

جامعة ملحد نلضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع : حقوق

التخصص : قانون إداري

رقم : 18085046463

إعداد الطالب :

عبد الرزاق دحمان

يوم : تاريخ الإيداع

الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	رتبة أستاذ	اسم ولقب الأستاذ
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	أ.د	عادل مستاري
مناقشا	جامعة بسكرة	رتبة أستاذ	اسم ولقب الأستاذ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

A decorative flourish in red, orange, and yellow colors, featuring a central diamond shape with a small emblem inside, and symmetrical, flowing lines extending outwards.

إهداء

إلى من تمنيته أن يشاركني فرحتي، إلى روح والدي التي لم تفارقني يوم،
إلى نور عيني و مالكة مهجتي حبيبتي أمي،
إلى رفيقة دربي زوجتي،
إلى قرة عيني أولادي وليد، سعاد و جهاد،
إلى أفراد عائلتي إخوتي و أولادهم فردا فردا،
إلى أخي و زميلي الذي كان لي سنداً و مشجعاً في العمل نور الدين تلول
إلى كل هؤلاء
أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع.

شكر و تقدير

روى ابن شيبة في مصنفه و البيهقي في السنن الكبرى عن الأشعث بن قيس رضي الله عنه أنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه و سلم:

" إن أشكر الناس لله عز و جل أشكرهم للناس "

صححه الألباني.

و من هذا المنطلق أتقدم بجزيل الشكر و العرفان، و أسمى عبارات التقدير و الإمتنان إلى أساتذتي الأجلاء الذين رافقوني طيلة مشواري الدراسي في الكلية كل بإسمه، و أخص بالذكر أستاذي و أخي الدكتور عادل مستاري الذي شرفني بإشرافه على هذه المذكرة المتواضعة.

راجيا من المولى عز و جل أن يجعل عملهم قربة إليه سبحانه و تعالى، و أن يثقل به ميزان حسناتهم.

مقدمة

وجود الدولة في حياة المجتمعات الإنسانية عبر كل العصور لا يمكن لأي عاقل أن ينكره، فهي التي تمنحنا الأمن والأمان وذلك من خلال جمع الحشد البشري تحت سلطانها وقانونها، وحتى لا تتحول حياة الأفراد الى صراع مرير من أجل تلبية الغرائز التي لا حدود لها، ذلك أن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه لا يمكنه العيش بمفرده، حيث اقتضت الضرورة مبدأ الاجتماع الإنساني باعتباره الوسيلة المثلى لتحقيق النظام والتعاون والتعايش السلمي بين الأفراد ممارسين نشاطهم على إقليم جغرافي محدد ويخضعون لنظام سياسي معين متفق عليه فيما بينهم يتولى شؤون الدولة.

تشرف الدولة على أنشطة سياسية، إقتصادية وإجتماعية تهدف إلى تقدمها وازدهارها وتحسين مستوى حياة الأفراد فيها، بحيث تضطلع الدولة بعدة وظائف منها الأساسية كحفظ الأمن والنظام وتحقيق العدالة عن طريق تنظيم القضاء وإنشاء المحاكم بالإضافة إلى المحافظة على التراب الوطني و ذلك بتمويل مؤسساتها الأمنية العسكرية و المدنية... .

كما تتكفل الدولة بوظائف أخرى إن صح التعبير أن نقول عليها أنها خدماتية تتمثل ضمان التعليم و الرعاية الصحية، و التكفل بتوفير المواصلات، وخدمات المياه و الكهرباء والصرف الصحي و بناء المنشأة الكبرى كالمطارات و الموانئ

و بما أن الدولة شخص إعتباري معنوي أي أنها لا توجد ذاتيا، كان لابد لها من أشخاص طبيعيين يعملون باسمها ولحسابها، هنا جاءت فكرة الموظف العام الذي يعمل لحساب الدولة من أجل تسيير المرافق العامة، فأصبح الموظف الشريان الرئيسي الذي تعمل الدولة من خلاله على تحقيق اهدافها والاضطلاع بمسؤولياتها. وعليه يتوقف مدى نجاحها في الوصول للهدف المنشود، فنشأت هناك علاقة وطيدة بين الدولة و الموظف أصطلح على تسميتها بالعلاقة الوظيفية.

وبما أن العنصر البشري يعتبر تركيبة معقدة يصعب التحكم فيها ولا يمكن ضبطها كآلة، وله سلوك يستدعي مرونة في المعاملة باعتباره رأس مال لا يستهان به، ومن أجل تسييره وحسن إدارته، كان لزاما ضبط هذه العلاقة تخطيطا وتوجيها وتنظيما، إبتداءا من أول مرحلة توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة المهنية .

وفي خضم محاولات المشرع لإعطاء الوظيفة العمومية حيزها الخاص بها، فإنه مع مرور الزمن أصبح لها نظام خاص بها يبين و يحدد الواجبات و الحقوق الخاصة بالموظفين، و كذلك يحدد نهايتها، فكما بدأت هذه العلاقة الوظيفية ستنتهي في يوم ما لا محالة فلكل بداية نهاية وهكذا تستمر الحياة بتداولها بين الناس.

لكن لهذه النهاية وجهان، أول هذه الوجوه يكون ناتجا عن خطأ يتسبب في إنقضاء هذه العلاقة و هو ما أصطلح على تسميته بالإنقضاء التأديبي، و الوجه الثاني تنتهي العلاقة الوظيفية من خلاله بصفة غير تأديبية أو عادية إن صح التعبير وهو ما سنحاول تسليط الضوء عليه من خلال بحثنا هذا.

أسباب إختيار الموضوع

لكل موضوع تم إختياره سبب، وتتقسم هذه الأسباب إلى أسباب موضوعية وأخرى شخصية، فالشخصية منها تتمثل بالإضافة لكوني طالبا في الحقوق، كوني موظفا بالدرجة الأولى، وبالتالي فالموضوع يهمني شخصا، بحيث سيمسني هذا الموضوع لا محالة في يوم من الأيام، وهذا ما سيجعلني في ذلك الوقت ملما بجل القوانين الخاصة بهذا الموضوع من حقوق وواجبات و آثار مترتبة عليه.

أما الموضوعية منها يمكن تلخيصها في التطور الملحوظ في مجال إصدار القوانين والأوامر الخاصة بالوظيفة العمومية بصفة عامة و موضوع إنتهاء العلاقة الوظيفية بصفة خاصة مما ينتج عنه تداخل في المفاهيم و هو ما سنحاول تبسيطه من خلال بحثنا هذا.

أهمية الموضوع

للموضوع أهمية كبيرة في مجال الوظيفة العمومية و ذلك من خلال تبين مجال الحقوق والواجبات بين الموظف و الإدارة المستخدمة، بالإضافة إلى بيان مدى نجاعة مختلف القوانين المنظمة لهذه العملية المفصلية في حياة الموظف.

إشكالية الموضوع

كما سبق و أن أشرنا أن إنقضاء العلاقة الوظيفية يكون على طريقتين، منه ما يكون ناتجا عن خطأ فتكون النهاية تأديبية ومنها طرق غير تأديبية ناتجة عن حالات قانونية تنقضي من خلالها العلاقة الوظيفية، وهو ما سنتطرق له في موضوعنا هذا بتساؤل مهم نطرحه لنجيب عليه من خلال مذكرتنا هذه:

كيف تنقضي العلاقة الوظيفية بصفة غير تأديبية في ظل قانون الوظيفة العمومية ؟

المنهج المتبع في الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة، و وفق المنهج التحليلي المتبع في مثل هذه الدراسات، تم تقسيم البحث إلى فصلين بالإضافة إلى فصل تمهيدي تم تخصيصه للإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية نتعرف من خلاله على مفهوم الوظيفة العمومية في مبحث أول، و مبحث ثاني نتطرق من خلاله لمفهوم الموظف العام و العلاقة الوظيفية.

في حين سنتطرق في الفصل الأول إلى حالات الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية و التي قسمناها إلى أسباب إرادية في مبحث أول و أسباب غير إرادية في مبحث ثاني.

و أخيرا و ليس آخرا الفصل الثاني نتطرق فيه للآثار المترتبة عن إنقضاء العلاقة الوظيفية بصفة غير تأديبية من خلال مبحثين أولهما للآثار المترتبة عن النهاية الإرادية للعلاقة الوظيفية و ثانيهما للآثار المترتبة عن النهاية اللإرادية للعلاقة الوظيفية.

فصل تهيدي

الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

فصل تمهيدي : الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

نتج عن سياسة الدولة التدخلية أن أصبحت الوظيفة العمومية تحتل المرتبة الأولى بين أرباب العمل، فهي تستعمل عددا من الاعوان يتزايد بقدر تزايد عدد المؤسسات و قد يتعدى هذا العدد 25% من مجموع اليد العاملة في الجزائر¹.

وبحكم هذه الأهمية العددية و المكانة التي تحتلها داخل المجتمع، وطبيعة وكثافة العلاقات التي تنظمها أو تعكسها، أضحت الوظيفة العامة تمثل في آن واحد رهانا سياسيا و أداة لا مفر من اللجوء إليها لتحقيق عصرنة الدولة.

