه لصالح عدة فئات:

- المرأة التي تكفلت بتربية ولد واحد أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل مع تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد ، وذلك في حدود 3 سنوات .
- الموظفين الذين يمارسون مهامهم على قدر خاص من الضرر.
- استقادة المجاهدين من تخفيض 5 سنوات، تخفض السن للذين أصيبوا بعجز جراء حرب التحرير الوطني بنسبة عجز تساوي 10 % أو ستة أشهر عن كل نسبة 5 %¹.

2- شرط مدة الخدمة: هو قضاء فترة خمسة عشر (15) سنة خدمة فعلية شرط أن يكون قد سدد جميع الاشتراكات المترتبة عليه، وأن تكون ادارته قد ساهمت في تمويل الصنف الذي ينتمي إليه ، وعليه لا يمكن الاحالة على التقاعد إلا إذا توافر شرطان السن والخدمة معا.²

¹-القانون رقم 12/83، المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 28 ، الصادرة في 05 جويلية 1983 . .

²-نوارة حسين ، مرجع سابق ، ص230.

ثانيا : التقاعد النسبي:

ابتداءا من سن الخمسين (50) عاما يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل ، أن يطلب الاستقادة من معاش تقاعد جزئي¹.

وحسب نص المادة 2 فقرة 2 من الأمر رقم 13/ 97 تقلص سن العمل بخمس (5) سنوات للنساء العاملات، أي 45 سنة مقابل 15 سنة عمل فعلي².

ثالثا: التقاعد المسبق:

وضع المشروع الجزائري للاستقادة من نظام التقاعد المسبق شروطا خاصة بالعامل الأجير وشروط خاصة بالمستخدم.

1-الشروط الخاصة بالعامل الأجير:

استلزم المشروع الجزائري أن يبلغ العامل خمسين (50) سنة إذا كان ذكرا وخمسة وأربعين (45) سنة على الأقل إذا كانت أنثى، وأن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها قابلة للاعتماد في التقاعد تقدر بـ 20 سنة على الأقل وأن يكون العامل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة لا تقل عن (10) سنوات بصفة كاملة خاصة السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق ، كما يشترط المشرع لإحالة العامل على التقاعد المسبق أن يرد إسمه في قائمة العمال ، وهذه القائمة يجب أن يكون مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليميا ، وأن يكون العامل قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر³.

¹-عبد الرحمان خليفي ، نظام التقاعد و المعاشات في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2015، ص73.

²- الأمر رقم 13/97، المؤرخ في 31 مايو 1997 ، يعدل ويتم القانون رقم 12/83 ، المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد83 ، الصادر بتاريخ 4 يونيو 1997.

³- مريم زيان ، انظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية ، اطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ،الجزائر، 2018/2017 ، ص 61.

أما مدة التسبيق فتخفض السن للإحالة على التقاعد المسبق بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه:

- حتى خمس (5) سنوات للإجراء الذين سيتوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي (20) سنة على الأقل ، حتى ست (6) سنوات للأجراء الذين سيتوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي، اثنين وعشرين (22) سنة أو يفوقها ، أما سبع (7) سنوات للإجراء الذين سيتوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي أربع وعشرين (24) سنة ، ويفوقها، و 8 ثماني سنوات للذين سيتوفون 26 سنة و 9 سنوات للذين سيتوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد تساوي 28 سنة و 10 سنوات للذين سيتوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 29 سنة أو يفوقها حسب المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم 10/94.¹

2- الشروط الخاصة بالمستخدم:

تخضع إحالة العمال على التقاعد المسبق لدفع مسبق لمساهمة جزافية مقابل الاستحقاق وتحدد وفق عدد سنوات التسبيق ضمن الحدود التالية:

- 13 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات.
 - 16 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات أو يفوقها.
 - 19 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات يساوي ثماني (8) سنوات أو يفوقها.
 وتحسب المساهمة الجزافية على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه الأجير المعني خلال الاثني عشر (12) السابقة لإحالاته على التقاعد المسبق، وتكون عناصر الأجر التي تؤخذ بعين الاعتبار هي تلك التي تستخدم كأساس لحساب اشتراك الضمان الاجتماعي، وتحدد كفيات دفع المساهمة الجزافية لتحويل الحقوق مددها ودوريتها باتفاقية بين المستخدم المعني وهيئة التقاعد ، ويجب أن تنص الاتفاقية في جميع الحالات ، على دفع المستخدم لشهرين (2) من أجر العامل المعني على سبيل التسبيق وإعداد رزنامة

¹ - المرسوم التشريعي رقم 10/94، المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 مايو 1994 ، الذي يحدث

التقاعد المسبق ، الجريدة الرسمية ، العدد 34 ، الصادر بتاريخ الاول يونيو 1994.

لأجل الدفع تمتد إلى فترة لا تتعدى أربعة وعشرين شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية، وهذا ما تؤكدته المادة 8 و9 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 .

رابعاً: التقاعد دون شرط السن:

يمكن للعامل الأجير الاستفادة من معاش التقاعد دون استيفائه لشرط السن المعتمد في التقاعد العادي، إذا أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، ويدخل في حساب 32 سنة الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات عن المرض والأمومة وحوادث العمل و البطالة ، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العمل المدفوعة الأجر، فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية.¹

المطلب الثاني: الاستقالة المقبولة بصفة قانونية:

يقتضي مبدأ حرية العمل المقررة عالمياً حظر جبر الموظف على الاستمرار في العمل رغم التعبير عن إرادته في التخلي عن الوظيفة، ومن هنا جاء حق الاستقالة في نص المادة 217 من الأمر رقم 03/06 : التي تنص على أنه "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي". وعلى الرغم من أن الاستقالة تعتبر حق لكن المشرع لم يضمنها ضمن الباب الثاني الذي حوى الضمانات وحقوق الموظف و واجباته، بل نظم أحكامها باعتبارها حالة من حالات انتهاء الخدمة ، على اعتبار أن الاستقالة حق يجب أن تخضع ممارسته لضوابط تشريعية مراعاة لمصلحة الإدارة أيضاً.² وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال تعريف الاستقالة في (الفرع الأول)، وأنواع الاستقالة في (الفرع الثاني) ، وشروط الاستقالة (الفرع الثالث).

¹ - مريم زيان مرجع سابق ، ص47.

² - مهدي بخدة ، النظام القانوني للاستقالة ، دراسة في التشريع ، الوظيفي الجزائري ، الاكاديمية للدراسة الاجتماعية ، المجلد 11 ، العدد الثاني ، المركز الجامعي غليزان ، الجزائر، 2019 ، ص 45.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة:

إن الاستقالة حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري، لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا للاستقالة، بل اعتبرها حالة من حالات انتهاء علاقة العمل ، وفي غياب التعريف القانوني عرف بعض الفقه الاستقالة على أنها¹ " رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الادارة على ذلك".² ويقصد بالاستقالة أيضا "اعلان الموظف عن ارادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بموجب ، طلب كتابي، والذي لا يترتب أي أثر قانوني لا بموافقة الجهة الادارية المختصة ، مما يؤدي إلى انهاء الخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف".³

وقد عرف الأستاذ Emmanuel Roux ، الاستقالة بأنها : " قرار شخصي يؤدي دائما إلى قطع العلاقة نهائيا بين الموظف والمنصب الذي يشغله ، ويترتب على ذلك خروج الموظف من المجال العام".⁴

غير أن استقالة الموظف العام يمكن أن يكون له تأثير سلبي على سير المرفق العام الذي يعمل فيه الموظف وعلى مصالح المواطنين المستفيدين من خدمات هذا المرفق، وخاصة إذا كان طلب الاستقالة في وقت غير مناسب لا تكون فيه الإدارة قد استعدت لإشغال الفراغ الذي سيتركه الموظف المستقيل. ومن هنا حاولت التشريعات الوظيفية التوفيق بين مصلحتين: مصلحة الموظف المتمثلة في احترام رغبته في الاستقالة وترك العمل والمصلحة العامة المتمثلة بالحفاظ على دوام سير المرافق العامة

¹-بن عزور بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد الرابع ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الحميد بن باديس ،قسنطينة ، الجزائر، 2017 ، ص2.

²- سعد نواف العنزوي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ،

مصر، 2007، ص338.

³- مباركة بدري ، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ، ضرورة للتوافق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، العدد السادس ، جامعة سعيدة ، الجزائر، 2014 ، ص114.

⁴-Emmanuel Roux , La démission dans la fonction publique française(la démission est une décision personnelle qui conduit toujours à la rupture définitive de la relation entre l'employé et le poste qui l'occupe Cela fait que l'employé quitte le domaine public) , puam, 2001,p22.

باننتظام وإطراد فنصت على الزام الموظف المستقيل الاستمرار في عمله إلى أن تقبل الاستقالة ، وألزمت الإدارة في مقابل ذلك بالرد على طلب الاستقالة خلال فترة من الزمن.¹

الفرع الثاني : أنواع الاستقالة:

تعتبر الاستقالة من أهم الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء النشاط الوظيفي بين الموظف والإدارة ، لذلك تختلف طريقة التعبير عنها . فأحيانا يعبر عن طلب الاستقالة صراحة وأحيانا يعبر عنه ضمنا .

أولاً: الاستقالة الصريحة:

الاستقالة الصريحة هي رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة مع مقدرته الصحية على الاستمرار فيها، وتتحقق عن طريق تقديم العامل طلب يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة نظراً لأن شغل الوظيفة العامة لا يتم بالإكراه ، فإن البقاء فيها أيضاً لا يكون إلا بالرضا ومن ثم يجوز ترك الخدمة في أي وقت يشاء مع مراعاة بعض الضوابط ، خاصة لحسن سير المرفق باننتظام وإطراد.²

ويجب توفر عدة شروط في الاستقالة الصريحة وهي:

- أن تكون الاستقالة مكتوبة وهذا وفق للمادة 218 من الأمر 03/06 إذ تنص:

" لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

وذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة انكار العامل تقديمها.

- يجب خلو الاستقالة من أي قيد أو شرط ، فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة غير مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه شرط الاستقالة.

¹-محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري ، (الوظيفة العامة القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الاموال العامة) طبعة ثانية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2015، ص155.

²- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية للنشر ، القاهرة ، مصر ، 2006-2007، ص289.

- استمرار العامل في عمله حتى قبول الاستقالة، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة ومن ثم لا يجوز للعامل الانقطاع عن العمل بمجرد تقديم الاستقالة ، إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة.

- أن لا يكون الموظف محال إلى مجلس تأديبي ، فإذا كان المحال إلى مجلس تأديبي فلا يجوز لجهة الإدارة قبول الاستقالة.¹

ثانيا : الاستقالة الضمنية:

لم يورد المشرع الفرنسي الاستقالة الضمنية ضمن أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة في حين سلك المشرع المصري مسلكا مغايرا حيث تناول أحكام الاستقالة الضمنية بالتنظيم محددات حالاتها وذلك على اعتبار أن إتيان الموظف السلوك المنصوص عليه قانونا بعد قرينة على اعتبار خدمته منهيبة بالاستقالة الضمنية بل اكتفى بذكر حالاتها.

ويمكن تعريف الاستقالة الضمنية بأنها تجاه ارادة الموظف العام إلى اعتزال الخدمة الوظيفية عن طريق اتيانه لواقعة عدها المشرع قرينة على الاستقالة إذا رأت جهة الادارة ذلك وشريطة عدم ابداء الموظف لآية أعذار حتى لو كانت غير صحيحة.²

أما المشرع الجزائري فلم يأخذ بالاستقالة الحكمة أو الافتراضية التي يمكن أن نستخلص من مواقف الموظف³، بل أخذ بالاستقالة الصريحة.

الفرع الثالث : شروط الاستقالة:

هناك شرطان يتوقف عليهما تحقيق الاستقالة هما:
طلب الاستقالة وقبول هذا الطلب من طرف الادارة

¹-شريف يوسف حلمي خاطر ، مرجع سابق ، ص290.

²-عبد اللطيف سيد رسلان عودة ، النظرية العامة الاستقالة ، بين القانون الوضعي و الشريعة الاسلامية ، دار الجامعة الجديد للنشر ، الاسكندرية ، مصر ، 2004، ص ص 47 ، 48.

³- مهدي بخدة ، مرجع سابق ، ص 47.

أولاً: طلب الاستقالة:

لا يمكن المشرع في اجراءات إقالة الموظف إلا إثر مبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا الغرض طلبا مكتوبا بالسلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الاداري. ويرجع السبب في اشتراط المشرع أن يكون تقديم الاستقالة خطيا لأن الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة للتفكير بين الأقدام والرجوع عنها وهو ما أكدته المادة 218 السالفة الذكر، كما يعني أيضا أن الافصاح عن نية قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة لا ينبغي أن تكون صريحة فحسب ولكن أيضا خالية من كل ضغط أو إكراه وألا تكون مشوبة بعين من عيوب الرضا كحالة المرض.

كما يعني أيضا أن مجرد اتخاذ المبادرة الحرة قصد الانهاء التام للمهام لا يحرر الموظف المعني من كل التزام مهني تجاه الادارة ، فهو مطالب بأداء كل الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار السلطة المخولة صلاحيات التعيين بقبول الاستقالة¹، وهو ما نصت عليه المادة 219 من الأمر 03/06 بقولها " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلع الاداري ، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة. إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها."

ثانياً: قبول الاستقالة:

بعد تقديم الاستقالة بشكل مكتوب وصريح، على السلطة المخولة سلطة التعيين أن تتخذ قرارها في أجل أقصاه شهران من تاريخ إيداع الطلب إلا أنه بإمكان هذه السلطة أن تؤجل الموافقة على الطلب لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة العامة ، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.²

¹-هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص216.

²-هاشمي خرفي ، نفس المرجع ، ص217.

المطلب الثالث: الشطب بسبب الوفاة:

طبيعياً تنتهي خدمة الموظف العمومي بالوفاة¹ وتعتبر نهاية حتمية لأي إنسان وبالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية ، وهي من بين الحالات المنصوص عليها في المادة 216 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية، التي تؤدي إلى انتهاء النشاط الوظيفي بصفة لا ارادية ، والوفاة تكون بسبب أداء الموظف لوظيفته أو بمرض مهني، كما قد تكون بدونها، ويتم اثبات الوفاة بموجب وثيقة رسمية تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقرره القانون.²

وعليه سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين ، يتضمن الفرع الأول الوفاة الطبيعية، أما الفرع الثاني الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني.

الفرع الأول: الوفاة الطبيعية:

هي تلك الوفاة التي تتم في ظروف عادية ليس لها علاقة بالعمل ، لكن لا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثها ، لذلك تحرص أغلب التشريعات ، ومنها التشريع الجزائري لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة للأسرة المتوفى من هذا الخطر المفاجئ ، مما يعرض أسرته إلى بؤس الحاجة والعوز، وقد نص المشرع الجزائري في مادة 30 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالقاعد على أنه " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون."

فالمشرع الجزائري كان واضحاً من خلال نص المادة عندما أقر لذوي الحقوق الحق في الاستفادة من معاش منقول متى توفرت الشروط. ويقصد بذوي الحقوق ما يلي :

¹-مازن ليلو راضي ، القانون الإداري (طبعة القانون الإداري ، التنظيم الإداري ، الضبط الإداري ، المرفق العام الوظيفة العامة ، الاموال العامة ، القرار الإداري ، العقود الادارية)، الطبعة الثالثة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، مصر، 2005، ص145.

²-عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص169.

أولاً: بالنسبة للزوج المؤمن له:

حتى يستفيد الزوج المؤمن له من الأداءات العينية لا بد أن لا يمارس نشاطاً مهنيًا مأجوراً، أما إذا كان الزوج نفسه أجير يمكن أن يستفيد من الأداءات بصفته صاحب الحق أن كان لا يستوفي شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه حسب المادة 67 من القانون رقم 11/83¹.

ثانياً : بالنسبة للأولاد المكفولين:

- الأولاد البالغون أقل من ثماني عشرة (18) سنة.
- الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين (25) سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين.
- الأولاد البالغون أقل من إحدى وعشرين (21) سنة الذين يزولون دراستهم.
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الاناث مهما يكن سنهم.
- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ثالثاً: بالنسبة لأصول المؤمن له:

يستفيد أصول المؤمن له من معاش عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد وهذا ما تؤكدته المادة 21 من القانون 08/11².

الفرع الثاني : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني:

وهي وفاة غير طبيعية تكون ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني ، فالمشرع الجزائري فكر في الدور الأساسي الذي يلعبه الموظف من خلال تنمية البلاد فأحاط العامل بجملة من الضمانات وأسس له نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يسري على كافة الموظفين.

وعليه سوف نبين الوفاة المتعلقة بحادث عمل، ثم الوفاة المتعلقة بمرض مهني.

¹ - قانون رقم 11/83، مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،

الجريدة الرسمية ، العدد 28 صادر في 3 يوليو 1983.

² - القانون رقم 08/11، مؤرخ في 3 رجب 1432 الموافق 5 يوليو 2011، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة

الرسمية ، العدد 32 الصادرة في 08 يوليو 2011.

أولاً: الوفاة المتعلقة بحادث عمل:

وقد جاء تعريف حادث العمل في نص المادة 06 من القانون رقم 13/83 يعتبر حادث عمل كل حادث يتعرض له العامل وينتج عنه إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل¹. وحسب المادة 7 من القانون رقم 13/83 ويعتبر أيضاً كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أيضاً أثناء:

- 1- القيام بمهمة خارج المؤسسة سواء كانت هذه المهمة ذات طابع استثنائي أو دائم وتأتي تطبيقاً لتعليمات صاحب العمل أو المستخدم.
 - 2- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
 - 3- الحوادث التي تقع للعامل أثناء مزاولته لدراسته بانتظام خارج أوقات العمل.
 - ووسع المشرع الجزائري أيضاً في تحديد مفهوم حادث العمل ليشمل فئات أخرى حتى ولو لم تكن مؤمنة إجتماعياً الحادث الذي يطرأ أثناء:
 - 1- ممارسة النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
 - 2- القيام بعمل للصالح العام أو في حالة انقراض شخص معرض للهلاك.
- ولكي يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل لا بد أن يصرح بالحادث في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ما عدا في حالة القوة القاهرة أو أيام العطل، ويقوم بدوره صاحب العمل بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من علمه بالحادث.
- وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي على الفور بإبلاغ مفتش العمل المختص ، وفي حالة عدم التصريح بالحادث من طرف صاحب العمل يكون للعامل المصاب نفسه أو ذوي الحقوق أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل أن يبادروا بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل 04 سنوات من يوم وقوع الحادث وهذا حسب المادة 14 من القانون رقم 13/83.

¹ - القانون رقم 13/83، مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983 ، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية ، العدد 28 ، الصادر في 5 يوليو 1983.

وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد التصريح لديها بالحادث بالبت في الطابع المهني للحادث في أجل 20 يوما ، وعليها أن تشعر العامل أو ذوي الحقوق في حالة اعتراضها على الطابع المهني في أجل 20 يوم من إبلاغها بالحادث حسب المادة 16 و17 من القانون رقم 13/83.

ثانيا : الوفاة المتعلقة بمرض مهني:

لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية ، وإنما أكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف ، فالمادة 63 من قانون رقم 13/83 نصت على "تعتبر أمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو سبب مهني خاص". كما تجدر الإشارة إلى أن المشروع الجزائري أخضع الوفاة المتعلقة بمرض مهني إلى نفس القواعد المتعلقة بحوادث العمل، مما يعني أن الوفاة المتعلقة بمرض مهني مرتبطة بالوفاة الناتجة عن حادث عمل وذلك من خلال نص المادة 71 فقرة 1 من القانون رقم 11/83 التي تنص " يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث".

أما فيما يخص الاجراءات الواجب اتباعها نصت عليها المادة 71 فقرة 2 و3 من نفس القانون وهي:

1- يجب على العامل المصاب التصريح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في اجل أدناه وأقصاه خمسة عشرة (15) يوما ، وأقصاه ثلاثة أشهر (3) التي تلي المعاينة الطبية.

2- يجب أن يأخذ التصريح بعين الاعتبار ولوكان من باب التأمينات الاجتماعية ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل.

المبحث الثاني: الحالات الغير عادية لانتهاء النشاط الوظيفي:

إن إنتهاء النشاط الوظيفي بصفة غير عادية يتم بموجب قرار تصدره جهة الادارة المختصة لفصم الرابطة الوظيفية بصورة نهائية، هذا القرار قد يصدر بغير طلب الموظف أو موافقة سابقة من طرف الموظف.

فالتأديب يعتبر ضمانا فعالة تجعل الموظف يلتزم بواجباته خلال أداء وظيفته، فمن الضروري أن يعاقب بقدر حجم الضرر الذي قام به الموظف مثل ما يجب أن يجازي أثناء تأديته لعمله بشكل جيد، لذا يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة عمله حتى لا يتم تسريحه أو عزله بسبب اهمال منصب عمله.

كما تنتهي علاقة الموظف بالإدارة بفقدانه الجنسية أو التجريد منها أو فقدان الحقوق المدنية والسياسية.

وللتفصيل أكثر حول الحالات الغير عادية لانتهاء النشاط الوظيفي سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين ندرس التسريح في (المطلب الأول)، أما (المطلب الثاني) ندرس فيه العزل.

المطلب الأول: تسريح الموظف العمومي:

تعتبر عقوبة الفصل من أشد العقوبات جسامة ومن أكثرها خطورة على الموظف العام بل أن أثارها تطول أفراد أسرته لاسيما عندما يكون هو العامل الوحيد¹. والحقيقة أن هذه العقوبة بمثابة إعدام لحياة الموظف لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية. لهذا أحاط المشرع هذه العقوبات بقدر خاص من الضمانات قبل توقيع العقوبة.

ولهذا فإن تسريح الموظف العمومي يتخذ شكلين هما تسريح تأديبي وتسريح إداري.

¹-سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص250.

الفرع الأول: التسريح التأديبي

إن التسريح التأديبي هو إحدى حالات إنهاء علاقة العمل بالإدارة المنفردة لصاحب العمل عند ارتكاب العامل خطأ جسيماً.¹ ويتمثل التسريح التأديبي للموظف العمومي في الخطأ التأديبي المرتكب من قبل الموظف والذي يشكل الركيزة الأساسية لكافة إجراءات التأديب التي تتخذها السلطة الإدارية إزاء الموظف أخذاً في الاعتبار وقت فرض هذه العقوبة و جسامته الخطأ المرتكب وللإحاطة أكثر نتطرق إلى تعريف الخطأ التأديبي وأركان الخطأ التأديبي.

أولاً: تعريف الخطأ التأديبي:

جاء قانون الوظيفة العمومية الجزائري النافذ خالياً من أي تعريف للخطأ التأديبي ، وبهذا تأخذ الإدارة على عاتقها مهمة تكييف الخطأ التأديبي بما يناسب مع العقوبة التأديبية² ، وفقاً للمادة 160 من الأمر رقم 03/06، حيث نصت "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ ، أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"، وعرفه بعض الفقه بأنه " كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر بصورة سلبية"³.

فقد يقع الموظف في أخطاء مهنية صنفها المشرع الجزائري إلى 04 أربع أخطاء حسب نص المادة 177 من الأمر رقم 03/06 : التي تنص على أنه " تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص تصنيف الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائي كما يأتي :

¹ - ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005، ص6.

² - خديجة مرابط ، تسريح الموظف العام في ضوء الامر 03/06 التضمن القانون العام الاساسي الوظيفية العمومية في الجزائر ، المجلد الاول ، العدد الثامن ، المركز الجامعي البيضا ، الجزائر ، 2017 ، ص249.

³ - سعيد بو شعير ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991، ص52.

أخطاء من الدرجة الأولى أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة، أخطاء من الدرجة الرابعة".

يفهم من هذا أن الموظف إذا ارتكب أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة، فإنه يترتب عليها امكانية تسريحه ، وقد حددها المشرع على سبيل الحصر في المادة 181 من الأمر 03/06 وهي:

- 1- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت ، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الادارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4- اتلاف وثائق إدارية قصد الاساءة إلى السير الحسن للمصلحة
- 5- تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف بالترقية.
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير المنصوص عليها فب المادتين 43 و 44 من هذا الأمر¹.

ثانيا: أركان الخطأ التأديبي:

للخطأ التأديبي ثلاث أركان هي:

1-الركن المادي:

يتضح هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخالف به واجباته² ، بمعنى النشاط المنحرف سواء كان نشاطا إيجابيا أو سلبيا ، وبهذا فإن الركن المادي للخطأ التأديبي لا يبنى على مجرد توافر التفكير لارتكاب فعل غير مشروع ، طالما أن

¹ - السعيدة سحارة ، سعيدة لعموري ، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات الحقوقية ، المجلد السادس ، العدد الأول ، الجزائر، 2019 ، ص 19.

² -كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2004، ص28.

التفكير أمر داخلي لا يجسد المظهر الخارجي للخطأ التأديبي وكذا الحال بخصوص الأعمال التحضيرية التي يقوم بها الموظف فإنها أيضا لا تشكل الركن المادي للخطأ التأديبي إلا إذا كانت لذاتها تكفي لتشكيل جريمة أو مخالفة مستقلة عن الخطأ التأديبي.

2-الركن المعنوي:

يتمثل الركن المعنوي للخطأ التأديبي في القصد الذي يتجسد في الفعل الإداري الصادر من الموظف والذي يؤدي إلى إدانته وترتيب المسؤولية التأديبية عليه، أو هو قيام الموظف العمومي بتوجيه إرادته إلى القيام بالنشاط الايجابي أو السلبي المؤدي إلى أحداث الخطأ التأديبي، هذا وينبغي مراعاة كافة الظروف التي رافقت سلوك الموظف أي الملابس التي أحاطت بالواقعة وكذا مركزه وطبيعة عمله، حيث لا يسأل الموظف في حال ما إذا كانت إرادته معيبة ، كما تنتفي مسؤولية الموظف التأديبية في حالات الضرورة والاكراه المادي والمعنوي والقوة القاهرة والحادث الفجائي.¹

3-الركن الشرعي:

يعرف الركن الشرعي للخطأ التأديبي على أنه : " لا يقصد به نص التجريم وإنما هو الصفة غير المشروعة للفعل الذي يأتيه الموظف ، أو يمتنع عن أدائه مخالفا بذلك واجبات الوظيفة ومقتضياتها سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص لأن المشرع الجزائري لم يحم بحصر المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصرا جامعا أو مانعا ، حيث يقوم بوضع حكم عام يمكن أن ندرج تحته كافة المخالفات.²

وكذلك تنص المادة 60 من الأمر 03/06 : " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ مهنيا، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".

¹-خديجة مرابط ، مرجع سابق ص252.