ومما سبق ونظرا لما تكتسبه الوظيفة العمومية من أهمية بالغة، إرتأينا أن نخصص لها

فصلا إن صح التعبير أن نقول عنه تمهيدا، نبين من خلاله الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية، و الذي تم تقسيمه إلى مبحثين الأول نتطرق فيه لماهية الوظيفة العمومية (العامة)، و الثاني نستعرض فيه مفهوم الموظف و علاقته بالإدارة.

المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية (العامة)

تعتبر الوظيفة العمومية من أهم المجالات التي تعنى بإهتمام كبير بالنسبة لدارسي القانون، خاصة من تخصص منهم في القانون العام، و فرعه المتمثل في القانون الإداري بالذات، وذلك لما تلعبه من دور هام في مجال الحياة العامة، وتقديم الخدمات للمواطنين والسهر على راحتهم، و هو ما يجرنا إلى محاولة معرفة ماهية هذا القطاع (الوظيفة العامة) الحساس في حياة المواطن و الدولة.

و من أجل الوقوف على هذه الماهية قسمنا مبحثنا هذا إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية.

المطلب الثالث: مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة، وللوظيفة العمومية مفهومان رئيسيان هما: المفهوم الشخصي والمفهوم الموضوعي، وظهر مفهوم ثالث يجمع بين المفهومين المذكورين.

الفرع الأول: المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية

الوظيفة العمومية بالمفهوم الموضوعي هي: "مجموعة من الاختصاصات القانونية

والنشاطات التي يقوم بها موظف مختص في الإدارة متوخيا الصالح العام"¹

من هذا التعريف يمكن استخلاص خصائص الوظيفة العمومية القائمة على هذا المفهوم، وهي كالآتي:

- ينصب كامل الإهتمام وفق هذا المفهوم على الوظيفة من حيث واجباتها ومسؤولياتها، بالإضافة إلى المؤهلات اللازمة لشغلها، أي أن التركيز يكون علا عمل الموظف لا عليه.

1- محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العامة، أقيت على طلبة السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2012/2013، ص 11.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- تعتبر الوظيفة بالمفهوم الموضوعي عمل متخصص لا يختلف عن العمل في المشروعات الخاصة، وليس مهنة يكرس لها الموظف كل نشاطه المهني.
- ارتباط العمل بالوظيفة، ببقاء الموظف مرهون ببقاء الوظيفة، فإذا ألغيت فصل من العمل ولا يمكن نقله إلى وظيفة أخرى.
- تعيين الموظف قاصر على ممارسة مهام الوظيفة المعين فيها أي أن علاقة الموظف بالإدارة تتميز بالطابع المؤقت.
- لا يعرف هذا المفهوم فكرة التدرج الوظيفي، أي لا توجد فيه ترقية الموظف من رتبة إلى رتبة أخرى، فكل تغيير في الوظيفة يعتبر تعيينا جديدا يتطلب استفتاء للمتطلبات الضرورية.

ظهر المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية، و لذلك فهو يطلق عليه اسم المفهوم الأمريكي، إلا أنه انتشر فيما بعد في الكثير من الدول، منها البرازيل وسويسرا وكندا¹.

الفرع الثاني: المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية

يقوم هذا المفهوم على أن الموظف يتخذ من الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها كلية، كما أنه يخضع لنظام قانوني مميز يوفر له الضمانات اللازمة للاستقرار الوظيفي، ويركز هذا المفهوم على الموظف ومؤهلاته، و ينادي أصحابه بفكرة الحياة المهنية للموظف، و ذلك بتعيينه في وظيفة يتدرج فيها من أدنى السلم الإداري إلى أن يصل إلى أعلاه، على أن يبقى في وظيفته إلى غاية إنتهاء خدمته فيها بأحد الأسباب القانونية².

وعليه فالوظيفة العمومية تعرف بالمفهوم الشخصي بأنها: "الأشخاص الذين يتفرغون للعمل لفائدة مرفق عمومي، ويتخذونه مهنة لهم، يحكمهم نظام قانوني متميز خلال مسارهم المهني".

يتميز المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية بجملة من الخصائص أهمها³:

1- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ط، ص 20-21.

2- أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النيضة العربية، مصر، طبعة 2007، ص 38.

3- مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الموسم الجامعي 2008/2009، ص 15-16.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس حياته لها.
 - تتميز هذه المهنة بالدوام والاستقرار ويتمتع الموظف فيها بمزايا وحقوق وضمانات.
 - يقوم المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية على فكرتين أساسيتين:
 - وجود قانون أساسي للموظفين.
 - الاعتراف بالحياة المهنية أو الوظيفية للموظفين.
 - لا يرتبط مصير الموظف بالوظيفة التي يشغلها، فهو حين يعين يلتحق بالإدارة التي يمكنها أن تعينه في أي وظيفة تتلاءم مع قدراته، وإذا ألغيت الوظيفة التي يشغلها ينقل إلى وظيفة أخرى.
 - يعطي المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية أهمية كبيرة للموظف، فهو يستلزم وضع تعريف دقيق له، ونظام قانوني يحكم حياته المهنية من التوظيف إلى نهاية الخدمة.
 - الوظيفة هي مصدر رزق الموظف الوحيد، بحيث يمنع من ممارسة نشاط آخر مريح إلا في حدود ضيقة وبشروط محددة.
 - وجود فكرة التدرج المهني، حيث يرتقي الموظف في السلم الإداري من رتبة إلى رتبة أعلى بطرق محددة في القانون الأساسي الذي يحكمه.
- يسود المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية في الدول الأوروبية كفرنسا وبريطانيا وإسبانيا وألمانيا وغيرها من الدول¹، ولهذا يطلق عليه المفهوم الأوروبي للوظيفة العمومية، وتبنت هذا المفهوم أيضا الكثير من دول العالم الثالث.

الفرع الثالث: المفهوم الراجح للوظيفة العمومية

- التعريف الراجح في الفقه الإداري المعاصر يجمع بين المفهومين الموضوعي والشخصي للوظيفة العمومية معا، فهي وفق لهذا الاتجاه: "مجموعة من الاختصاصات القانونية والنظم العامة التي تخص الموظفين العموميين بالدولة"².
- و تعرف أيضا على أنها: "مجموع الاختصاصات والأعمال التي يمارسها الموظفون في عملهم في خدمة المرافق العمومية، والذين يخضعون في ذلك لنظام قانوني متميز".

1- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1984، ص 13 وما بعدها.

2- محمد صالح فنينيش، مرجع سابق، ص 9.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هناك من الدول من تأخذ بالمفهومين معا لتستفيد من مزاياهما مع تغليب أحد المفهومين على الآخر حسب سياسية الدولة في مجال الإدارة وكذا في مجال التشغيل.

والمشرع الجزائري لم يصرح بتبني أي من المفهومين، إلا أن المتأمل في قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول الصادر بالأمر رقم 03/06 يمكنه القول أنه أخذ بالمفهوم الشخصي بشكل أساسي، وبالمفهوم الموضوعي بشكل ثانوي.

وما يدل على ذلك تصريح الأمر رقم 03/06 في الفقرة الثانية من مادته الأولى على أنه جاء لتحديد نظام متميز يحكم الموظفين بقوله "يحدد هذا الأمر القواعد الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الممنوحة له في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة"¹.

كما عرف الموظف في المادة 04 منه، واهتم به من حيث تحديد قواعد تعيينه وحقوقه وضماناته وترقيته وتكوينه وكل ما يتعلق بحياته المهنية، حيث أن من أصل أحد عشر بابا خصص تسعة أبواب للأحكام الخاصة بالموظفين.

أما دليل الأخذ بالمفهوم الموضوعي هو تخصيص الأمر رقم 03/06 للفصل الرابع من الباب الأول لنظام التعاقد تحت عنوان: (الأنظمة القانونية الأخرى للعمل)، فنص على أن مناصب الشغل التي تتعلق بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الأعمال التي تكتسي طابعا مؤقتا أو تدخل في مجال الاستشارة أو الخبرة أو الدراسات تخضع لنظام التعاقد².

كما وضع في المادة 08 منه القواعد الأساسية لتصنيف الموظفين في أربع مجموعات حسب مستوى التأهيل المطلوب.

المطلب الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية

تنقسم أنظمة الوظيفة العمومية إلى نظامين أساسيين، النظام المفتوح و النظام المغلق وسنتطرق في هذا المطلب إلى هذه الأنظمة بالإضافة إلى موقف المشرع الجزائري منها.

1- الفقرة الثانية من المادة الأولى، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ع 46 المؤرخة في 2006/07/16.

2- المواد 19، 21، 25 من الأمر نفسه.

الفرع الأول: النظام المفتوح للوظيفة العمومية:

يقوم النظام المفتوح على أساس المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية، والذي يرى أن الوظيفة العمومية هي العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات وما يتطلبه من مؤهلات لازمة لأدائه، فهو يركز على الوظيفة التي يشغلها الموظف بصرف النظر على شاغلها أو القائم بها.

ففي ظل النظام المفتوح للوظيفة العمومية تستخدم الإدارة موظفون يتمتعون بالكفاءة والالتزام بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها، فمناصب العمل نجدها محددة سلفا وتستلزم شروطا معينة تشترط في شاغل تلك الوظيفة، مقابل حقوق وحوافز مادية، يستفيد منها الموظفون¹.

والمقصود بمصطلح النظام المفتوح، قابلية الوظيفة العمومية للتدفق والتطور المستمر والتحول بين باقي قطاعات الشغل الأخرى العامة منها والخاصة²، فالوظيفة العمومية قطاع لا يتميز عن هذه القطاعات.