²-ليدية موصللي ، والي سهام ، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، تخصص جماعات الاقليمية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية ،الجزائر، 2016/2017 ، ص 32.

على العكس على المبدأ الجنائي: " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" الذي يضيف على جرائم قانون العقوبات ثباتا واستقرار ، بحيث أن الفعل الذي جرمه المشرع يظل كذلك ما بقى النص ولا يتغير وقد قام بحصر الجرائم وتحديدها تحديدا شرعيا.¹

الفرع الثاني : التسريح الإداري:

يعد التسريح الإداري إلى جانب التسريح التأديبي ، الذي تطرقنا إليه في الفرع السابق أحد شكلي التسريح الوارد في الأمر رقم 03/06 يتم عادة اللجوء إليه وفقا للسلطة التقديرية للإدارة لأسباب مختلفة تخص الموظف او شروط التوظيف.

وإذا كان التسريح التأديبي يركز على الخطأ التأديبي الذي يقترفه الموظف العمومي فإن التسريح الإداري يتخذ شكلا غير تأديبي ولا علاقة له بالخطأ التأديبي، سوف نخصص هذا الفرع لتناول مضامين التسريح الإداري من خلال تعريف التسريح الإداري وأسباب التسريح الإداري.

أولا: تعريف التسريح الإداري:

ذهب الفقه بخصوص تعريف التسريح الإداري إلى اتجاهين، اتجاه يوسع من نطاق التعريف واتجاه آخر يضيق من نطاقه وهذا ما نتطرق إليه:

1-التعريف الضيق للتسريح الإداري:

يذهب هذا الاتجاه الفقهي إلى تضيق نطاق تعريف التسريح الإداري بحيث يحصر معناه على حالات محددة بعينها ، فهو بحسب مفهوم هذا الاتجاه "القرار الصادر بإنهاء الخدمة لإلغاء الوظيفة أو إلغاء العمل المتصل بهذه الوظيفة" . أو هو إجراء إداري ينهي خدمة الموظف لأسباب غير تأديبية الأمر الذي يؤدي إلى حرمانه من التقاعد، هذا الاتجاه يضيق إطار التسريح الإداري بحيث يقصره على حالتين وهما إلغاء الوظيفة وإلغاء العمل المتصل بهذه الوظيفة الأمر الذي يغفل بقية الحالات المعروفة للتسريح الإداري.²

¹-ليديّة موصلي ، والي سهام ، مرجع سابق، ص33.

²-خديجة مرابط ، مرجع سابق ، ص253.

2 - التعريف الواسع للتسريح الإداري:

اتجه الفقه الجزائري إلى تعريف التسريح الإداري فهناك من عرفه بأنه : " قطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام حسن سير الوظيفة العامة بانتظام وإطراد دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ تأديبيا يستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه وبالتالي فإن التسريح الإداري للموظفين العموميين يترتب لمن يثبتون عدم امكانية صلاحيتهم الوظيفية العامة لسبب أو لآخر وهي سلطة مقررة للإدارة المختصة تمارسها عندما تقدر أو تقتنع بذلك ،هذا وقد إتجه غالبية الفقه الفرنسي أيضا إلى تعريف التسريح الإداري بمفهوم واسع فهناك من عرفه بأنه" الإجراء الذي يؤدي إلى استبعاد الموظف بصورة نهائية وهو لم يبلغ السن أو الأقدمية اللازمة للتمتع بالحق في المعاش"، ويتضح من مضامين التعريفات السابقة بأنها كرست مفهوما واسعا للتسريح الإداري عندما تعدت في مفاهيمها حالة إلغاء الوظيفة أو إلغاء العمل المتصل بهذه الوظيفة حيث إمتدت إلى إحتواء مختلف الاجراءات غير التأديبية التي ينتج عنها إبعاد الموظف العام من عمله قبل بلوغه السن القانونية للتمتع بالحق في المعاش.¹

ثانيا : أسباب التسريح الإداري:

بالرغم من أن النظام القانوني للوظيفة العمومية يعتبر حاميا للموظفين ، إلا أنه خول للإدارة العمومية أن تنهي الرابطة الوظيفية بإجراء إداري لأسباب تتصل في أغلب الأحيان بشخص الموظف أو بطريقته بالخدمة ، أو تحقيقا لمصلحة المرفق العام ، لذا يمثل التسريح الإداري طريق من طرق انهاء مهام الموظف العمومي.²

ومن بين أسباب التسريح الإداري:

1-التسريح لعدم الكفاءة المهنية:

يكون في حالتين، حالة العون المتريص الراسب في فترة التريص ، حيث يسرح طبقا للمادة 85 من الأمر رقم 03/06 دون اشعار مسبق أو تعويض ، ويكون ذلك بقرار من

¹-خديجة مرابط ، مرجع سابق ، ص254.

²-عادل زياد ، تسريح الموظف العمومي وضماناته ، مذكرة دكتوراه ، تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر، 2016 ، ص114.

السلطة التي لها صلاحية التعيين، إذا قررت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها لجنة ترسيم هذا الاجراء ، وحالة الموظف المرسم لعدم كفاءته المهنية، ويتم اللجوء إلى هذا النوع من التسريح بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

2-التسريح بسبب إلغاء الوظيفة:

لا شك أن أي تعديل قد يمس النطاق القانوني والمالي للوظيفة لا يمثل إلغاء يفضي إلى التسريح من الوظيفة العمومية، حيث يقتضي الأمر أن يكون قد طرأ على الوظيفة إلغاء حقيقيا حتى يمكن من خلالها تسريح الموظفين بناء على صدور تشريعات تتضمن إلغاء الوظيفة لتحقيق المصلحة العامة.²

إلا أن المشرع الجزائري لم يصدر في قانون الوظيفة سواء في القانون السابق³ أو القانون الساري رقم 03/06 على إلغاء الوظيفة.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري نص على إلغاء الوظيفة العليا وهذا لأسباب واعتبارات سياسية، بحيث تشكل المعيار الأساسي الذي يحكم هذه الوظائف، لذلك يتم تسريح الاطارات العليا بذات الوسيلة التي يتم فيها تعيينهم وقد نصت المادة 27 من المرسوم 226/90 على أنه " تنتهي مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بإحدى الطريقتين الأتيتين:

- بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين.
- بطلب من المعني⁴.

¹-مراد بوظيفة، دروس في الوظيفة العامة ، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة امجد بوقرة ، بومرداس ،الجزائر، 2018/2017 ، ص 154.

²-عادل زياد ، مرجع سابق 128.

³-الامر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، عدد46 صادر بتاريخ 8 جوان 1966.

⁴- عادل زياد ، مرجع سابق ، ص 129.

3-التسريح بسبب فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها:

تعرف الجنسية بأنها " فكرة قانونية وسياسية ينتمي الفرد بمقتضاها إلى دولة معينة".
للجنسية أهمية كبيرة سواء بالنسبة للفرد أو الدولة فهي المعيار الذي تحدد على في ضوئه التفرقة بين الوطني والأجنبي ، فالوطني يتمتع بمجموعة من الحقوق التي يطلق عليها الحقوق السياسية التي هي ممنوعة على الأجانب بالتمتع بها وكذلك فإن الوطني يتمتع بحقوق خاصة.¹

إذ لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية مالم يكن يتمتع بالجنسية الجزائرية، سواء كانت أصلية أو مكتسبة² ، وما يهمنا في هذا الأمر هي الحالات التي حددها المشرع لفقدان الجنسية والتجريد منها نجدها في نص المواد من 18 إلى 24 من الأمر 03/06.³

فالموظف العمومي يفقد الجنسية الجزائرية وتنتهي العلاقة القائمة بينه وبين الإدارة في الحالات التالية:

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

¹-محمد طيبة ، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية و المركز القانوني المتعدد الجنسيات ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2006، ص19.

²-نوارة حسين ، مرجع سابق ، ص231.

³-عبد الكريم بلعراي ، توفيق نعيمي ، الحالات القانونية لانتهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون ، العدد السادس عشر ، المركز الجامعي نور البشير البيض ، الجزائر، 2017، ص 198.

أما بالنسبة للتجريد من الجنسية حددها المشرع الجزائري في المادة 22 من الأمر 01/05 كالتالي:

" كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن ان يجرد منها:

- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد خيانة أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (5) سنوات سجنا من أجل جنائية.
- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية.

ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

ولا يمكن اعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس (5) سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال".¹

إلا أنه يتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته وله أجل شهرين للقيام بذلك وهذا ما تؤكدته المادة 23 من الأمر 01/05 . لا يمتد التجريد من الجنسية إلى زوج المعني وأولاده القصر. غير أنه يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا كان شاملا لأبويهم حسب المادة 24 من الأمر 01/05.

4-التسريح بسبب فقدان الحقوق المدنية:

إن فقدان الموظف لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي أو الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين يضع الموظف في وضع يستحيل معه

¹ - الأمر رقم 01/05، المؤرخ في 27 فيفري 2005، المتمم للأمر 86/70 مؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد 15، صادر بتاريخ 27 فيفري 2005.

ممارسة مهامه، وبهذا اعتبرت المادة 75 من الأمر 03/06 أن التمتع بالحقوق المدنية شرطاً من شروط التوظيف ، لذلك يشترط في التعيين بطاقة السوابق العدلية¹

الفرع الثالث : الاجراءات القانونية المتبعة في تسريح الموظف العمومي:

في هذه الحالة تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي ، والتي يجب ان تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ اخطارها، يخطر المجلس التأديبي ، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ. ويسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل حسب المادة 166 من الأمر 03/06.

ويحقق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حسب المادة 67 من الأمر 03/06.

كما يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء بالمجموعة كمجلس تأديبي المثل شخصياً ، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك ، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام ، ويمكن لهذا الأخير في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة تمثيله من قبل مدافعه صحيحة ، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية،

أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله فإنه تستمر المتابعة التأديبية ويمكن للموظف تقديم ملاحظاته كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً ، كما يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، تتداول اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء بالمجموعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة ، ويجب أن تكون قراراتها مبررة. يبلغ الموظف المعني بالقرار في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار.

¹ - نوارة حسين ، مرجع سابق ، ص 231.

وفي حالة ارتكاب خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة (التنزيل أو التسريح) تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه فوراً عن مهامه ، ويمكنه في هذه الحالة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.¹

المطلب الثاني: عزل الموظف العمومي

لم يعرف المشرع الجزائري العزل من الوظيفة إنما اكتفى بالإشارة إليه كجزء يتلقاه الموظف في حالة الإخلال ببعض الواجبات المهنية المحددة التي تتوجب عزله. إذن فالعزل هو إنهاء الحياة المهنية للموظف العام و وضع حد لعلاقته بالإدارة التي يباشر فيها نشاطه ، وبالتالي فهو من أخطر العقوبات التأديبية على الموظف العمومي لحرمانه من التوظيف مجدداً ، وعليه سيتم تعريف وضعية إهمال المنصب في (الفرع الأول) ، وإجراءات عزل الموظف العمومي في الفرع الثاني.

الفرع الأول : تعريف وضعية إهمال المنصب

حيث عرفت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 وضعية إهمال المنصب على أنها " كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول.

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

- الكوارث الطبيعية.
- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير.

¹-السعيد سحارة ، سعيدة لعموري ، مرجع سابق ، ص20 ، 22.

- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله¹ ويمكن للموظف تقديم مبررات أخرى تقدر الإدارة على انها مبررات مقبولة.² وقد عرف مجلس الدولة الجزائري وضعية التخلي عن المنصب وهو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول وينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الإحترام الإيجابي للإجراء التأديبي ، وهذا التعريف يدخل ضمن وضعيات التخلي المنطوية تحت مفهوم اهمال المنصب كل حالات التوقف عن العمل دون سبب قانوني مقبول ، ومنها تلك التي تتبع عقب انتهاء وضعيات قانونية يكون فيها الموظف متوقفا عن الخدمة كحالة الاستيداع والانتداب ، والتي تفرض إلتحاق الموظف بمنصب عمل في اليوم الموالي لإنهاء كل وضعية ، والأمر كذلك في حالة الاستقالة بعد أيداع الطلب ودون الحصول على قرار بقبولها من السلطة المختصة ، يعتبر بمثابة تخلي عن الخدمة دون سبب مقبول ، مما يجعل الموظف المعني فبي حالة إهمال المنصب إذا استمر التخلي عن المنصب لمدة 15 يوما متتالية ، وهما شرطان أساسيان.³

كما أن قرار العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين دون المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء طبقا للمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 والتي تنص على أنه : " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول ، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الاعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية".

¹-المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ، المؤرخ في 13 صفر 1433 ، الموافق لـ 2 نوفمبر 2017 ، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، الجريدة الرسمية ، العدد ، 66 ، الصادرة بتاريخ 13 صفر 1439 ، الموافق لـ 12 نوفمبر 2017.

²- ليلة سلطاني ، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الادارة والموظف في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر ، مجلة القانون الجزائري والمقارن ، المجلد الخامس ، العدد الثاني ، جامعة الجيلالي اليابس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2019 ، ص 68.

³- مكي عماد ، ضمانات عزل الموظف نتيجة اهمال المنصب بموجب القانون الجزائري ، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، جامعة الجيلالي ليايس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2019 ، ص ص 111 ، 113 .

الفرع الثاني : إجراءات عزل الموظف العمومي:

لقد بين المرسوم التنفيذي رقم 321/17 سالف الذكر الإجراءات الواجب مراعاتها من طرف السلطة الإدارية المختصة عند توقيع عقوبة العزل ، حيث تناولها بالتفصيل في الفصل الثاني منه بـ " معاينة الغياب وكيفية الإعذار " ، وبذلك تتمثل هذه الإجراءات في إجرائيين أساسيين هما : إجراء معاينة الغياب وإجراء الإعذار ، وإن كان هذا الأخير في حقيقته هو الإجراء الجوهري ، باعتباره ضمانا هامة وفرها المشرع للموظف قبل تعرضه لعقوبة العزل¹ ، ويترتب على مخالفتها بطلان قرار العزل وهذا طبقا لنص المادة 15 من المرسوم رقم 321/17²

أولا : إجراء معاينة الغياب:

إذا لاحظت الإدارة تغيب الموظف عن العمل في غير حالات التغيب المبررة قانونا تقوم بمعاينة الغياب بموجب وثيقة مكتوبة والتي تودع في ملفه الإداري³ ، وهذا ما نصت عليه المادة 4 من المرسوم رقم 321/17 " يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجودة في وضعية اهمال المنصب بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري"

ثانيا : إجراء الإعذار:

إذا تم معاينة غياب الموظف من طرف الادارة خلال يومي عمل متتاليين تقوم بتوجيه إعذار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري من أجل الالتحاق بمنصب عمله فورا ، وإذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله رغم الإعذار ، وبعد إنقضاء أجل 5 أيام ابتداء من تاريخ الإعذار الأول ولم يقدم مبرر لغيابه تقوم الإدارة بتوجيه إعذار ثاني . و حسب ذات المرسوم فان الاعذار يبلغ للموظف المعني شخصا ، عن طريق البريد ضمن ظرف موصى عليه مع الاشعار باستلام ، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع و

¹ - مباركة بدري ، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري ، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة ، الجزائر ، 2020 ، ص 139.

² - مكي عماد ، مرجع سابق ، ص 115.

³ - مباركة بدري ، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 139.

التنظيم المعمول بهما¹ . و تعتبر الاعذار قانونية حسب المادة 7 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 في الحالات التالية :

- 1- اذا رفض الموظف المعني بمحض ارادته تسلم الإشعار باستلام الإعذار .
 - 2- اذا إمتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الاعذار .
 - 3- عندما يتعذر تبليغ الاعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه .
 - 4- عندما لا يستلم الموظف الاعذار و يعاد الظرف الى الادارة حاملا ملاحظة مثل لا يقيم في المكان المذكور أو العنوان غير معروف أو نحو ذلك ، تعتبر تلك الملاحظات مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات التبليغ .
- إن بعد إعذار الموظف المتغيب المعني بطريقة قانونية كما سبق بيانه ، تتخذ الادارة الاجراء المناسب حسب الحالة :

- 1- في حالة عودة الموظف المعني الى وظيفته و إستأنف عمله بعد الاعذارين الموجهين له ، و تقديم مبرر مقبول لغيابه عن العمل ، تقوم الادارة بإجراء خصم من راتبه يتناسب مع مدة الغياب بسبب عدم أداء الخدمة إستنادا الى الراتب مقابل العمل .
- 2- في حالة عودة الموظف المعني الى وظيفته و إستأنف عمله دون أن يقدم مبرر مقبول لغيابه عن العمل ، تقوم الادارة بإجراء خصم من راتبه يتناسب مع مدة الغياب بسبب عدم أداء الخدمة ، فضلا عن توقيع عقوبة تأديبية مناسبة بسبب إرتكابه لخطأ مهني².
- 3- وفي حال عدم إلتحاق الموظف بمنصب عمله بالرغم من إعذاره مرتين وفقا لما هو مشار اليه سابقا توقف الادارة صرف راتبه الشهري ، و تتخذ كل التدابير التي من شأنها أن تحفظ المرفق العام و تضمن حسن سيره حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 .

¹ _ خديجة يحيوي ، ضوابط عزل الموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة القانون و التنمية ، العدد الثالث ، جامعة طاهري محمد ، بشار ، الجزائر ، 2020 ، ص 97 .

² _ مباركة بدري ، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 141 .

4- إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله في نهاية الغياب المتتالي بالرغم من الاعذارين ، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بعزله فوراً بقرار معلل يسري ابتداءً من تاريخ أول يوم من غيابه ، و يبلغ قرار العزل الى المعني في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداءً من تاريخ توقيعه و يحفظ في ملفه الاداري ، و ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن يكون محل تظلم لدى السلطة الادارية التي أصدرته و ذلك في أجل شهرين ، ابتداءً من تاريخ تبليغه ، و في حالة إذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً خلال الأجل المحدد تقوم الادارة بإلغاء قرار العزل ، بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات ، و بعد أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها ، و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي.¹

¹ _ خديجة يحيواوي ، مرجع سابق ، ص 98.

الفصل الثاني الأثار المترتبة على إنتهاء النشاط الوظيفي

بعد أن انتهينا من بيان أسباب انتهاء النشاط الوظيفي، فإن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة تجمعته مع الإدارة، إذ هناك مجموعة من الآثار التي تترتب على تركه الخدمة والتي تتمثل في حصوله على راتب تقاعدي يضمن له معيشة كريمة نظير الأعمال التي أداها، كما قد يفرض عليه التزامات حتى بعد ترك الخدمة أهمها المحافظة على الأسرار المهنية.

_ كما أن انتهاء خدمة الموظف لا تعني عدم قدرة الإدارة على مساءلته عما ارتكبه من أخطاء خلال فترة عمله بفرض عقوبات تأديبية.

_ وفي هذا الفصل سأبين الآثار المترتبة على انتهاء النشاط الوظيفي من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

_ **المبحث الأول:** الأثار المترتبة على الانتهاء العادي للنشاط الوظيفي.

_ **المبحث الثاني:** الأثار المترتبة على الانتهاء الغير عادي للنشاط الوظيفي.

المبحث الأول : الأثار المترتبة على انتهاء العادي للنشاط الوظيفي:

يترتب على أسباب انتهاء النشاط الوظيفي عدة آثار نظمها المشرع في عدة نصوص قانونية ، قد تكون مالية أو إدارية، و عليه سوف نستعرض الأثار المترتبة على الحالات العادية والتي تظهر فيها إرادة الموظف في إنهاء علاقته بالإدارة المستخدمة، و نتناول فيها آثار الإحالة على التقاعد في(المطلب الأول)، ثم آثار الاستقالة في (المطلب الثاني)، وأخيرا الوفاة في(المطلب الثالث).

المطلب الأول: آثار الإحالة على التقاعد :

بتوفر المتقاعد على الشروط اللازمة من مدة العمل و شرط السن و دفع الاشتراكات ، يكتسب حق التقاعد، سواء التقاعد العادي أو النسبي أو دون شرط السن أو التقاعد المسبق و باكتساب هذا الحق ينتج آثار متمثلة في الحقوق المقررة للعامل المتقاعد¹ و آثار عديدة على الوظيفة التي كان يشغلها بشطبه من قائمة العمال المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة المستخدمة .

_ و عليه سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين، ندرس في الفرع الأول آثار التقاعد بقوة القانون ، أما الفرع الثاني نخصصه لدراسة التقاعد بطلب من الموظف.

الفرع الأول : آثار التقاعد بقوة القانون:

تنتج آثار التقاعد بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية للموظف المحال على التقاعد و المرفق الذي يمثل الإدارة المستخدمة وهذا ما سوف نبينه من خلال آثار التقاعد العادي، و آثار التقاعد المسبق .

أولا : الأثار المترتبة على التقاعد العادي:

بمجرد إحالة الموظف العمومي على التقاعد تنتج آثار على الجانبين و تتمثل هذه الآثار فيما يلي:

¹-مريم زيان ، مرجع سابق ، ص 126.

بالنسبة للموظف العمومي :

يتم إنهاء النشاط الوظيفي بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين و ذلك تنتهي علاقته بالإدارة المستخدمة، إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني.

- و يقصد بمعاش التقاعد مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو العامل الأجير أو غير الأجير إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بعد إصابته بعجز، و ذلك مقابل المبلغ المالي الذي كان يقتطع من أجره ومن اشتراكات المستخدم و مساهمات الدولة والجماعات المحلية ، كما يعرف معاش التقاعد على أنه المعاش الذي يخول للمنخرط الذي توقف عن أداء وظيفته بسبب بلوغه سن معين¹، ويتم تقييمه بناء على معيارين: - مبلغ المرتب الذي يكون الموظف العمومي قد تقاضاه في السنوات الثلاثة الأخيرة، وعدد السنوات المستوفية للشروط لإحالة على التقاعد². إذ لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون³.

2- بالنسبة للإدارة العمومية:

إن حالة الموظف العمومي على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية التي كان ينتمي إليها ، لكن في الواقع وفي كثير من الأحيان تسعى الإدارة العمومية المعنية التي توظيف من يستخلف هؤلاء الموظفين المحالين على التقاعد ما دامت الضرورة هي التي تحتم ذلك في سير المرفق العام لكن التأثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على للتقاعد⁴.

¹ -مريم زيان ، مرجع سابق ، ص 128.

² -هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 226.

³ -مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد ، دار بلقيس ، الجزائر ، ص 11.

⁴ - مولود ديدان ، القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس، الجزائر ، 2011، ص5.

ثانيا: الآثار المترتبة على التقاعد المسبق:

ينتج عن النظام التقاعد المسبق أثرين أساسيين الأول يتعلق بالموظف و الثاني يتعلق بالإدارة المستخدمة.

1- بالنسبة للموظف العمومي:

يتمتع الموظف الخاضع لهذا النظام بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف في نظام التقاعد العادي، غير أنه مع ذلك يخضع مبلغ معاش التقاعد المسبق لتخفيض قدره

1% عن كل سنة تسبيق و يعاد تقدير المعاش كل اثني عشرة شهرا ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش و تكون الزيادة متساوية لمبلغ التخفيض السنوي، و عند نهاية فترة التسبيق يحال الموظف المستفيد من نظام التقاعد المسبق إلى نظام التقاعد¹. بالإضافة إلى الحقوق التالية: المنصوص عليها في المادة 18 و 19 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 .

- حق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول، يحدد مبلغها بنسبة 12,5% من الأجر الوطني الأدنى .
- الأداءات العينية للتأمين عن المرض.
- الأداءات العائلية .
- رأسمال الوفاة و المعاش المنقول عند الاقتضاء.

2- بالنسبة للمرفق العمومي:

يكون الأثر خفيفا بالنسبة لسير المرفق العمومي من جراء إحالة موظف أو عدة موظفين عموميين على التقاعد المسبق، طالما استدعت ضرورة المصلحة ذلك، لكن التأثير يظهر من خلال حق الموظف المحال على التقاعد في الحصول على معاش التقاعد الذي هو عبارة عن اشتراكات و اقتطاعات مالية تقتطع دوريا من مرتبه حسب

¹-عجة الجليلي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة لقانون الاجتماعي في الجزائر) ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005، ص266.

المادة 1، 2 و 3 من المرسوم تنفيذي رقم 317/98¹ و يدفع المستخدم مساهمة جزافية قبلية ، و تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق حسب نص المادة 8 من القانون 10/94 في الحدود الآتية:

- ثلاث عشر (13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (5) سنوات.

- ستة عشر (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (5) سنوات أو يفوقها.

- تسعة عشر (19) شهرا من أجل المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثماني (8) سنوات أو يفوقها.

الفرع الثاني: أثار التقاعد بطلب من الموظف:

تنتج عن إحالة الموظف العمومي على التقاعد بطلب منه جملة من الآثار تختلف باختلاف نوع التقاعد المحال عليه الموظف سواء تعلق الأمر بالتقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن .

أولا: الآثار المترتبة على التقاعد النسبي:

التقاعد النسبي شأنه شأن التقاعد العادي و التقاعد المسبق منتج لمجموعة من الآثار و تتمثل هذه الآثار في:

1- بالنسبة للموظف العمومي:

لا يختلف الأثر عن سابقه فهو مرتبط بإبداء الرغبة و تقديم الطلب لتبقى للإدارة الحرية في قبوله أو رفضه، بالموافقة على ذلك الطلب تنتهي علاقته بالإدارة العمومية.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 317/98، مؤرخ في 3 أكتوبر 1998 ، يتضمن التقاعد المسبق لموظفي الإدارات و المؤسسات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 74 الصادرة في 5 أكتوبر 1998.

- كما يستفيد الموظف المحال على التقاعد النسبي من معاش تقاعد ، الذي يحدد مبلغه بناء على تقييم العناصر التي تندرج في تكوينه، و المتمثلة فيعدد سنين دفع الاشتراكات المعتمدة في نظام التقاعد على عاتق كل من رب العمل و الموظف و النسبة المئوية المستحقة من الراتب مقابل كل سنة اشتراك.¹

2- بالنسبة للإدارة العمومية:

يمكن الاختلاف في إمكانية رفض طلب الموظف العمومي لضرورة سير المرفق العام بانتظام و اطراد ، أو إحالته على التقاعد النسبي مما يحق للإدارة العمومية استخلافه، هذا ما يسهل عليها وضع سياسات مناسبة من أجل الاستخلاف والتحكم في المخططات التي ترسمها في هذا الإطار بعد مغادرة الموظف لمنصب عمله.²

ثانيا: الأثار المترتبة على التقاعد دون شرط السن:

الإحالة على التقاعد دون شرط السن شأنها الإحالة على الأنواع الأخرى للتقاعد

منتجة

لآثارها سواء بالنسبة للموظف العمومي أو المرفق المنتمي إليه متى قبل طلبه المقدم.