يتميز النظام المفتوح بالخصائص التالية³:

- الوظيفة العمومية عمل مؤقت يمارسه الموظف بعقد لا يختلف عن باقي الأعمال.
- لا يختلف الموظفون في ظل هذا النظام عن المستخدمين في القطاعات الاقتصادية، فهم لا يتمتعون بأنظمة قانونية خاصة تمنحهم ضمانات متميزة.
- يتم تسريح الموظف إذا تم إلغاء الوظيفة، لأنه عين لممارسة مهام تلك الوظيفة فزوالها يؤدي إلى عزله، ولا ينقل إلى وظيفة أخرى.

1- مهدي رضا، مرجع سابق، ص 19.

2- مقدم سعيد، أنظمة الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه، كمية الحقوق، جامعة الجزائر، 01، 2006، ص 28.

3- أنظر في خصائص النظام المفتوح:

- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1984، ص 20 وما بعدها.

- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، طبعة 1982، ص 15 وما بعدها.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- في ظل هذا النظام تنافس الإدارة باقي القطاعات لجلب أفضل العناصر، أي أن التوظيف يخضع لقانون العرض و الطلب.
- يقع على عاتق الموظفين التكوين و محاولة النهوض بمكناهم و معارفهم، و ذلك ليتم نقلهم من وظيفة إلى أخرى لأن هذا النظام لا يعترف بواجب الإدارة بالترقية و التكوين بل يقتصر دورها في تحديد الوظيفة و المؤهلات اللازمة لشغلها، و طرق توظيف العناصر الأكثر كفاءة.
- تقوم العلاقة بين الموظفين و الإدارة على أساس التعاقد، فيمكن لكل طرف إنهاء العلاقة الوظيفة بكل سهولة مع واجب الإخطار المسبق.
- يسود النظام المفتوح للوظيفة العمومية في العديد من الدول أبرزها الولايات المتحدة الأمريكية و سويسرا و كندا و فنلندا¹.

مزايا و عيوب النظام المفتوح

يتميز النظام المفتوح بجملة من المزايا، كما تعثره العديد من العيوب²، فالمزايا يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- بساطة النظام المطبق على الموظفين بحيث لا يختلف عن النظام المطبق على سائر مستخدمي الدولة، فلا يوجد في هنا نظام قانوني معقد للترقية أو التأديب.
- حركية المستخدمين بين القطاع الإداري و القطاع الاقتصادي، وهذا ما يجعل الإدارة العمومية قطاعا منفتحا يستفيد من خبرات القطاع الاقتصادي و فوائده.
- حرية الإدارات و المؤسسات العمومية في الحصول على الكفاءات و منحها الامتيازات اللازمة للحفاظ عليها.

أما عن عيوب هذا النظام، فنتلخص فيما يلي:

- لا يوفر الاستقرار الوظيفي للموظف لارتباط تعيينه بالوظيفة التي يشغلها.

1- مهدي رضا، مرجع سابق، ص 18.

2- أنظر في مزايا و عيوب النظام المفتوح:

- فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 17-19.

- سليمان سليم بطارسة، نظام الوظيفة العامة في المملكة الأردنية الهاشمية، ط 1، مطبعة كنعان، أربد (الأردن)، 1997، ص 29-31.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- التعقيد في مجال وصف الوظائف والتخصص الدقيق التي تبني عليها، كما أنه توجد وظائف يصعب وضع وصف دقيق لها كالتعليم والطب والأمن.
- الصراع الدائم والمنافسة المستمرة بين القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي على الموارد البشرية.
- عدم مراعاة خصوصية الإدارة العمومية والنظر إليها كباقي قطاعات النشاط، وهذا قد يؤثر على المصلحة العامة وسير المرفق العام.

الفرع الثاني: النظام المغلق للوظيفة العمومية

يقوم النظام المغلق للوظيفة العمومية على أساس المفهوم الشخصي الذي يركز اهتمامه على الموظف وما يحمله من مؤهلات وشهادات وأقدمية بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به¹.

ويقصد بمصطلح النظام المغلق تفرغ الموظف لخدمة الدولة، وعدم السماح له بالانفتاح المهني على باقي النشاطات الأخرى إلا في نطاق ضيق من خدمات المرافق العامة². ويسمى هذا النظام أيضا بنظام المهنة، نظام احترافية الوظيفة العمومية ونظام السلك الوظيفي³. يتميز النظام المغلق بجملة من الخصائص أهمها⁴:

1- أنظر في مفهوم النظام المغلق:

- سامي جمال الدين، الإدارة العامة، ط 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006، ص 212.

- بوعلام السنوسي، قانون الوظيفة العمومية، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، طبعة 2010، ص 5.

- Jean-Marie AUBY, Jean-Bernard AUBY, Droit de la fonction publique, Dalloz, Paris, 3eme éd, 1997, P 17-18.

2- سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، طبعة 1990، ص 63.

3- راجع في هذه التسميات:

- دجال صالح، الوجيز في الوظيفة العمومية، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الرابعة ليسانس، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2003-2004، ص 2.

- مهدي رضا، مرجع سابق، ص 22-23.

4- أنظر في خصائص النظام المغلق:

- محمد محمد بدران، مرجع سابق، ص 122 وما بعدها .

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- تعتبر الوظيفة العمومية في ظل النظام المغلق مهنة منظمة يتفرغ لها الموظف، ويكرس لها حياته، فلا يمارس نشاطا آخر إلا بما يسمح به القانون.
 - يرتكز النظام المغلق على الاهتمام بالموظف أكثر من الاهتمام بالوظيفة، وذلك من خلال تكوينه وترقيته ووضع النظام القانوني الذي ينظم حياته المهنية.
 - يستند النظام المغلق على وجود عنصرين مهمين هما:
 - قانون أساسي يحكم الموظفين "Statut des fonctionnaires": وهو مجموع القواعد القانونية التي تحكم الموظفين خلال مساره المهني.
 - فكرة الحياة المهنية للموظفين "Carrière professionnelle": والتي تعني التحاق الموظف بالوظيفة العمومية على أساس الدوام والاستمرار من بداية التوظيف إلى نهاية الخدمة.
 - دوام التعيين في الوظيفة العمومية، فالموظف يلتحق بالوظيفة العمومية كجهاز وليس بوظيفة محددة، ولهذا يمكن للإدارة نقله من وظيفة إلى أخرى ومن مكان إلى آخر.
 - تدرج الموظف في السلم الإداري، فلا يلتحق بالوظيفة العمومية كقاعدة عامة إلا من أدنى رتب السلم الإداري، ثم يترقى فيه وفق أسس محددة.
- يطبق النظام المغلق للوظيفة العمومية في الدول الأوروبية كفرنسا، بريطانيا، ألمانيا، أسبانيا والنمسا والكثير من دول العالم خاصة دول العالم الثالث¹.
- مزايا النظام المغلق و عيوبه:**
- يتميز النظام المغلق بعدة مزايا أو محاسن كما أن له عدة عيوب أو مساوئ²، فالمزايا تتمثل أساسا فيما يلي:
- توفير الاستقرار الوظيفي للموظف بسبب دوام الوظيفة ووجود نظام قانوني خاص به.
 - ضمان مبدأ سير المرفق العام بانتظام بسبب طول خدمة الموظف وتنظيم شؤون الوظيفة العامة.

1- السيد محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 13.

2- أنظر في مزايا و عيوب النظام المغلق:

- سليمان سليم بطارسة، مرجع سابق، ص 32-33.

- محمد محمد بدران، ج 1، مرجع سابق، ص 124-125.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- ترسيخ ولاء الموظف للوظيفة العمومية لطول خدمته فيها.
 - التكوين المستمر للموظف للرفع من كفاءته بما ينسجم مع متطلبات المرفق العام.
- أما عن سلبيات هذا النظام، فيمكن تلخيصها في الآتي:
- التعقيد، حيث يتطلب تسيير الوظيفة العمومية وضع الكثير من النصوص القانونية وموردا بشريا مؤهلا للتحكم في مختلف الأسلاك والمسارات المهنية.
 - بروز طبقة من الموظفين منغلقة على نفسها قد يؤدي استقرارها الوظيفي ومركزها الاجتماعي إلى ظهور بعض الظواهر السلبية كالبيروقراطية والروتين الإداري ومقاومة الإصلاح والتغيير.
 - تقييد حرية الإدارة في الحصول والاستغناء على الموارد البشرية بسبب القيود التي يفرضها هذا النظام.
 - ضعف الاهتمام بالتخصص والاكتفاء بالكفاءة العامة قد يؤدي إلى الحصول على موارد بشرية غير مؤهلة تدفع الإدارة تكلفة باهظة لتكوينها وتأهيلها.

الفرع الثالث: موقف قانون الوظيفة العمومية الجزائري من النظامين

- ورد في عرض أسباب مشروع القانون المتضمن الموافقة على الأمر 03/06 الذي قدمته الحكومة إلى البرلمان من أجل المصادقة عليه: "إذ تم في هذا السياق الاحتفاظ بصفة الموظف لكل مستخدم يمارس مهامه باسم الدولة ليبقى نظام المسار المهني مهيمنا مع دعمه بالأشكال القانونية الأخرى لعلاقات العمل"¹
- يتضح من هذا العرض أن الأمر رقم 03/06 أخذ بالنظام المغلق كقاعدة عامة، وبالنظام المفتوح كاستثناء.
- فمن مظاهر أخذه بالنظام المغلق ما يلي:

- وجود فكرة القانون الأساسي للموظفين: فالموظفين يحكمهم قانون أساسي هو الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

1- عرض أسباب مشروع القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06، الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني، ع 204 الصادرة في 2006، ص 11.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- وجود فكرة الحياة المهنية: بحيث تُظم الأمر 03/06 المسار المهني المعبر عن الحياة المهنية في الباب الرابع منه.
- توافر خاصية أن الوظيفة العمومية مهنة منظمة تقتضي التفرغ: حيث نصت المادة 43 من الأمر 03/06 على وجوب تخصيص الموظفين كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه، ويرخص لهم فقط بممارسة مهام التكوين والتعليم أو البحث كنشاط ثانوي.
- توافر خاصية داوم واستقرار الوظيفة العمومية حيث نصت المادة 04 من الأمر 03/06 على ما يلي: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".
- توافر خاصية التدرج الوظيفي من خلال الاعتراف بمبدأ فصل الرتبة عن منصب الشغل في المادة 05 من الأمر 03/06، وبحق الموظف في الترقية بمختلف أنواعها في المواد 38، 106، 107، 109.
- الاهتمام بشكل واضح بالموظف أكثر من الوظيفة: فجاء في الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر 03/06 "يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة". وتجسد هذا من خلال تخصيص تسعة أبواب من الأمر المذكور للأحكام الخاصة بالموظفين من أصل أحد عشر بابا تضمنها.
- أما بالنسبة لمظاهر الأخذ بالنظام المفتوح فيمكن تلخيصها فيما يلي:
- تكريس نظام التعاقد في التوظيف إلى جانب نظام التوظيف الدائم، حيث خصص له الأمر رقم 03/06 الفصل الرابع من الباب الأول تحت عنوان "الأنظمة القانونية الأخرى للعمل"، ويكون التعاقد في المجالات التالية²¹:
- مناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ و الصيانة والخدمات التي كانت في السابق تخضع لمجال التوظيف الدائم.

1- المواد: 19، 20، 21، 25 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- مناصب الشغل المخصصة للموظفين بصفة استثنائية في انتظار مسابقة توظيف أو في حالة إنشاء سلك جديد، ولتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.
- الأعمال أو النشاطات التي تكتسي طابعاً مؤقتاً.
- الأعمال الظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة.
- يخضع التوظيف في المجالات المذكورة لنظام قانوني خاص حددت قواعده بالمرسوم الرئاسي رقم 308/07¹ وليس للأعوان الذين يوظفون في المجالات المذكورة الحق في اكتساب صفة الموظف أو الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية².
- محاولة وضع وصف عام للوظائف من خلال تحديد المجموعات أو الفئات التي يصنف فيها الموظفون، حيث نصت المادة 08 من الأمر 03/06 على أن أسلاك الموظفين تصنف في أربع مجموعات:
 - المجموعة (أ) تمارس نشاطات البحث والتصميم والدراسات.
 - المجموعة (ب) تمارس نشاطات التطبيق.
 - المجموعة (ج) تمارس نشاطات التحكم.
 - المجموعة (د) تمارس نشاطات التنفيذ.

المطلب الثالث: مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

يقصد هنا بمجال التطبيق طائفة المؤسسات والإدارات العمومية التي يخضع مستخدميها للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 02 من الأمر رقم 03/06 على القاعدة العامة في مجال التطبيق، وعلى الاستثناءات الواردة عليه.

الفرع الأول: القاعدة العامة في مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

طبقاً للفقرة الأولى من المادة 02 من الأمر رقم 03/06 يطبق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على الموظفين الذين ينتمون إلى:

1- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 2007/09/29، يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم وقواعد تسييرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر، ع 61 المؤرخ في 2007/09/30.

2- المادة 22، من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

أولاً: الإدارات المركزية في الدولة: وهي مجموع الأجهزة والإدارات التي تتشكل منها السلطة التنفيذية، والمتمثلة أساساً في مصالح رئاسة الجمهورية، مصالح الوزارة الأولى، الوزارات، الهيئات الوطنية الاستشارية المساعدة للسلطة التنفيذية كالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والمجلس الأعلى للأمن والمجلس الإسلامي الأعلى والمجلس الوطني للطاقة والمجلس الأعلى للشباب والمجلس الأعلى للمرأة وغيرها، إلى جانب ذلك توجد على المستوى المركزي سلطات جديدة سميت بالسلطات الإدارية المستقلة كالمجلس الأعلى للإعلام ومجلس النقد والقرض ولجنة تنظيم عملية البورصة ومراقبتها ومجلس المنافسة وسلطة الضبط للبريد والمواصلات ولجنة ضبط الكهرباء والغاز وغيرها¹.

ثانياً: الجماعات الإقليمية للدولة : وهي الولاية والبلدية.

ثالثاً: المصالح غير الممركزة التابعة للدولة: وهي الإدارات العمومية التابعة للوزارات على مستوى كل ولاية أو عدة ولايات²، حيث تمثل كل وزارة بإدارة عمومية تسمى المديرية ماعدى بعض الوزارات كوزارة الدفاع ووزارة الخارجية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

رابعاً: المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري: وهي أشخاص معنوية عمومية تمارس نشاطاً إدارياً محضاً، تتخذها الدولة والجماعات الإقليمية كوسيلة لإدارة مرافقها العامة الإدارية. تخضع للقانون العام، ويختص القضاء الإداري بالفصل في منازعاتها، تتمتع بامتيازات السلطة العامة كاتخاذ القرارات، تعتبر أموالها أموالاً عمومية، وعمالها كقاعدة عامة موظفين، من أمثلتها المستشفيات والمؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية والتعليم³.

خامساً: المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني: وهي عبارة عن أشخاص معنوية عمومية تقوم بنشاط ذو طابع علمي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي⁴، كمثال لهذه المؤسسات نجد الجامعات، المعاهد، مراكز التكوين... إلخ.

1- أنظر في مفهوم الإدارة المركزية:

- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، طبعة 2002، ص 78 وما بعدها.

2- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 215/94 المؤرخ في 1994/07/23، المحدد لأجهزة وهياكل الإدارة العامة للولاية، ج.ر عدد 48 بتاريخ 1994/07/27.

3- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، ط 4، دار المجدد للنشر والتوزيع، سطيف، الجزائر، ص 217.

4- المادتان 32 و 38 من القانون رقم 05/99 المؤرخ في 1999/04/04، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 24 بتاريخ 1999/04/07.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

سادسا: المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي: وهي أشخاص معنوية عمومية تمارس نشاطا علميا أو تكنولوجيا، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي¹، و كمثل على هذه المؤسسات مراكز البحث.

سابعا: كل مؤسسة عمومية يمكن إخضاع مستخدميها للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: من مظاهر المرونة التي أضفيت على الأمر رقم 03/06 توسيع نطاق تطبيقه عند ظهور مؤسسات عمومية جديدة، حيث يمكن النص في القانون الأساسي للمؤسسة العمومية الجديدة التي لا تنتمي للفئات المذكورة سابقا على خضوع مستخدميها للأمر المذكور. وهذا ما يؤدي إلى القول أن مجال تطبيق هذا الأخير غير محدد على سبيل الحصر.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

نصت الفقرة الثالثة من المادة 02 من الأمر رقم 03/06 على عدم خضوع القضاة والمستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني ومستخدمي البرلمان لهذا الأمر. وهذه الفئات الثلاث لها قوانين أساسية مستقلة تحكمها

أولا: القضاة: بحيث استبعد الأمر رقم 03/06 من نطاق تطبيق أحكامه القضاة على أساس مبدأ الفصل بين السلطات، فإذا كان الأمر المذكور مؤهلا لتسيير الموظفين التابعين للإدارة بصفتها جهازا متفرعا عن السلطة التنفيذية، فإنه لا يمكن تطبيقه على القضاة باعتبار أن السلطة القضائية مستقلة²، حيث يخضع هؤلاء للقانون الأساسي العام للقضاء³.

ثانيا: المستخدمين في البرلمان: يقصد بمستخدمي البرلمان الأعوان التابعين لمصالح المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة، ولا ينطبق هذا الوصف على النواب كونهم منتخبين، ويخضعون لقانون أساسي مستقل وهو قانون عضو البرلمان⁴، و لقد تم استثناء هذه الفئة بناء على مبدأ الفصل بين السلطات، فيما أن السلطة التشريعية سلطة مستقلة، فلا يمكن للقانون

1- المادة 17 من القانون 11/98 المؤرخ في 1998/08/22، المتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول

البحث العلمي والتطوير التكنولوجي (1998-2002)، ج.ر عدد 62 بتاريخ 1998/0/24.

2- عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 10.

3- القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 2004/09/06، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر عدد 57 بتاريخ 2004/09/08.

4- القانون رقم 01/01 المؤرخ في 2001/01/31، المتعلق بعضو البرلمان المعدل والمتمم، ج.ر عدد 09 بتاريخ 2001/02/04.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

الذي يحكم أعوان السلطة التنفيذية أن يحكم مستخدمي السلطة التشريعية¹.
يحكم موظفي المجلس الشعبي الوطني قانون أساسي خاص صدر باللائحة المؤرخة في
2010/03/02².