1- بالنسبة للموظف العمومي:

بقبول ذلك الطلب يفقد الموظف العمومي تلك الصفة و ما يتبعها من حقوق وواجبات و يجمد مساره الوظيفي و تنتهي علاقته بالإدارة المستخدمة ، ومن بين تلك الحقوق، الحق في الراتب الذي يعوض في هذه الحالة بمعاش التقاعد مثله مثل أنواع التقاعد الأخرى، فلا يمكن اعتماد أكثر من 32 سنة لحساب المعاش حتى و إن أمضى الموظف أكثر من ذلك لأن معاش التقاعد له حد أقصى لا يمكن تجاوزه و المقدر ب 80% حسب المادة 17 من القانون 12/83.

¹-هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 224.

²- هاشمي خرفي ، نفس المرجع ، ص 224.

2- بالنسبة للمرفق العمومي:

بالنسبة للأثار المترتبة على إحالة الموظف العمومي بطلب منه على التقاعد دون شرط السن، نسجل نفس الأثار المترتبة على التقاعد النسبي لأن السلطة التقديرية في يد الإدارة بقبوله أو رفضه متى استدعت ضرورة المصلحة العامة.

المطلب الثاني: آثار الاستقالة:

تعتبر الاستقالة سبب من أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة فإنه يترتب عليها كثيرا من الأثار القانونية والتي قد تشترك فيها مع سائر أسباب انتهاء النشاط الوظيفي الأخرى، إلا انه فضلا عن هذه الأثار المشتركة للاستقالة وكل أسباب انتهاء النشاط الوظيفي الأخرى، تتمتع الاستقالة بآثار خاصة تتبع من طبيعتها الخاصة كسبب إرادي لانتهاء نشاط الموظف، والتي تتعكس هذه الأثار بصفة أساسية على طرفي العلاقة الوظيفية سواء الموظف العمومي أو الإدارة.

وهذا ما سوف نتناوله في هذا المطلب من خلال آثار الاستقالة بالنسبة للإدارة في (الفرع الأول) ، وآثار الاستقالة بالنسبة للموظف العمومي في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: لآثار الاستقالة بالنسبة للإدارة :

تسري آثار الاستقالة من تاريخ صدور قرار القبول الصريح أو القبول الضمني بمرور مدة أربعة أشهر أي الشهرين الأولى + الشهرين الإضافيين و تثبت الاستقالة عمليا بإعداد الإدارة لمقررة للاستقالة وفق نموذج معد مسبقا من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية و يخضع لتأشير المراقب، ثم في الأخير تبلغه للموظف لتنتهي الرابطة الوظيفية بصفة نهائية¹ وذلك باستخلاف الموظف المستقيل بموظف آخر.

أولا: انتهاء خدمة الموظف:

بمجرد احترام جميع الشروط الخاصة لطلب الاستقالة و قبولها من طرف الإدارة تصبح الاستقالة نهائية، الأمر الذي يتيح للموظف التخلي عن منصبه و خروجه من مجال الوظيفة بشكل قانوني، إلا أن الخروج الفعلي والمادي للموظف المستقيل من الوظيفة

¹ -رياض بوقرين ، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، الجزائر، 2016/2017 ، ص36.

العامة يخضع في حد ذاته إلى شكليات و شروط معينة تفرض على الموظف الالتزام بالخروج من الوظيفة العامة بالتاريخ الذي تحدده السلطة الرئاسية في قرار الاستقالة. فالاستقالة تكتسب الصفة النهائية من يوم قبولها من جهة الإدارة ولا تكون فعلية و منتجة لآثارها إلا من التاريخ الذي تحدده السلطة المختصة بالتعيين، فالإدارة تتمتع بالسلطة التقديرية في تحديد تاريخ شطب و إنهاء خدمة موظفيها، فالموظف الذي يتخلى عن منصب عمله قبل التاريخ المحدد في قرار الاستقالة قد يعرض نفسه إلى المتابعة التأديبية¹.

ثانيا: استخلاف الموظف :

يترتب على قبول استقالة فقدان صفة الموظف، و إذا باشر الموظف المستقيل عملا من أعمال الوظيفة التي كان يشغلها أعتبر هذا العمل منعما لصدوره من شخص لا ولاية له أصلا للقيام به و ذلك ما لم تنفذ بعض التصرفات للموظف المستقيل في حدود نظرية الموظف الفعلي إذا ما توفرت شروطها .

-فالأصل العام أن إنتهاء الخدمة الوظيفية بالاستقالة يترتب عليها أن يوقف الموظف المستقيل و يمنع من ممارسة اختصاصاته السابقة و إلا أعتبر مغتصبا للوظيفة الإدارية²، و يكون استخلاف الموظف المستقيل إما عن طريق الاستخلاف المؤقت و يتمثل في الإنابة و الحلول أو عن طريق الاستخلاف الدائم و يتمثل في عون إداري آخر³.

¹-علي موصدق ، الاستقالة في الوظيفة العامة ، مذكرة ماجستير ، تخصص قانون الادارة العامة ، معهد العلوم القانونية والادارية ، جامعة جيلالي اليايس ، سيدي بلعباس ، الجزائر، 2016/2017، ص ص 116 ، 117.

²-عبد اللطيف سيد رسلان عودة ، مرجع سابق ، ص 464.

³- علي موصدق ، مرجع سابق ، ص 121.

الفرع الثاني: آثار الاستقالة بالنسبة للموظف العمومي:

إن قبول الاستقالة من طرف الإدارة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها لأن العلاقة الوظيفية تقوم في الأصل على رضا الموظف وتحمله لأعباء وظيفته فلا يمكن إجباره على الاستمرار في منصبه، وبالتالي ما على الإدارة إلا قبول تلك الاستقالة، و يترتب عليه في مقابل ذلك جملة من الأثار المتمثلة في:

1- الأثار المالية للاستقالة:

إن قبول الاستقالة يؤثر مباشرة على ما يستحقه الموظف من حقوق ولعل أهمها:

- توقيف أجر العامل وباقي الامتيازات الأخرى الواردة بعد الاستقالة كما تتوقف الترقية المهنية، ففيما يتعلق بتوقيف أجر العامل المستقل فهو أمر منطقي تطبيقا للمبدأ المعروف (الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل)، فالأجر مرتبط ارتباطا وثيقا بالعمل المؤدى ومن هنا لا يمكن للعامل المستقيل أن يطلب، أو أن يتمسك بحقه في الأجر مادام أنه لم يقدم عملا خلال هذه المدة.¹

- بالإضافة إلى توقيف الامتيازات المالية الأخرى من أمثلة ذلك المنح الخاصة التي يقدمها المستخدم للعمال في بعض المناسبات، غالبا ما تكون مبالغ مالية أو عينية و التي تقدم نتيجة بعض المناسبات الوطنية مثل عيد العمال.

- ومن بين الأثار المالية المترتبة على الاستقالة توقيف الترقية فهي اعتراف صريح بجدارة ومهارة العامل، كما يقصد بها أيضا نقل العامل من منصب عمله الذي كان يشغله إلى منصب أعلى بناء على أقدميته أو كفاءته، فالعامل المستقيل يحرم من الترقية لأن هذه الأخيرة مرتبطة هي الأخرى ارتباطا وثيقا بشرط العمل و بالتالي لا يمكن ترقية شخص أنهى علاقة عمله.²

¹ - بن عزوز بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 12.

² - بن عزوز بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري ، نفس المرجع ، ص 13.

- بالإضافة إلى شطب الموظف المستقيل من تعداد مستخدمي الإدارة التي كان يتبعها من جهة و إلغاء منصبه المالي و الإداري معا من جهة ثانية.¹

2- الأثار الاجتماعية للاستقالة :

يقصد بآثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية آثارها في مجال الضمان الاجتماعي أي التأمينات الاجتماعية، و آثارها على السكن و الوظيفي الذي استفاد منه العامل خلال تآديته عمله و هذا ما سوف نتطرق إليه فيما يلي:

أ- آثار الاستقالة في مجال الضمان الاجتماعي:

يضمن الضمان الاجتماعي الحماية للعامل من الأخطار التي تهدده داخل المؤسسة أو خارجها (كالخدمات الصحية ، التعويضات العائلية ، منح الشيخوخة ، الوفاة ، العجز ، التقاعد ، حوادث العمل والأخطار المهنية) ، لذلك أصبح لزاما عليه التكفل بالأوضاع التي يمر بها العامل.²

مما لا شك فيه أن العامل المستقيل يحتفظ بفترة العمل المؤدات قبل الاستقالة لاحتساب سنوات التقاعد لكونها تعتبر فترات عمل تم من خلالها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و ويكون بموجب شهادة العمل التي تحصل عليها العامل المستقيل بعد انتهاء علاقة العمل.³

- ويبقى العامل المستقيل مستفيد من التأمينات الاجتماعية التي يقصد بها التأمين عن المرض لفائدة العامل المستقيل و ذوي حقوقه من أي زوجته و ابناءه ووالديه إذا كانا تحت كفالته، وفي هذا الإطار يبقى العامل المستقيل مستفيدا من التأمينات الاجتماعية

¹-سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطوير و التحويل من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2010،ص334.

²- هوارية بن دهممة ، الحماية الاجتماعية في الجزائر ، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان) ، مذكرة ماجستير ، تخصص تسيير المالية العامة ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2015/2014 ، ص52.

³-بن عزوز بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص

المقدمة مدة سنة كاملة، و تشمل هذه الخدمات الأداءات العينية لتأمين عن المرض و مصاريف العلاج و الجراحة و الإقامة بالمستشفى.¹

ب) أثر الاستقالة على السكن الوظيفي:

يقدم السكن الوظيفي للعامل مقابل تأدية مهامه الوظيفية من أجل تسهيل الادارة للعامل وتواصله مع خدمته الوظيفية ، ويحرم الموظف من السكن الوظيفي بمجرد انتهاء نشاطه الوظيفي لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، فكثيرا ما ترفع الهيئات المستخدمة دعاوى أمام الجهات القضائية المختصة تتعلق بطرد العامل الأجير من السكن المهني بعد تقديم استقالته من منصب عمله، الأصل أن النزاع القائم بين العامل المستقيل أو ورثته حول إخلاء السكن المهني ينظر فيه قاضي الأمور المستعجلة نظرا لتوفر عنصر الاستعجال في النزاع، غير أننا لاحظنا من الناحية العملية أن مثل هذه المنازعات ترفع أمام القاضي الاجتماعي على مستوى القسم الاجتماعي لدى المحكمة ثم يستأنف فيه أمام المجلس، ويتم الطعن في قرار المجلس أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، كما أنه لا يمكن لورثة العامل المتوفي الذي تربطه علاقة عمل بنفس الهيئة المستخدمة التمسك بالبقاء في السكن لوجود علاقة بينه وبين المستخدم.²

- إلا أن السؤال الذي يطرح هنا حول مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء نشاطه الوظيفي بالإدارة المستخدمة عن طريق الإسقالة؟

القاعدة العامة التي تحكم إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته، هي أن إعادة التعيين تعتبر بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف مستوفيا لجميع شروط الوظيفة الجديدة،³ و بالتالي لا يوجد أي سبب يمنع الموظف الذي مارس حقه في الاستقالة من

¹ -بن عزوز بن صابر ،الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 14.

² - بن عزوز بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع، ص ص 15 ، 16.

³ -عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانون الاردني و الكويتي ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط ، الأردن ، 2012، ص 129.

الترشح لوظيفة عمومية جديدة مادامت قد توافرت فيه الشروط القانونية وذلك في إطار حقه الدستوري في التوظيف ، غير أنه لا يمكن أن يكون الموظف المستقيل بصفة قانونية محل إعادة إدماج بقوة القانون في رتبته الأصلية، غير أنه بإمكانه المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بالوظيفة العمومية بشرط استقائه للشروط المحددة، في القانون و ذلك بانقضاء مدة ثلاث سنوات من التاريخ الفعلي للاستقالة مع الإشارة إلى عدم الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المهنية المكتسبة في معايير الانتقاء في حالة ترشحه للمشاركة في المسابقة.¹

- ونظرا لكثرة الطلبات المقدمة من طرف الموظفين المستقلين للحصول على ترخيص بالسماح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد قبل انقضاء المدة المذكورة سلفا، فقد صدرت البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 أفريل 2011، والتي ألغت شرط المدة و أكدت على إمكانية مشاركة الموظف المستقيل من جديد في مسابقات التوظيف دون تقييد بأجل محدد حسب نص المادة رقم 75 من الأمر 03/06 مادامت تتوافر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية .
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق به.

المطلب الثالث: الأثار المترتبة على الوفاة:

بعد أن درسنا في الفصل الأول الوفاة كسبب من أسباب انتهاء النشاط الوظيفي، نأتي في هذا المطلب لدراسة الأثار المترتبة عنها و التي تقوّل إلى ذوي الحقوق وهم الورثة و ذلك من خلال استفادتهم من المعاش أو ريع الوفاة كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده، سواء كانت هذه الوفاة طبيعية أو كانت نتيجة حادث عمل أو مرض مهني.

- وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى دراسة آثار الوفاة الطبيعية في (الفرع الأول) ثم آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني في (الفرع الثاني).

¹-مباركة بدري ، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 123.

الفرع الأول: آثار الوفاة الطبيعية:

-إذا كانت الوفاة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب على المستخدم أي التزام إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص منحة الوفاة،¹ التي تمنح لذوي حقوق حتى تضمن له معيشة كريمة، كما أنه لا يجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدو قبل الوفاة أو خلال 305 يوم التالية لتاريخ الوفاة.