كما أن لموظفي مجلس الأمة أيضا قانون أساسي خاص صدر باللائحة المؤرخة في
2010/03/11³.

ثالثا: المستخدمين في الدفاع الوطني: نصت الفقرة الثانية من المادة 02 من الأمر رقم
03/06 على عدم خضوع المستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني لأحكام هذا الأخير،
وهذا الاستثناء يشمل الموظفين والأعوان المتعاقدين، كما يشمل المستخدمين الذين يمارسون
وظيفة عسكرية أو مدنية.
و يقوم هذا الاستثناء على أساس الاعتبارات التالية⁴:

- جريان العادة على تخصيص مستخدمي الدفاع الوطني بقانون أساسي خاص.
- خصوصية المسار المهني العسكري.
- مواكبة التشريعات العالمية، حيث أن أغلب دول العالم تخصص للمستخدمين العسكريين
قانونا أساسيا مستقلا يحكمهم.

يخضع المستخدمون العسكريون لأحكام الأمر رقم 02/06⁵، أما المستخدمون المدنيون للدفاع
الوطني، فيخضعون للمرسوم رقم 60/74 المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 71/95⁶

-
- 1- عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06، مصدر سابق، ص 10.
 - 2- اللائحة المؤرخة في 2010/03/02 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، تتضمن القانون الأساسي الخاص لموظفي
المجلس الشعبي الوطني، ج.ر عدد 37 بتاريخ 2010/06/09.
 - 3- اللائحة المؤرخة في 2010/03/11 الصادرة عن مجلس الأمة، تتضمن القانون الأساسي الخاص لموظفي مجلس الأمة،
ج.ر عدد 37 بتاريخ 2010/06/09.
 - 4- عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 11.
 - 5- الأمر رقم 02/06 المؤرخ في 2006/02/28، يتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج.ر عدد 12
بتاريخ 2006/03/01.
 - 6- المرسوم رقم 60/74 المؤرخ في 20 فيفري 1974، يتضمن إنشاء إطار من الموظفين المدنيين الشبهيين بالموظفين
العسكريين في وزارة الدفاع الوطني وتحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبهيين الدائمين بالعسكريين، ج.ر عدد
34 بتاريخ 1974/04/26، المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 71/95 المؤرخ في 01 مارس 1995، ج.ر عدد 16 بتاريخ
1995/03/26.

المبحث الثاني: مفهوم الموظف وعلاقته بالإدارة

بعد أن تطرقنا في مبحثنا الأول إلى ماهية الوظيفة العمومية، كان لزاما علينا أن نتطرق في المبحث الموالي إلى أهم عنصر يمثل الوظيفة العامة إن لم نقل أنه العنصر الحقيقي فيها و الفعال ألا و هو الموظف، بالإضافة إلى العلاقة التي تربطه بالإدارة، بحيث سيتم التطرق في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، أولها تعريف الموظف، ثم إلى تمييز الموظف عن باقي عمال الإدارة في مطلب ثاني، وأخيرا إلى طبيعة علاقة الموظف بالإدارة في المطلب الثالث.

المطلب الأول: تعريف الموظف

الإدارة و هي بصدد ممارستها لنشاطاتها تستخدم وسائل متنوعة و متعددة حتى تتمكن من القيام بالمهام و المسؤوليات الملقاة على عاتقها، و لعل أهم هذه الوسائل نجد العنصر البشري و الذي نسميه بالموظف العام، والذي يمكننا تعريفه من منطلق معنيين مختلفين هما المعنى الواسع، والمعنى الضيق.

الفرع الأول: تعريف الموظف بالمعنى الواسع

إن استقراء بعض القوانين التي تعرضت لمعنى الموظف أو لبعض الأحكام القانونية المتعلقة به أكد أخذها بالمفهوم الواسع له والذي مفاده أن الموظف هو: " كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة بغض النظر على العلاقة التي تربطه بالإدارة، وبغض النظر أيضا على كون الوظيفة أو المهمة مؤقتة أو دائمة"¹.

ف نجد أن القانون المدني أشار في المادة 129 منه إلى الموظف دون وضع تعريف له، حيث جاء فيها: " لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من الرئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"²، فمصطلح الموظفون في المادة يشمل كل أعوان الوظيفة العمومية بما في ذلك الموظفين، الأعوان المتعاقدين، الأعوان المؤقتين، لأن النص المذكور استعمل هذا المصطلح في مقابل مصطلح العمال العامين في القطاع الاقتصادي الذي يحكمهم قانون العمل.

1- محمد الصالح فنيش، مرجع سابق، ص 5.

2- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني، المغدل والمتمم، ج.ر عدد 78 بتاريخ 26/09/1975.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

وبالرجوع إلى قانون العقوبات لوحظ أنه استعمل مصطلح الموظف، وأشار في المادة 119 منه إلى الأخذ بالمفهوم الذي تبناه القانون رقم 01/06 المتعلق بالفساد ومكافحته، حيث جاء فيها: "يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج كل موظف عمومي في مفهوم المادة 02 من القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006¹.

وبتصفح القانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، لوحظ أنه وضع تعريفا للموظف بالمفهوم الواسع، حيث نصت المادة 04 منه على أن المقصود بالموظف العمومي:

- كل شخص يشغل منصبا تشريعيًا أو تنفيذيًا أو إداريًا أو قضائيًا أو في أحد المجالس المحلية المنتخبة، سواء أكان معينًا أو منتخبًا، دائمًا أو مؤقتًا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.
- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتًا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.
- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من هو في حكمه طبقًا للتشريع والتنظيم المعمول به².

إن كخلاصة لما سبق ذكره فالقانون المدني أخذ بالمفهوم الواسع للموظف في مجال تحديد مسؤولية التابع عن المتبوع، وقانون العقوبات وقانون مكافحة الفساد أخذًا أيضًا بنفس المفهوم بهدف تعميم تطبيق التشريع الجنائي بتوسيع المساءلة إلى كل شخص يعمل باسم الدولة ولحسابها، أو يساهم بعمله في خدمتها حتى لا يفلت الجناة من العقاب الجنائي³.

1- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8/06/1966 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 49 بتاريخ 11/06/1966.

2- القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 14 بتاريخ 08/03/2006.

3- حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2012/2013، ص 67.

- عبد الحق دهيبي، (المفهوم الإداري والجنائي للموظف العمومي في التشريع والفقهاء والقضاء المغربي - دراسة مقارنة)، مجلة القصر، قصر العدالة، الدار البيضاء، ع 10، ص 136.

الفرع الثاني: تعريف الموظف بالمعنى الضيق

أعطى قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول تعريفا ضيقا للموظف يتميز به عن سائر عمال الدولة، فلقد جاء في المادة 04 منه "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

وحدد الأشخاص الذين يسري عليهم في المادة 02 منه كما يلي: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي".

من خلال المادتين السابقتين يمكن استخلاص تعريف الموظف بالمفهوم الضيق: " كل

شخص عين في وظيفة عمومية دائمة تابعة لمؤسسة أو إدارة عمومية تسري عليها أحكام قانون الوظيفة العمومية، ورسم في رتبة من رتب السلم الإداري".

من خلال التعريف القانوني المذكور سابقا يمكن استخلاص شروط أو معايير تعريف الموظف، أو اعتبار شخص ما موظف، وهي:

- أن يصدر قرار صحيح بالتعيين.
- أن يكون التعيين في وظيفة عمومية دائمة.
- أن تكون هذه الوظيفة العمومية الدائمة في إدارة أو مؤسسة عمومية (أي تسري عليه أحكام قانون الوظيفة العمومية).
- الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري¹.

يعتبر توافر الشروط المذكورة ضروريا لاعتبار شخص ما موظفا؛ فإذا تخلف شرط واحد من الشروط أو المعايير المذكورة لا يمكن أن يكتسب صفة الموظف.

1- الترسيم هو إجراء قانوني يتم بموجبه تثبيت الموظف في وظيفته، بعد أن يجتاز فترة تجريب بنجاح.

الفرع الثالث: تمييز الموظف عن باقي عمال الدولة:

إن تمييز الموظف عن باقي عمال الدولة له أهمية كبيرة، تتجلى في كون الموظف هو فقط من يخضع لقانون الوظيفة العمومية، كما أن المنازعات الإدارية التي تثور بين الموظف والإدارة تخضع للقضاء الإداري، وهذا عكس الكثير من مستخدمي الدولة الذين يخضعون للقضاء العادي، وتحكمهم نصوص قانونية خاصة، زيادة على ذلك فالموظف يتمتع بامتيازات و ضمانات خاصة مقابل واجبات تقتضيها الوظيفة العمومية.

نحاول أن نميز فيما يلي الموظف عن غيره من العمال و الأجراء و عن الأعوان المتعاقدين و عن الأعوان المتربصين، وأخيرا عن الموظف الفعلي.