- أما فيما يخص مبلغ منحة الوفاة، فتقدر باثني عشرة (12) مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب فلا يجوز في أي حال من الأحوال أي يقل عن اثني عشرة.

- تدفع منحة الوفاة مرة واحدة و في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع عليهم بالتساوي.²

الفرع الثاني: آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني:

إذا نتجت وفاة العامل عن حادث عمل أو مرض مهني، يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة أي رأس مال الوفاة و ريع الوفاة يدفع لكل واحد من ذوي حقوق العامل المتوفي و ذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة.³

أولاً:منحة الوفاة:

نصت عليها المادة 52 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية بقولها " إذا أنتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

- لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.

¹-نواره حسين ، مرجع سابق ، ص 230.

²-عبد الكريم بلعربي و نعيمة توفيق ، مرجع سابق ، ص 201.

³-بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن، 2010، ص 206.

ثانيا: ريع الوفاة:

حسب المادة 53 من القانون رقم 13/83 يكون لذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية الحق في ريع الوفاة ,يدفع وفقا لما هو محدد في المادة 34 من القانون رقم 83/12

المتعلق بالتقاعد، ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوعة لذوي الحقوق و معاش التقاعد ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً, ويتم حسب الريع وفقا لما يأتي:

- 1- يحسب الريع على أساس الأجر المشار إليه في المواد 39 و 44 من القانون 13/83
- 2- يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق كما هو مبين في المادة 34 من القانون 12/83 المحال إليها بموجب المادة 53 من القانون 13/83 كما يلي:
 - أ- عند ما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ الريع للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ ريع الهالك.
 - ب- عندما لا يوجد إلى جانب الزوج ذوي حقوق (ولد أو أصول) يحدد مبلغ الريع ب 50% من ريع الضحية و يتحدد نصيب ذو الحق الآخر ب 30%.
 - ج- عندما لا يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق أولاد أو أصول أو الكل معا، يحدد مبلغ الريع المدفوع للزوج بنسبة 50% الريع الكلي (ريع الضحية)، ويقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرون 40%، الباقية.
 - د- عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوي الحقوق الآخرون معاشا يتساوى 90%، من مبلغ ريع الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذوي حق ما يلي:
 - * 45% من المعاش إذا كان ذو الحق من أبنائه.
 - * 30% من المعاش إذا كان ذو الحق من أصوله.
- لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات وهذا ما نصت عليه المادة 34 من القانون رقم 12/83.
- وفي حالة وفاة المستفيد من ريع حادث عمل ناجم عن الحادث يستفيد ذو حقوقه من ريع منقول ، يحسب على أساس ريع الهالك وفقا للشروط المنصوص عليها

- ويشترط لاستحقاق ذوي حقوق العامل الأجنبي، التعويض أن يكونوا مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث.
- يتقاضى ذوي الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي و قدره ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعتهم ما لم يكن هناك مبدأ المعاملة بالمثل أو اتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر وهذا ما تؤكدته المادة 57 من القانون 13/83.

المبحث الثاني: الأثار المترتبة على الانتهاء غير عادي للنشاط الوظيفي:

يعتبر التسريح التأديبي والعزل من أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن تسليطها على الموظف العمومي، بحيث تختص السلطة المخولة لصلاحيات التعيين توقيها و ذلك وفقا لقاعدة توازي الأشكال، إذا أنه بعد صدور قرار التسريح أو العزل يصبح واجب التنفيذ و يرتب آثار على المركز القانوني للموظف¹.

و على هذا الأساس سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، ندرس في المطلب الأول آثار التسريح التأديبي للموظف العمومي، أما المطلب الثاني نخصه لدراسة الأثار المترتبة على قرار العزل.

المطلب الأول: آثار التسريح التأديبي للموظف العمومي:

تترتب عن إصدار السلطة التأديبية لعقوبة التسريح آثار قانونية على المركز الوظيفي للموظف، وبعد المصادقة على هذه العقوبة تصبح نهائية وواجبة التنفيذ لكي تنتقل آثارها على الموظف.

وبعد إصدار قرار التسريح يترتب عليه مجموعة من الآثار، و هذا ما سوف نتناوله من خلال الفرع الأول المخصص للآثار القانونية للتسريح التأديبي، أما الفصل الثاني نبين فيه الآثار المادية للتسريح التأديبي.

الفرع الأول: الآثار القانونية للتسريح التأديبي:

إذا انتهت الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة لتوفر سبب من أسباب انتهائها ، فإن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة تجمعها مع الإدارة ، فهناك مجموعة من الآثار القانونية تترتب على انتهاء نشاطه الوظيفي ، فسوف ندرس هذه الآثار القانونية من خلال جانبين اثنين : أولهما مدى إعادة تعيين الموظف العمومي ، أما ثانيا فنخصه لبيان مدى مسألة موظف تأديبيا.

أولا: مدى إعادة تعيين الموظف العمومي:

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور القرار التأديبي المتضمن عقوبة التسريح سقوط صفة الموظف، وانقطاع راتبه الشهري من تاريخ قيام الإدارة المستخدمة بتبليغه

¹-رياض بوقرين، مرجع سابق،ص46.

بقرار التسريح الذي يقتضي على الموظف إخلاء المنصب الذي كان يزاول فيه جميع الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه مما ينجم عن هذا القرار منعه من إعادة التعيين مرة أخرى و تولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها، وهذا ما اتجه إليه المشرع الجزائري¹ في نص المادة 185 من الأمر 03/06 بنصه أنه " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".
و تأسيسا على ذلك يتضح أن المشرع الجزائري قد كان قاسيا نوعا ما على الموظف العمومي الذي تم تسريحه، وهذا من شأنه يترك تأثيرا معنويا على الموظف المسرح².

ثانيا: مدى مساءلة الموظف تأديبيا

الأصل أن انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب كالإستقالة والعزل أو التسريح يؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف، فالتأديب مرتبط بالوظيفة بحيث إذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد التأديب مجال، إذ تنحصر عن الموظف صفة الوظيفة التي هي مناط التأديب، و بالتالي لا يمكن مساءلته تأديبيا عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ما لم ينص المشرع على خلاف ذلك، ولهذا فإن المشرع يتدخل بنصوص خاصة لتحديد العقوبات التي يمكن توقيعها على الذين تركوا الخدمة.

- فهناك التزامات يرتبط بها الموظف حتى بعد انتهاء خدمته، وهناك نصوص خاصة تنظم مسألة الموظف تأديبيا بالنسبة للمشرع المصري، إذ مارس الموظف أعمالا و أنشطة لا تتناسب مع حمل اللقب ، فالمادة 88 من قانون العاملين المدنيين رقم 47 من سنة 1987 تقضي أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب كان إلا الوفاة من الاستمرار في محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدأ في التحقيق معها قبل انتهاء مدة خدمته.

و الفائدة التي تتجلى من هذه الأحكام عي أنها تسدثغرة مؤكدة في النظام الوظيفي، وذلك:
1- لأن المصلحة العامة تقضي في كثير من الأحيان بتحميل بعض الموظفين لواجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة، تحقيقا للصالح العام ومن أوضحها إلزام العاملين بعدم

¹-عادل زياد ، مرجع سابق ، ص 90.

²-عادل زياد ، نفس المرجع ، ص 90.

إفشاء الأمور السرية التي اطلعوا عليها بحكم عملهم حتى بعد ترك الخدمة، فهذا الالتزام يبدو غير موضوع إذا لم تكن محاكمة الموظف المحال على المعاش تأديبيا.

2- إذا حركت الإجراءات التأديبية ضد الموظف واستطالت إلى ما بعد بلوغه سن التقاعد فإن عدم وجود مثل هذا الحكم المشار إليه يؤدي إلى وقف إجراءات المحاكمة التأديبية، وهو ما يفقد الإجراء التأديبي قيمته.

3- و أخيرا فإنه ثمة احتمالات بأن لا تكشف الإجراءات التأديبية ولا سيما ذات الطبيعة المالية منها إلا بعد مرور وقت طويل، وحينئذ قد يكون بعض المسؤولين عنها قد تركوا الخدمة لسبب أو لآخر، وليس من المصلحة تركهم بلا جزاء في حين أن زملائهم قد يحاكمون و يعاقبون على ذات الأعمال¹.

الفرع الثاني: الأثار المادية للتسريح التأديبي

بارتكاب الخطأ التأديبي الجسيم تقوم السلطة التأديبية باتخاذ بعض الإجراءات للحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام و إطرء، كما يترتب عليه مجموعة من الأثار التي تمس الموظف في مركزه المادي والذي يتمثل في تحديد تاريخ انقطاع الراتب (أولا)، و صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستعد منها الموظف أثناء خدمته (ثانيا)، و الحق في مكافأة نهاية الخدمة أوفي المعاش التقاعدي (ثالثا).

أولا: تحديد انقطاع المرتب:

إن الموظف يستحق مرتبه من اليوم الذي تنتهي منه خدمته لأحد أسباب إنهاء الخدمة و هناك حالتان لتحديد تاريخ الحرمان من المرتب، هما:

1- الحالة التي يرتبط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه من تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء خدمته، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل من الإدارة حيث أن سلطتها هنا مقيدة، و ما قرارها الصادر بإنهاء الخدمة إلا مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على نص القانون، ومن قبيل هذه الحالة:

أ - حالة إنهاء الخدمة بسبب فقدان الجنسية الجزائرية.

¹-السعيد سحارة , سعيدة لعموري ، مرجع سابق ، ص ص 23 ، 24.

- ب - حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف.
- 2 - الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة، لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك، ومن قبيل هذه الحالة:
- أ - حالة إنهاء الخدمة سبب فقدان اللياقة الصحية.
- ب - حالة إنهاء الخدمة بسبب الإحالة على التقاعد.
- ج - إنهاء الخدمة بسبب بلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش.
- وهذا وقد أوجب المشرع الجزائري أن تدفع للموظف حقوقه المالية إذا أنهيت خدمته بسبب عدم اللياقة الصحية، أو إكمال السن القانونية لإنهاء الخدمة، أو في حالة الإحالة على التقاعد، أو في حالة التسريح، أو في حالة الاستغناء عن الخدمة، أو في حالة العزل من الوظيفة، أو فقدانها، أو فقدان الجنسية الجزائرية فيحرم الموظف من حقوقه المالية بمجرد تحقق من هذه الحالات¹.

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

تنص المادة 104 من نظام الخدمة المدنية الأردني بأنه " إذا انتهت خدمة الموظف بغير العزل أو فقد الوظيفة فيدفع له بعد إنفكاكه عن العمل بدلا يعادل مجموع الراتب والعلاوات عن مدة الإجازة السنوية التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته، كما لو كان على رأس عمله، على أن لا يزيد المجموع على 60 يوما".

والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يمنح الموظف العمومي هذا الحق بل اكتفى باستثناء في حالة تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حالة ضرورة المصلحة أو سمحت به، كما جاء في المادة 205 من الأمر 03/06 والتي تنص على أنه " لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب "، كما تنص المادة 206 منه على أنه " يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من السنة إلى أخرى"².

¹-عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص ص134 ، 135.

²-السعيد سحارة ، سعيدة لعموري ، مرجع سابق ، ص ص25 ، 26.

ثالثا: الحق في مكافأة نهاية الخدمة

إن الموظف يستحق تعويضا عن مدة خدمته التي قضاها في الوظيفة في حال ترك هذه الوظيفة بغض النظر عن السبب المؤدي إلى إنهاء خدمته، حيث أنه يترك على إنهاء الخدمة الحرمان من راتب الوظيفة، فيعوضه القانون بما يشبه ذلك، إما في صورة مبلغ يدفع للموظف مرة واحدة وعندئذ تسمى مكافأة ، أو في شكل مبلغ شهري يستحقه الموظف مدى الحياة يؤول فيما بعد للورثة و يسمى (بالراتب)¹. فتدفع مكافأة نهاية الخدمة أو يصرف المعاش التقاعدي للموظف و يصدر تأمينا لاستمرار صرف بدل مرتبه في حال انقطاعه سواء بصفة مؤقتة أو مستديمة بسبب خارج عن إرادته، و خدمة للموظف استحق المكافأة أو المعاش، وإن لم يستوفي مدة الاشتراك اللازمة للحصول على المعاش استحق مكافأة نهاية الخدمة مقابل جهده وتعبه الذي بذله طوال خدمته في الوظيفة أيا كان سبب انهاء الخدمة باستثناء حالة الفصل في حالة التجربة².

المطلب الثاني: الأثار المترتبة على قرار العزل:

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017، و المرسوم التنفيذي المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية لسنة 2017، على مجموعة من الأثار القانونية والمالية التي يربتها قرار العزل بسبب اهمال المنصب.

وقد تتعلق هذه الأثار القانونية بمجال التسوية الودية والقضائية في (الفرع الأول) و قد تتعلق بالجانب المالي في (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الأثار القانونية المرتبطة بالتسوية الودية والقضائية:

سنحاول من خلال هذا الفرع معرفة الأثار القانونية التي يربتها قرار العزل في مجال التسوية الودية (أولا) ، ومعرفة الأثار القانونية التي يربتها في مجال التسوية القضائية (ثانيا).

¹-عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص 136.

²- السعيد سحارة ، سعيدة لعموري ، مرجع سابق ، ص 26-27.

أولاً: الأثار القانونية المرتبطة بالتسوية الودية (التظلم):

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب نجده نص على طبيعة التظلم وأجاله والمتمثلة في:

1- طبيعة التظلم:

ويقصد بالتظلم قيام الشخص اختياريا وإرادته الحرة برفع شكوى للجهة الإدارية المختصة طاعنا في القرار الصادر في حقه طالبا إنصافه سواء بتعديل مضمون القرار بما يتوافق ومبدأ المشروعية أو إلغائه أو سحبه.

ويكون هنا للشخص الاختيار بين رفع دعوى قضائية مباشرة ، وهذا الاعتقاد أنه لا فائدة مرجوة من القيام بالتظلم أمام تعنت الجهات الادارية ، أو أنه يختار تحريك التظلم الإداري أملا في قبول الادارة لطلباته¹ ، وهذا ما يستنتج من نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 التي تنص على " ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الادارية التي أصدرته".

وبهذا فإن قرار العزل ليس قرارا نهائيا غير قابل للطعن بل يجوز التظلم فيه أمام الجهة مصدرة القرار .

2- أجال التظلم :

نص المشرع في المرسوم التنفيذي ر 321/17 السالف الذكر على ضرورة تنبيه الادارة للموظف أثناء تبليغ قرار العزل لإمكانية تقديمه لتظلم إداري وذلك في أجل شهرين من تاريخ التبليغ ، ويقدم التظلم للسلطة الادارية التي أصدرت قرار العزل دون سواها إذ لا يمكن رفعه للسلطة الوصية أو الرئاسية ، ويتعين على الموظف المتظلم ضد قرار العزل تقديم تبرير لغيابه في نفس الآجال التي يسمح له فيها بتقديم التظلم وتدرس الادارة هذا التبرير وكل الأدلة الثبوتية له فإذا تبين لها أن المبرر مقبول وجب على الادارة إلغاء قرار

¹-مرية العقون ، تنظيم التظلم الاداري في قانون الاجراءات المدنية والادارية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد

العاشر ، العدد الأول ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ، 2017 ، ص ص 393 ، 394.

العزل ، غير أنها تكون ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة غير أنه رأي اللجنة غير ملزم للإدارة.¹

ثانيا : الأثار المرتبطة بالطعن القضائي:

من حق الموظف الذي يتعرض للعزل في تقديم طعن قضائي أمام الجهات القضائية المختصة وهذا ما سوف نوضحه من خلال نوع الدعوى القضائية وأجال الطعن القضائي في ما يلي:

1-نوع الدعوى القضائية

يمكن للموظف الذي صدر ضده قرار العزل أن يطعن فيه قضائيا من خلال رفع دعوى إلغاء أمام الجهة القضائية المختصة والتي تتمثل في المحاكم الادارية المختصة اقليميا أو مجلس الدولة وذلك حسب الجهة الادارية التي أصدرت القرار.² وتجدر الاشارة إلى أنه:

أ- لا يمكن تصور رفع التفسير بشأن قرار العزل ، لأن هذا القرار لا يكتفه الغموض أو التأويل ، بل يعتبر قرارا واضحا في مضمونه ، والمتمثل في إلغاء المركز القانوني للموظف.

ب- يمكن رفع دعوى القضاء الكامل للمطالبة بالتعويض عن العزل التعسفي.³

2-أجال الطعن القضائي:

يتعين أن يرفع الطعن خلال أربعة أشهر من تاريخ تبليغه مع ضرورة تقديم الموظف لنسخة من قرار العزل تحت طائلة عدم قبول للعريضة مالم يوجد مانع مبرر ويتعين أن يؤسس الطاعن طعنه على وجود عيب من عيوب المشروعية الخمسة كأن

¹-احسن غربي ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب ، مجلة دراسات و ابحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية و الاجتماعية ، المجلد العاشر ، العدد الثالث ، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة ، الجزائر، 2018 ، ص 425.

²-احسن غربي ، نفس المرجع ، ص 425.

³-بلال بلغالم ، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد العاشر ، العدد الثاني ، جامعة الجيلالي ، بونعامة ، خميس مليانة ، الجزائر، 2019 ، ص 679.

يكون القرار صادر عن سلطة إدارية غير مختصة ولا سيما أن المشرع منح الاختصاص بإصدار قرار العزل للسلطة التي لها صلاحية التعيين ، فلا يجوز أن يصدر قرار العزل من جهة إدارية أخرى حتى ولو كانت رئاسية لها أو وصية عليها وإلا اعتبر قرار العزل بعيب عدم الاختصاص ، كما أنه قد يكون غير مسبب أو لم تحترم الادارة إجراء الاعذار أو أجاله أو كفيات تبليغه مما يجعل القرار مشوب بعيب الشكل و الاجراءات . وقد يكون قرار العزل مبني على سبب اهمال المنصب بالغياب لمدة 15 يوما متتالية أو كان يسند لغياب الموظف ولكن لمدة أقل من 15 يوم أو كانت الغيابات غير متتالية بالإضافة إلى عيب مخالفة القانون أو وجود انحراف بالسلطة.¹

الفرع الثاني : الأثار المتعلقة بالجانب المالي:

تنقسم الأثار المتعلقة بالجانب المالي إلى قسمين:

قبل صدور قرار العزل.

بعد صدور قرار العزل.

أولاً: الأثار المالية قبل صدور العزل : وتتمثل في :

1- يخصم من راتب المعني بقدر الأيام التي تغيب فيها إذا قدم مبرر مقبول للسلطة الادارية ، أما إذا التحق المعني بمنصب عمله ولم يقدم مبرر مقبول ، فإنه يخصم من راتبه بقدر الأيام التي تغيب فيها وتسلط عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية من المادة 09 من هذا المرسوم.

2- إذا لم يلتحق المعني إلى منصبه رفع صحة تبليغ الاعذارين ، فإنه يفقد حقه في الراتب بمقتضى المادة 10 من هذا المرسوم السالفة الذكر.

3- يبقى منصب المعني شاغرا خلال شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل.²

¹-احسن غربي ، مرجع سابق ، ص ص 425 ، 426.

²-بلال بلغال، مرجع سابق، ص 680.

ثانيا : الأثار المالية بعد صدور قرار العزل : وتتمثل في :

1- يمكن شغل منصب الموظف المعزول بعد فوات أجل شهرين من تاريخ تبليغ قرار العزل بمقتضى نص المادة 13 أعلاه .

2- يفقد الموظف المعزول حق الراتب .

3- قيام السلطة الادارية بـ :

أ- إبطال قرار العزل خلال أجل شهرين من تاريخ تبليغه ، إذا قدم المعني مبررا مقبولا و اقتنعت السلطة الإدارية به ، مع أخذ رأي لجنة المتساوية الأعضاء ، وفي هذه الحالة يترتب عنها :

- يعاد إدماج المعني إلى منصبه

- لا يسري الإبطال بأثر مالي رجعي بمقتضى الفقرة الاولى و الثانية من المادة 14 من مرسوم تنفيذي رقم 321/17 و التي تنص :

إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الاجل المحدد في المادة 13 أعلاه ، تقوم الادارة بإلغاء قرار العزل ، بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحيات الوثائق المقدمة ، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي إليهما .

و في هذه الحالة ، يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي " .

ب- سحب قرار العزل خلال أجل شهرين من تاريخ تبليغه إذا رأت السلطة الادارية أنه صدر مخالفا لأحكام هذا المرسوم ، وفي هذه الحالة يترتب عنها :

- يعاد إدماج المعني إلى منصبه .

- يسري السحب بأثر رجعي .

- لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية¹ أي أن الموظف العمومي الذي تم عزله لا تتقطع علاقته بالإدارة العمومية فحسب ، و إنما بالوظيفة العمومية ككل .

- و من خلال نص المادة 185 من الأمر رقم 03/06 السالفة الذكر يتبين بأن العزل يختلف عن التسريح ، و إن كان يشتركان في الاثر ، وهو إنهاء خدمة

¹ بلال بلغالم ، مرجع سابق ، ص 681.

الموظف العمومي و قطع علاقته الوظيفية للأبد ، إلا أنهما يختلفان من حيث الطبيعة القانونية ، ما ينتج عنه حرمان الموظف المعزول من جميع الضمانات المعترف بها للموظف العمومي الذي قد يتعرض لعقوبة التسريح¹. مع وجود أثار أخرى منصوص عليها في الرسوم التنفيذية رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية ، بحكم مركزه القانوني وتتمثل في :

- ضرورة تمديد فترة التربص بمدة التوقيف بمقتضى الفقرة الثانية للمادة 28 من هذا المرسوم.
 - يخضع لتمديد التربص مرة واحدة لمدة نفسها بمقتضى الفقرة الأولى من المادة 25 من هذا المرسوم .
 - يجب على المتربص المستفيد من دورة تكوينية ، أن يسدد جميع مصاريف التكوين في حالة عزله بسبب اهمال المنصب أو خطأ تأديبي بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 30 من هذا المرسوم.
 - يسرح الموظف المعزول دون اشعار مسبق أ تعويض بمقتضى الفقرة الأولى من المادة 25 من هذا المرسوم.
 - لا يمكن للموظف المتربص المعزول أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة 03 سنوات بمقتضى المادة 30 من نفس المرسوم.
- وفي الأخير لاحظنا أن قرار عزل الموظف يختلف عن قرار تسريح الموظف في عدة جوانب² ، وهي :

أ- يعتبر العزل عقوبة تأديبية غير مصنفة ضمن الدرجات الأربع للعقوبات التأديبية الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 وذلك بسبب ربطها بمخالفة محددة بذاتها والمتمثلة في مخالفة اهمال المنصب ، في حين يعتبر التسريح عقوبة

¹- السعيد سحارة ،سعيدة لعموري ، مرجع سابق ، ص37.

²- بلال بلغالم ، مرجع سابق ، ص ص 681 ، 682.

تأديبية مصنفة من الدرجة الرابعة ، توقع على الموظف بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة تطبيقا لمبدأ التناسب¹.

ب- أن قرار العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين دون المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء طبقا للمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 التي تنص على أنه : " العزل بسبب اهمال المنصب ، دون مبرر مقبول ، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية " ، فالضمانات التأديبية والقانونية المكفولة للموظف في حالة التأديب ، لاسيما حالة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة هي حق الدفاع وحق المثل أمام المجلس التأديبي قبل اتخاذ أي قرار تأديبي اتجاهاه وذلك طبقا لنص المادة 165 من الأمر رقم 03/06 وهذا ما هو مكفول للموظف المعرض لتسريح بصفته عقوبة من الدرجة الرابعة ، فالمرور على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة مطلوبة في حالة التسريح وأي قرار صادر بتسريح موظف دون مراعاة هذا الاجراء الشكلي يكون قابل للطعن بل أكثر من ذلك يعتبر باطل بطلان مطلق².

ج- يمكن للموظف في حالة تعرضه لعقوبة العزل أن يقدم تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرت قرار العزل ، والمتمثلة في السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وذلك في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه طبقا للمادة 13 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 السالف الذكر ، غير أنه في حالة ما إذا كان محل عقوبة التسريح باعتبارها عقوبة من الدرجة الرابعة ، فبإمكانه تقديم تظلم أمام لجنة الطعن ومختصة في أجل أقصاه شهر واحد (01) ابتداء من تاريخ تبليغه بالقرار التأديبي استنادا إلى المادة 175 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر³.

¹ - مباركة بدري ، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 137.

² - مكي عماد ، المرجع سابق ، ص 111.

³ - مباركة بدري ، عزل الموظف بسبب اهمال المنصب في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص ، ص 137 ،

الخطاطمة

بعد دراستنا لموضوع انتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، الذي يعتبر من المواضيع الهامة التي تتصل اتصالا مباشرا بالوظيفة العمومية ، وقفنا على حالات الانتهاء التام للخدمة التي وضعها المشرع الجزائري لإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العمومي بالإدارة ، المستخدمة التي ينتمي إليها ، كون الرابطة القانونية التي تجمع الطرفين ليست أبدية بل تنتهي بتوفر أحد الحالات . قد تكون حالات عادية مرتبطة بإرادة الموظف كالإحالة على التقاعد والاستقالة المقبولة بصفة قانونية أو الوفاة التي تعتبر نهاية حتمية، وقد تكون حالات غير عادية تتم بموجب قرار تصدره الإدارة لا دخل لإرادة الموظف فيه كالتسريح والعزل وفقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها أو سبب فقدان الحقوق المدنية .

ومن خلال تعرضنا لمختلف حالات انتهاء النشاط الوظيفي نجد أنه يحق للموظف العمومي إنهاء نشاطه الوظيفي .

- وعليه فقد تبين من خلال دراسة موضوعنا وإجابة على الاشكالية توصلنا إلى جملة من النتائج نذكرها في ما يلي :

- انتهاء الخدمة يؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي.
- يبقى الموظف العمومي محافظا على السر المهني حتى بعد تركه الخدمة.
- رفع سن الاحالة على التقاعد بصورة اختيارية للعامل لمدة خمس سنوات.
- تم إلغاء التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن.
- أن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06 نص على حالات الانتهاء التام للخدمة دون التفصيل ،اما الاستقالة فقد خصها المشرع الجزائري باربعة مواد من المادة 2017 الى المادة 220 .

- نلاحظ أن المشرع الجزائري كان متاسقا مع المنطق عندما نظم الاستقالة الصريحة ، دون الأخذ بالاستقالة الضمنية ، أين اعتبرها بمثابة التخلي عن المنصب الذي ينجز عنه عقوبة العزل.