أولا: تمييز الموظف عن العامل الأجير

العمال الأجراء حسب المادة (02) من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل هم: "الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم"¹ ينطبق هذا التعريف على العامل الأجير في القطاع العام (العامل العمومي) والقطاع الخاص. بمقارنة هذا التعريف للعامل الأجير بالتعريف المذكور للموظف يلاحظ وجود فروق بينهما يمكن تلخيصها فيما يلي:

- التحاق الموظف بالوظيفة العمومية يكون بقرار إداري، أما العامل الأجير فيكون بعقد محدد أو غير محدد المدة.
- علاقة الموظف بالإدارة تقوم على عنصر الدوام و ذلك لدوام الوظيفة عكس العامل الأجير علاقة تعاقدية مرتبطة بالعقد، فنتتهي بانتهائه أو بفسخه من أحد الطرفين.
- قطاع عمل الموظف هو قطاع المؤسسات والإدارات العمومية بينما مجال عمل الأجير هو القطاع الاقتصادي.
- يخضع الموظف لقانون الوظيفة العمومية بينما يخضع العامل الأجير لقانون العمل.
- يخضع الموظف في جانب المنازعات إلى القضاء الإداري والعامل الأجير إلى القضاء العادي.

1- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 17 بتاريخ 1990/04/25.

6- تمييز الموظف عن العون المتعاقد:

لم يعرف العون المتعاقد لا في الأمر رقم 03/06 و لا في المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتعلق بالأعوان المتعاقدين ، إلا أنه من خلال مختلف الأحكام الواردة بشأنه يمكن تعريفه كالآتي: " هو كل شخص يعمل بمقتضى عقد في خدمة مرفق عمومي إداري بصفة مؤقتة...".

بمقارنة هذا التعريف بالتعريف المذكور للموظف يلاحظ وجود فروق بينهما هي¹:

- الموظف يلتحق بالوظيفة العمومية بأداة قانونية هي التعيين، أما العون المتعاقد فبموجب عقد إداري.
- يتولى الموظف مهام وظيفة دائمة عكس العون المتعاقد فهو يتولى مهام عمل مؤقت.
- يخضع الموظف لإجراء الترسيم في الوظيفة، أما العون المتعاقد، فيثبت في منصب عمله في حدود مدة العقد المبرم بينه وبين الإدارة.
- علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية، وعلاقة العون المتعاقد بالإدارة هي علاقة تعاقدية.
- يخضع الموظف لقانون الوظيفة العمومية بينما العون المتعاقد لنظام قانوني خاص به. إلا أنهما يشتركان في الخضوع للقضاء الإداري فيما يخص المنازعات الوظيفية.

ثالثا: تمييز الموظف عن العون المتربص

لم يعرف الأمر رقم 03/06 العون المتربص، لكن من خلال الاطلاع على الأحكام الواردة في الأمر المذكور²، يمكن تعريف العون المتربص بأنه: " كل مترشح عين في رتبة لوظيفة عمومية دائمة تابعة لمرفق عمومي إداري، ولم يرسم بعد ". يتبين من خلال هذا التعريف أن العون المتربص يختلف عن الموظف فيما يلي:

- داوم الوظيفة بالنسبة للموظف عكس العون المتربص فتعيينه مؤقت، ومرتبطة بنتيجة التربص، فإذا كان هذا الأخير ناجحا أصبح شغله للوظيفة دائم، وإذا لم ينجح المتربص، يسرح من الوظيفة.

1- أستاذ بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، أقيمت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة أمجد بوقرة، بومرداس، الموسم الجامعي 2017/2018، ص 21.

2 المواد: 83، 84، 83 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- الموظف جمع بين التعيين في الوظيفة والترسيم فيها، عكس المتربص الذي لا يرسم إلا بعد انتهاء فترة التربص، فيكتسب بذلك صفة الموظف بشكل نهائي، فمركزه القانوني موظف معلق على شرط الترسيم.

- يتمتع الموظف بكافة الحقوق والضمانات، أما العون المتربص، فحرمه الأمر رقم 03/06 من بعض الحقوق بسبب وضعه القانوني، فلا يمكنه الترشح لعضوية اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية، ولا يمكن وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع أو نقله إلى إدارة أو مؤسسة عمومية أخرى¹.

يشارك كل من الموظف والعون المتربص في الخضوع لقانون الوظيفة العمومية عموماً، ولل قضاء الإداري في المنازعات الوظيفية.

رابعاً: تمييز الموظف عن الموظف الفعلي

لم يعرف الأمر رقم 03/06 الموظف الفعلي، وكذلك القوانين السابقة للوظيفة العمومية. ويرى الرأي الراجح في الفقه الإداري أن الموظف الفعلي هو: "الشخص الذي يؤدي وظيفته وكان قرار تعيينه معيباً، أو لم يصدر قرار بتعيينه أصلاً"².

إن تطبيق هذا المفهوم وجد في القانون الإداري الجزائري، فباستقراء العديد من النصوص القانونية وجد أن الأمر 24/67 المتضمن قانون البلدية قد أورد أحكاماً تتعلق بالموظفين الفعليين، حيث نص في المادة 280 من الباب الرابع تحت عنوان التسيير الفعلي من الباب الثالث المتعلق بمالية البلدية أن: "كل شخص غير القابض البلدي يتدخل بدون إذن قانوني في إدارة نقود البلدية يعتبر في هذه الإدارة وحدها محاسباً.

ويجوز علاوة على ذلك ملاحظته بموجب القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كمتدخل بدون صفة في المهام العمومية"³.

وأخذ الأمر رقم 38/69 المتضمن قانون الولاية أيضاً بفكرة الموظف الفعلي في المادة 121، و أطلق في المادة 122 اسم التسيير الواقعي على الأعمال التي يقوم بها المتدخل بغير صفة في

1- المادتان 88 و 89 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

2- فرحان نزال حميد المساعيد، (الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري)، مجلة الحقوق، جامعة البحرين، المجلد 8، ع 2، ص 203.

3- الأمر رقم 24/67 المؤرخ في 18/01/1967 المتضمن قانون البلدية، ج.ر، عدد 06 بتاريخ 18/01/1967.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

تسيير أموال الولاية¹.

إلا أن قوانين البلدية والولاية التي أتت بعد القانونين المذكورين لا تعترف بفكرة التسيير الفعلي أو الواقعي لأموال البلدية والولاية، وبالتالي لا تعترف بفكرة الموظف الفعلي.

أسس القضاء الإداري الفرنسي نظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية (التعيين غير الصحيح) على نظرية الظاهر؛ أي حماية الغير حسن النية الذي تعامل مع هذا الموظف، وفي الظروف الاستثنائية كالحرب (عدم وجود تعيين) على نظرية الضرورة، واعترف بشرعية أعماله وحقه في الحصول على بعض الحقوق كالراتب².

ويمكن بمقارنة تعريف الموظف القانوني بتعريف الموظف الفعلي استنتاج ما يلي:

- الموظف القانوني إن صح هذا التعبير صدر قرار صحيح بتعيينه، أما الموظف الفعلي فقرار تعيينه إما باطل (الظروف العادية) أو لم يصدر أصلا (الظروف الاستثنائية).
- ديمومة الخدمة بالنسبة للموظف القانوني، ووقتيها بالنسبة للموظف الفعلي، فخدمة هذا الأخير تزول باكتشاف بطلان قرار التعيين، أو زوال الظروف الاستثنائية.
- يتمتع الموظف القانوني بكامل الحقوق والضمانات التي يقرها قانون الوظيفة العمومية، في حين لا يتمتع الموظف الفعلي إلا ببعض الحقوق كالراتب مقابل العمل الذي قام به.

ويخضع كلاهما أخيرا إلى القضاء الإداري فيما يخص المنازعات الوظيفية مع الإدارة. إن الملاحظة التي يمكن تسجيلها بعد دراسة تعريف الموظف وتمييزه عن باقي عمال الدولة هي أن الشروط المطلوبة في تعريف الموظف تميزه عن باقي الفئات، فشرط التعيين الصحيح يميز الموظف عن الموظف الفعلي ومنتحل الوظيفة، وشرط ديمومة الوظيفة يميز الموظف عن العون المتعاقد، وشرط التعيين في إدارة أو مؤسسة عمومية وفق ما نصت عليه المادة 02 من الأمر رقم 03/06 يميز الموظف عن العامل العام الأجير في القطاع العام والخاص، وشرط الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري يميز الموظف عن العون المتربص.

1- الأمر رقم 38/69 المؤرخ في 22/05/1969 المتضمن قانون الولاية، ج.ر، ع 44 بتاريخ 23/05/1969.

2 - C.E, 2 novembre 1923, Association des fonctionnaires de 'administration centrale des postes, Rec. Leb, www.conseil-etat.fr.
- C.E, 16 mai 2001, préfet de police de Paris, Rec. Leb, www.conseil-etat.fr.
- C.E, 5 mars 1948, Marion, Rec. Leb, www.conseil-etat.fr.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف بالإدارة

إن من المسائل ذات الأهمية الكبرى في قانون الوظيفة العمومية مسألة تحديد الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، بحيث يتم التطرق إلى النظرية التعاقدية كأساس لعلاقة الموظف بالإدارة، ثم إلى النظرية التنظيمية، وأخيرا إلى موقف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من المسألة.

الفرع الأول: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية (نظرية العلاقة التعاقدية):

كانت العلاقة بين الموظف والإدارة تكييف في الماضي على أساس أنها علاقة تعاقدية مضمونها إيجاب من جانب الإدارة (الإعلان عن الوظائف)، وقبول من الموظف (قبول الترشح والتعيين بعد النجاح) بما يعني توافق إرادتين أخذا بقواعد القانون المدني، فاعتبر العقد عند بعض الفقهاء بأنه عقد إجارة أشخاص، وعند البعض عقد وكالة، وعند آخرين عقد إذعان (أي عقد من عقود القانون الخاص)، ثم عدل عن هذا ال رأي إلى القول أن علاقة الموظف بالإدارة يحكمها عقد من عقود القانون العام وليس القانون الخاص وبالتحديد هو عقد التوظيف كأحد العقود الإدارية¹.