- أن المشرع الجزائري بدوره جرم الاستقالة الجماعية نظرا لما تشكله من خطر وعرقلة على سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

- لا يمكن للموظف العمومي الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في وظيفة عمومية لأن علاقته لا تنقطع بالإدارة المستخدمة فحسب وإنما من الوظيفة العمومية ككل.

- وفي ظل هذه النتائج المتوصل إليها ارتأينا إدراج بعض الاقتراحات التالية:

* على المشرع الجزائري إعادة النظر في نص المادة 185 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لكي يضمن للموظف العمومي المسرح أو المعزول حق المشاركة في مسابقات التوظيف بعد مرور مدة زمنية معينة .

* على المشرع الجزائري إعادة ضبط معايير التسريح غير التأديبي وزيادة الضمانات التي من شأنها أن تحد من تعسف الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العمومي .

* يجب أن يلزم المشرع الجزائري صراحة الإدارة على رفض قبول طلب الاستقالة في حالة الموظف على التأديب سواء قبل تقديم الطلب أو بعده

* حل المشاكل المتعلقة بسن التقاعد حسب معادلة تأخذ بعين الاعتبار نسبة المتقاعدين مع نسب الشباب في المجتمع.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً : المصادر:

1- النصوص القانونية

أ- الدستور

1-القانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 ، يتضمن التعديل الدستوري ،
الجريدة الرسمية ، العدد 14 ، الصادرة في 07 مارس 2016.

ب- القوانين

1-القانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بالتأمينات
الاجتماعية، الجريدة الرسمية ، العدد 28 ، الصادر في 3 يوليو 1983.

2-القانون رقم 12/83 ، المؤرخ في 2 جويلية 1983 ، المتعلق بالتقاعد ، الجريدة
الرسمية ، العدد 28 الصادرة في 5 جويلية 1983.

3-القانون رقم 13/83 ، المؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بحوادث العمل و
الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية ، العدد 28 الصادرة في 5 يوليو 1983.

4-القانون رقم 11/90 ، المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل،
الجريدة الرسمية ، العدد 17 صادرة في 25 أبريل 1990.

5-القانون رقم 08/11 ، المؤرخ في 5 يوليو 2011 ، يعدل ويتمم القانون رقم
11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة

الرسمية ، العدد 32 ، الصادرة في 08 يوليو 2011.

6-القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، يعدل ويتمم القانون رقم
12/83 ، المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 78 ، الصادرة في

31 ديسمبر 2016.

ج- الأوامر

1-الأمر رقم 133/66 ، المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادرة في 08 جوان 1966.

2-الأمر رقم 13/97، المؤرخ في 21 مايو 1997 ، يعدل ويتم القانون رقم 12/83 ، المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997.

3-المر رقم 01/05 ، المؤرخ في 27 فيفري 2005 ، المتمم للأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، الجريدة الرسمية ، العدد 15 ، الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005.

4-الأمر رقم 03/06 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

د- المراسيم

أ- المراسيم التشريعية

1-المرسوم التشريعي رقم 10/94 ، المؤرخ في 26 مايو 1994 ، الذي يحدد التقاعد المسبق ، الجريدة الرسمية ، العدد 34 الصادرة بتاريخ أول يونيو 1994.

ب- المراسيم التنفيذية

1-المرسوم التنفيذي رقم 317/98، المؤرخ في أكتوبر 1998 ، الذي يتضمن التقاعد المسبق لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 74 الصادر بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

2-المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 ، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

3-المرسوم التنفيذي رقم 107/20 ، المؤرخ في 30 أبريل 2020 ، الذي يحدد كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 27 ، الصادرة بتاريخ 6 مايو 2020.

ثانيا : المراجع :

الكتب :

باللغة العربية

1-الجيلالي عجة ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع،الجزائر2005.

2-بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان،2010.

3-حسين حمودة المهدي ، شرح أحكام الوظيفة ، طبعة ثانية ، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلان، ليبيا 2002.

4-سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية،2007.

5-سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،1991.

6-سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2010.

7-سليمان أحمية ، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،

- (علاقات العمل الفردية) ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،2002.
- 8- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2006، 2007.
- 9- عبد الرحمان خليفي ، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ،الجزائر،2015.
- 10- عبد اللطيف سيد رسلان عودة ، النظرية العامة للاستقالة ، (بين القانون الوضعي والشريعة الاسلامية) ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،مصر ،2004.
- 11- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر،2007.
- 12- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر،2004.
- 13- محمد علي الخلايلية ، القانون الاداري ، (الوظيفة العامة - القرارات الادارية - العقود الادارية- الأموال العامة) طبعة ثانية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن،2015.
- 14- محمد طيبة ، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية والمركز القانوني لمتعدد الجنسيات ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، الجزائر،2006.
- 15- مازن ليلو راضي ، القانون الاداري (طبعة القانون الاداري ، التنظيم الاداري - الضبط الاداري-المرفق العام- الوظيفة العامة- الأموال العامة-

- القرارات الادارية- العقود الادارية) ، الطبعة الثالثة دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، مصر ، 2005.
- 16- مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس، الجزائر، 2011.
- 17- مولود ديدان ، مدونة المعاشات والتقاعد ، دار بلقيس ، الجزائر.
- 18- هاشمي خرفي ، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2010.
- 19- ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2005.

الأطروحات والمذكرات الجامعية :

أ- أطروحات الدكتوراه:

- 1- عادل زياد ، تسريح الموظف العمومي وضمائنه ، رسالة دكتوراه تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ،الجزائر، 2016.
- 2- مريم زيان ، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية ، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ،الجزائر، 2017/ 2018.

ب- مذكرات الماجستير:

- 1- عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانونيين الاردني والكويتي ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط ، الأردن، 2012.

2- علي موصدق ، الاستقالة في الوظيفة العامة ، مذكرة ماجستير ، تخصص قانون الادارة العامة ، معهد العلوم القانونية والادارية ، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، الجزائر، 2018/2017.

3- هوارية بن دهمة ، الحماية الاجتماعية في الجزائر ، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة لصندوق الضمان الاجتماعي تلمسان) ، مذكرة ماجستير ، تخصص تسير المالية العامة ، جامعة أبو بكر بالقائد ، تلمسان، الجزائر، 2015 /2014.

ج- مذكرات الماستر:

1- رياض بوقرين ، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، مذكرة ماستر ، تخصص قانون اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، الجزائر، 2017/ 2016.

2- ليدية موصلي ، وسهام والي ، الفصل التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، تخصص جماعات اقليمية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية ، الجزائر، 2017/2016.

المقالات العلمية:

1- أحسن غربي ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب اهمال المنصب ، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد العاشر، العدد الثالث ، جامعة 20 أوت 1955 ، سكيكدة ، الجزائر، 2018.

2- السعيد سحارة ، و سعيدة لعموري ، الاليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات الحقوقية ، المجلد السادس ، العدد الأول ، الجزائر، 2019.

- 3- بن عزوز بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد الرابع ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الحميد بن باديس، قسنطينة ، الجزائر، 2017.
- 4- بلال بلغالم ، قرار عزل الموظف في الوظيفة العمومية ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، المجلد العاشر ، العدد الثاني ، جامعة الجيلالي بونعامة ، خميس مليانة، الجزائر، 2019.
- 5- خديجة مرابط ، تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر ، المجلد الأول ، العدد ثامن ، المركز الجامعي البيض ، الجزائر، 2017.
- 6- خديجة يحيوي ، ضوابط عزل الموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة القانون والتنمية ، العدد الثالث ، جامعة طاهري محمد ، بشار، الجزائر، 2020.
- 7- سامية العايب ، نظام التقاعد بين معادلة الحماية الاجتماعية والأزمة المالية ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد الثامن ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قالمة، الجزائر، 2019.
- 8- عبد الحميد قرفي ، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية ، العدد الثالث عشر ، كلية الأدب والعلوم الاجتماعية ، عنابة، الجزائر، 2008.
- 9- عبد الكريم بلعراي، وتوفيق نعيمي ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفا تر السياسة والقانون ، العدد السادس عشر ، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، 2017.
- 10- ليلة سلطاني ، العزل حالة من حالات الانهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الادارة والموظف في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن ، المجلد الخامس ، العدد الثاني ، جامعة الجيلالي اليابس ، سيدي بلعباس، الجزائر، 2019.

- 11- مباركة بدري ، تنظيم القانون للاستقالة في التشريع الجزائري ، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، العدد السادس ، جامعة سعيدة ، الجزائر،2014.
- 12- مباركة بدري ، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث لدراسات القانونية والسياسية ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة ، الجزائر، 2020.
- 13- مرية العقون ، تنظيم التظلم الإداري في الاجراءات المدنية و الادارية ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، المجلد العاشر، العدد الأول ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة،الجزائر،2017.
- 14- مكي عماد ، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري ، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، جامعة الجيلالي الياصب ، سيدي بلعباس ،الجزائر، 2019.
- 15- نورة حسين ، تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري ، المجلة العربية للإدارة ، العدد الأول ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ،الجزائر، 2018.
- 16- يعقوب محمد، وليلي بن كعكع ، تأثير الحركة المهنية الداخلية على المسار المهني للموظف ، دراسة حالة لمديرية التربية لولاية معسكر. المجلد الرابع عشر ، العدد التاسع عشر ، جامعة معسكر،الجزائر،2018.

المطبوعات الجامعية

- 1-مراد بوطبة ، دروس في الوظيفة العامة ، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ، الجزائر،2018/2017.

كتب اللغة الأجنبية:

1-Emmanuel Roux, la démission dans la fonction publique française, puam,2001,p22.

فهرس المحتويات

الفهرس

الصفحة	العنوان
	الشكر والعرفان
	الإهداء
أ-د	مقدمة
6	الفصل الأول : أسباب انتهاء النشاط الوظيفي للموظف العمومي
7	المبحث الأول : الحالات العادية لانتهاء النشاط الوظيفي
7	المطلب الأول : الاحالة على التقاعد
8	الفرع الأول : تعريف التقاعد
10	الفرع الثاني : أنواع التقاعد
14	المطلب الثاني : الاستقالة المقبولة بصفة قانونية
15	الفرع الأول : تعريف الاستقالة
16	الفرع الثاني : أنواع الاستقالة
17	الفرع الثالث : شروط الاستقالة
19	المطلب الثالث : الشطب بسبب الوفاة
19	الفرع الأول : الوفاة الطبيعية
20	الفرع الثاني : الوفاة المتعلقة بحادث عل أو مرض مهني
23	المبحث الثاني : الحالات الغير عادية لإنهاء النشاط الوظيفي
23	المطلب الأول : تسريح الموظف العمومي
24	الفرع الأول : التسريح التأديبي
27	الفرع الثاني : التسريح الإداري
32	الفرع الثالث : الاجراءات القانونية المتبعة في تسريح الموظف العمومي
33	المطلب الثاني : عزل الموظف بسبب اهمال المنصب
33	الفرع الأول : تعريف وضعية اهمال المنصب
35	الفرع الثاني : إجراءات عزل الموظف العمومي

39	الفصل الثاني: الآثار المترتبة على إنتهاء النشاط الوظيفي
40	المبحث الأول : الآثار المترتبة على الحالات العادية لانتهاء النشاط الوظيفي
40	المطلب الأول : آثار الاحالة على التقاعد
40	الفرع الأول : آثار التقاعد بقوة القانون
43	الفرع الثاني : آثار التقاعد بطلب من الموظف
45	المطلب الثاني: آثار الاستقالة
45	الفرع الأول : آثار الاستقالة بالنسبة للإدارة
47	الفرع الثاني : آثار الاستقالة بالنسبة للموظف العمومي
50	المطلب الثالث : الآثار المترتبة على الوفاة
51	الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية
51	الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني
54	المبحث الثاني : الآثار المترتبة على الحالات الغير عادية لإنهاء النشاط الوظيفي
54	المطلب الأول : آثار التسريح التأديبي للموظف العمومي
54	الفرع الأول : الآثار القانونية للتسريح التأديبي
56	الفرع الثاني : الآثار المادية للتسريح التأديبي
58	المطلب الثاني : الآثار المترتبة على قرار الغزل
58	الفرع الأول : الآثار القانونية المرتبطة بالتسوية الودية والقضائية
61	الفرع الثاني : الآثار المتعلقة بالجانب المالي
66	الخاتمة
69	قائمة المصادر والمراجع
	الفهرس

العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة المستخدمة تركز على عدة مبادئ قانونية كالمساواة في الالتحاق وقاعدة توازي الأشكال ، حيث في هذه الأخيرة ينتهي النشاط الوظيفي بنفس الأشكال أي من نفس الجهة.

وتتمثل حالات الانتهاء التام للخدمة كما بينها الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي (فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها ، فقدان الحقوق المدنية ، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، الوفاة) .

الكلمات المفتاحية: الموظف - إنهاء النشاط الوظيفي - التقاعد - الاستقالة - العزل - التسريح - فقدان الجنسية الجزائرية- فقدان الحقوق المدنية.

Abstract

The employment relationship between the employee and the employer is based on several legal principles, such as equality in enrollment and the rule of parallel forms, where in the latter the job activity ends in the same forms, is from the same entity.

Thus the cases of a service complete termination , as indicated by ordinance No.03/06 that includes the general basic law of public employment is presented as (the loss of Algerian nationality , the civil rights loss , legally accepted resignation , dismissal , layoffs , the retirement assignments , death)

Key words : the employee – career activity termination – retirement – resignation – the dismissal – the layoff- the loss of Algerian nationality - civil rights loss.