إلا أن نظرية العلاقة التعاقدية في تكييف علاقة الموظف بالإدارة تم العدول عنها بسبب الانتقادات التي وجهت إليها من قبل الفقه، وهجر القضاء الإداري لها. فمن أبرز الانتقادات التي وجهت لها²:

- من الناحية الشكلية تقوم هذه النظرية على افتراض وجود عقد قائم على المناقشة والمفاوضة بين الموظف والإدارة وهذا ما لا وجود له على أرض الواقع.
- من الناحية الموضوعية يؤدي القول أن علاقة الموظف بالإدارة تحكمها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، في حين في الواقع أن العلاقة تحكمها أحكام قانون الوظيفة والقانون الإداري بصفة عامة.

1- لمزيد من التفاصيل حول مضمون النظرية التعاقدية ارجع:

- محمد أنس قاسم عفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1984، ص 22-24.

2- نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، ط 4، الآفاق المشرقة ناشرون، الشارقة، 2012، ص 41-42.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

الفرع الثاني: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية (نظرية العلاقة التنظيمية):

تقوم هذه النظرية على أساس أن علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة تعاقدية، وإنما هي علاقة تنظيمية أي رابطة تحكمها القوانين والتنظيمات، وعملية تعيين الموظف ليست تعاقد بين الموظف والإدارة، وإنما هي إسناد مركز قانوني عام بتصريف قانوني انفرادي هو قرار التعيين، أي أن المركز القانوني العام لم ينشئ خصيصاً لشخص بعينه، فكل من تتوافر فيه الشروط القانونية يمكن أن يشغله. وتخضع هذه العلاقة وفق هذه النظرية للقوانين والتنظيمات المعدة مسبقاً من قبل السلطة المختصة في الدولة تتضمن جملة من الواجبات مقابل التمتع ببعض الحقوق والامتيازات¹.

تعتبر هذه النظرية التكييف الراجح فقها وقضاءاً لعلاقة الموظف بالإدارة، وأخذت بها العديد من تشريعات الوظيفة العمومية صراحة².

يترتب على اعتبار علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية مجموعة من النتائج القانونية التي يمكن إيجازها فيما يلي³:

1- لمزيد من التفاصيل حول مضمون النظرية التنظيمية ارجع:

- سليمان سليم بطارسه، مرجع سابق، ص 49-50.

- عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 65-67.

2- مثل القانون الفرنسي والجزائري، التونسي والمغربي:

- Article 4 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 **portant droits et obligations des fonctionnaires**, JORF du 14 juillet 1984.

- المادة 07 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

- الفصل 16 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية التونسية.

- الفصل 03 من الظهير 1.58.008 المؤرخ في 24 فيفري 1958، يتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المغربي، ج.ر، ع 2372، أبريل 1958.

3- انظر في نتائج النظرية التنظيمية في علاقة الموظف بالإدارة:

- محمود حلمي، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري وبالقطاع العام، ط1، دار الاتحاد العربي للطباعة، القاهرة،

1970، ص 24 وما بعدها.

- André DELAUBADERE, **Traité de droit administratif**, 7è éd, L.G.D.J, Paris, 1980, P 25.

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

- يحدد القانون والتنظيم المركز القانوني للموظف مسبقا، وذلك بقواعد عامة مجردة، فلا يمكن للإدارة أن تتفق مع بعض الأفراد على أن تحدد لهم مراكز مختلفة عن مراكز أمثالهم.
- قرار التعيين في الوظيفة العمومية ينتج آثاره القانونية من تاريخ صدوره بالإرادة المنفردة للسلطة المختصة، ولا يتوقف على رضا الموظف وقبوله للتعين.
- تملك السلطة المختصة حق تعديل القوانين والتنظيمات المتعلقة بالوظيفة العمومية دون رضا الموظفين، ويسري التعديل على كل الموظفين ولا يمكنهم التمسك بفكرة الحقوق المكتسبة.
- حفاظا على مبدأ سير المرفق العام بانتظام وإطراد، تبقى علاقة الموظف بالإدارة قائمة ولو قدم استقالته، ويلتزم بالقيام بواجباته المهنية، وعدم الانقطاع عن العمل إلى أن تصدر الإدارة قرارا في شأن استقالته.
- التقليل من المسؤولية الشخصية للموظف بناء على الخطأ الشخصي، وتوسيع مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها على أساس الخطأ المرفقي.
- اختصاص القضاء الإداري بالفصل في المنازعات التي تثور بين الإدارة والموظف.

الفرع الثالث: تكييف علاقة الموظف بالإدارة في القانون الجزائري:

أخذ القانون الجزائري بالنظرية التنظيمية في تكييف علاقة الموظف بالإدارة صراحة، حيث نصت المادة 07 من الأمر رقم 03-06 على أنه: " يكون الموظف تجاه الإدارة في **وضعية قانونية أساسية وتنظيمية** ".

والمقصود بالوضعية القانونية الأساسية والتنظيمية؛ أي وضعية تحكمها القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين، ومختلف القوانين والتنظيمات.

وتجدر الإشارة أخيرا إلى أن الأمر رقم 03/06 لم يستبعد العلاقة التعاقدية تماما، فإذا كانت العلاقة بين الإدارة والموظفين هي علاقة تنظيمية في ظل هذا الأمر، فإن علاقة الإدارة

فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

بالأعوان المتعاقدين هي علاقة تعاقدية، حيث أخذ الأمر المذكور بنظام التعاقد في المجالات التالية¹:

- مناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات.
- مناصب الشغل المخصصة للموظفين بصفة استثنائية، وذلك في انتظار مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد، ولتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

1 - المواد من 19 إلى 25 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

الفصل الأول

أسباب الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

نصت المادة رقم 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية على:

" ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها.

- فقدان الحقوق المدنية.

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.

- العزل.

- التسريح.

- الإحالة على التقاعد.

- الوفاة"

يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.¹

و عليه فالمشرع الجزائري قد إعتد سبعة أسباب لإنهاء الخدمة و بالتالي إنحلال العلاقة الوظيفية بفقدان صفة الموظف، وتكاد تشترك أغلبية التشريعات في هذه الأسباب.

لكن و بإستقراءنا لهذه الأسباب نجد أن منها ما هو تأديبي و المتمثل في العزل والتسريح

التأديبي، و فقدان الحقوق المدنية بإعتباره من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص

الطبيعيين في القانون الجزائري، بالإضافة إلى التجريد من الجنسية الجزائرية.

و منها ما هو غير تأديبي أي إنقضاء هذه العلاقة الوظيفية بسبب من الأسباب المتبقية،

والتي بدورها يمكن تقسيمها إلى أسباب طارئة، تأتي بصفة مفاجئة أو ناتجة عن أسباب تطرأ

على حياة الموظف و نذكر منها: الوفاة، الإحالة على العجز التام و فقدان الجنسية.

ومنها أسباب عادية (غير طارئة) تأتي بمحض إرادة الموظف و هي الإستقالة، أو بصفة

قانونية كالتقاعد و التسريح الغير تأديبي.

و على ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، سنتناول في الأول الأسباب الطارئة لنهاية

العلاقة الوظيفية، وفي المبحث الثاني الأسباب العادية (الغير طارئة) لنهاية العلاقة الوظيفية.

1- المادة 216 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

المبحث الأول : الأسباب الطارئة لنهاية العلاقة الوظيفية

المتأمل في عنوان المبحث يجد فيه كلمة الطارئة و هي كلمة تحتمل معنيين إثنين فيمكن أن نعني بها عنصر المفاجأة، أي أن هناك أسباب تأتي بصفة فجائية تنتهي من خلالها العلاقة الوظيفية ليس للموظف يد فيها، و هي الوفاة، و المرض المفاجئ و الذي يكون الموظف فيه عاجزا عن أداء مهامه عجزا كاملا.

كما يمكن أن يكون لكلمة طارئة معني آخر يتمثل في الحدوث، أي تطراً على الموظف تغييرات في حياته الشخصية، تكون سببا في تجريده من صفة الموظف و بالتالي إنقضاء العلاقة الوظيفية، وفي بحثنا هذا تتمثل في فقدان الجنسية الجزائرية.

المطلب الأول: إنقضاء العلاقة الوظيفية بفقدان الجنسية

تعرف الجنسية بأنها علاقة سياسية قانونية تربط الفرد بالدولة، فهي علاقة سياسية لكونها تنسب وترد كل فرد للدولة التي ينتمي إليها وبالتالي تنشأ علاقة بين الطرفين تتمثل في الحقوق والحريات الأساسية داخل الدولة وخارجها التي تقتضي من الدولة توفيرها مقابل الخضوع والولاء من قبل الأفراد لها، وبالتالي تنشأ رابطة روحية اجتماعية تتجسد في قواعد خارجية تسمى الجنسية التي تفرض إجراءات في كيفية اكتسابها وماهي أثارها الفردية والجماعية، وحالات فقدان الجنسية والتجريد منها وماهي الإجراءات الإدارية المتبعة فيها¹.

لقد حدد قانون الجنسية الجزائري المتمثل في الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 1970/12/15 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 2005/01/27 الموافق عليه بالقانون رقم 08/05 المؤرخ في 2005/05/04 في مادته الأولى بأن التمتع بالجنسية الجزائرية يحدد بموجب قانون وعند الاقتضاء بواسطة المعاهدات والاتفاقات الدولية التي يصادق عليها ويتم نشرها.

والجنسية نوعان: أصلية ومكتسبة ففي الأمر المذكور سابقا حددت المواد من 06 إلى 08 حالات الجنسية الأصلية، ومن المادة 09 إلى 13 كيفية اكتساب الجنسية وما هي الاستثناءات الواردة عليها.

وما يهمنا في هذا الأمر، ماهي الحالات التي حدد فيها المشرع فقدان الجنسية، لأن

1- د. بلعربي عبد الكريم، (الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري)، مجلة دفاتر السياسة و القانون، عدد 16، جانفي 2017، ص 198.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

التجريد منها يعتبر عقوبة تدخل في التأديب و الذي هو ليس موضوع بحثنا هذا، فنجد المادة 18 الأمر 01/05 نصت على:
" يفقد الجنسية الجزائرية:

- 1- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- 2- الجزائري، ولو كان قاصرا، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- 3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- 4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 أعلاه¹

وعليه فإن الجنسية الجزائرية تزول عن الشخص الطبيعي المتمتع بها بصفة إرادية وفقا للحالات المنصوص عليها في المادة 18 المذكورة أعلاه،
و من إستقرائنا لهذه المادة يتبين من الفقرات 1،2،3 أن الفقد يرد على كل جزائري سواء كان أصيلا أو طارئا، أما الحالة الواردة في الفقرة الأخيرة فهي خاصة بفقد الجنسية الجزائرية المكتسبة دون الأصلية.

الفرع الأول: فقدان الجنسية الجزائرية الأصلية.

و هي المذكورة في الحالات المبينة كما ذكرنا في الفقرات الثلاثة الأولى هي:

أولا: حالة الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية

وفقا لهذه الحالة فإن فقدان الجنسية الجزائرية يشمل صاحب الجنسية الجزائرية الأصلية إذ أن المشرع أورد صفة "الجزائري" على إطلاقها، وبذلك فالمعني هو الأصيل كما المكتسب. غير أن فقدان الجنسية في هذه الحالة مرهون بعدة شروط وهي:

1- المادة 18 من الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل و يتم الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج.ر عدد 15 بتاريخ 27 فيفري 2005.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

- إكتساب الجزائري جنسية أجنبية: أي بمعنى أن يكتسب هذا الجزائري بالفعل الجنسية الأجنبية، ولا يكفي أن يثبت أنه تقدم بطلب لاكتساب الجنسية الأجنبية، ذلك أن الموافقة على طلب بهذه الصفة سيؤدي إلى فقدانه الجنسية الجزائرية مع احتمال أن لا يحصل على جنسية أجنبية فيتحول إلى تعديم الجنسية، وهو أمر غير مرغوب حسب توجه المشرع الجزائري¹.

- إكتساب الجنسية الأجنبية عن طواعية: إن استيفاء شرط إكتساب جنسية دولة أجنبية وحده غير كاف لفقد الجنسية الجزائرية الأصلية، إذ لا بد أن يكون هذا الاكتساب عن طواعية، أي أن يكون بطلب صادر عن إرادة الجزائري السليمة والخالية من العيوب، وهذا من أجل اجتناب الحالات التي تفرض فيها الدول جنسيتها على الأجانب بقوة القانون دون الاعتداد بإرادتهم²، والهدف من إدراج المشرع الجزائري لهذا الشرط يكمن في افتراض ولاء الجزائري الأصل الدائم لدولته الجزائر.

ومن جهة أخرى فللجزائر مصلحة خالصة في إبقاء حبال الوصل ممتدة مع مواطنيها الذين هاجروا تحت الظروف الاقتصادية الخانقة، وتدني مستوى المعيشة ولاسيما أن ظروف إقامتهم وعملهم في بعض الدول الأجنبية قد ترغمهم في معظم الحالات على طلب اكتساب جنسيتها من أجل التمتع ببعض الحقوق اللصيقة بصفة المواطن لديها³.

- بلوغ سن الرشد لطالب التخلي عن الجنسية الجزائرية

يعتبر التخلي عن الجنسية الجزائرية الأصلية تصرفا خطيرا يتعلق بحالة الشخص، لذا يجب أن يكون المقدم عليه كامل الأهلية وبالغا سن الرشد، وبما أن كمال الأهلية شرط لازم لاكتساب الجنسية الجزائرية عن طريق التجنس، فمن باب أولى أن يكون كذلك شرطا لفقدها لاسيما الجنسية الأصلية، ولم يرد هذا الشرط صراحة في المادة 18 إلا أنه يعتبر من المبادئ الفقهية الراجحة والمستقر عليها، والمرجع في تحديد

1- أحمد صديقي، الجنسية الجزائرية بين الإكتساب و الفقد، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، 2007، ص 84.

2- أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي الدولي - الجنسية -، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2011، ص 223.

3- حفيظة السيد الحداد، المدخل إلى الجنسية ومركز الأجانب، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010، ص 234.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

الأهلية المطلوبة لفقد الجنسية هو القانون الشخصي للفرد طالب التخلي عن جنسيته، وبالرجوع إلى قانون الجنسية الجزائري فإن سن الرشد لممارسة هذا التصرف هو بلوغ سن الرشد المدني والمقدر بـ 19 سنة كاملة، على أن لا يشوب الشخص أي عارض من عوارض الأهلية¹

- **ضرورة توجيه طلب بالتخلي عن الجنسية الجزائرية و صدور مرسوم يأذن بذلك:**
يضيف المشرع الجزائري دائما في هذه الحالة شرطا آخر مفاده أن الفقد لا يتم إلا بموجب طلب من صاحب الجنسية الجزائرية بموجبه يطلب تخليه عن جنسيته الجزائرية، فحصول هذا الأخير على جنسية أجنبية عن طواعية لا يؤدي تلقائيا إلى فقدانه الجنسية الجزائرية، إذ الفقد بمفهوم المادة 18 لا يعد عقوبة، وواضح حسب هذا الشرط أن يكون صاحب الطلب بالغا سن الرشد ما دام انه عمل إرادى، غير أنه لا يكفي تقديم طلب التخلي على الجنسية الجزائرية حتى يفقدها، بل يجب أن تتم الموافقة على هذا الطلب من وزارة العدل، وتصدر تلك الموافقة في شكل مرسوم يأذن له بذلك، غير أن موافقة وزارة العدل تخضع لمطلق سلطتها التقديرية، مادامت المادة 18 استعملت صيغة " وأذن له"، بمعنى أن وزير العدل يمكنه أن لا يوافق على الطلب، وفي هذا الصدد بينت المادة 25² من قانون الجنسية الجزائري أن طلبات التخلي عن الجنسية ترفع إلى وزير العدل وتكون مرفقة بالوثائق الثبوتية التي أوجبها القانون، فإن لم تتوفر الشروط القانونية في الطالب رفض وزير العدل الطلب بمقرر معلل يبلغ للمعني، بل إن لوزير العدل حق رفض الطلب ولو توفرت الشروط، على أن يكون رفضه بموجب قرار يبلغ للمعني³.

ثانيا: حالة الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم

بالتخلي عن الجنسية الجزائرية

تشمل هذه الحالة صاحب الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة حتى ولو كان قاصرا الذي يتمتع في نفس الوقت بجنسية أجنبية أصلية (ليست مكتسبة)، وغالبا ما تتحقق هذه الحالة

1- الطيب زروتي، الوسط في الجنسية الجزائرية، دون طبعة، مطبعة الكاهنة، الجزائر، 2002، ص 476.

2- المادة 25 من الأمر 01/05، مصدر سابق.

3- المادة 26 من الأمر 01/05، مصدر سابق.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

في الفرد المنحدر من دم جزائري (أب أو أم) ودم أجنبي أو مولود ينحدر من دم جزائري وولد بإقليم تبني جنسيتها الأصلية على أساس حق الإقليم.

إن الجزائري الذي يتوفر فيه الشرط بإمكانه أن يتوجه بطلب إلى وزير العدل مضمونه تخليه عن الجنسية الجزائرية، ولا يفقد هذه الجنسية إلا بعد موافقة من وزير العدل تصدر في شكل مرسوم، على أنه لا يوجد ما يلزم وزير العدل بالموافقة، إذ أن المشرع الجزائري منح السلطة التقديرية لوزارة العدل في القبول أو الرفض مادامت المادة 18 استعملت صيغة " وأذن له"، بمعنى أن وزير العدل يمكنه أن لا يوافق على الطلب¹.

ثالثا: المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي والتي تكتسب فعلا جنسية زوجها بسبب الزواج متى صدر مرسوم يأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية

يمكن للمرأة صاحبة الجنسية الجزائرية سواء كان أصلية أو مكتسبة أن تتخلى عن جنسيتها الجزائرية بتوافر شرطين وهما:

- **إكتساب جنسية زوجها الأجنبي نتيجة الزواج به:** يتحقق هذا الشرط في الحالة التي يكون الزواج هو الأثر المباشر أو غير المباشر لاكتسابها جنسية زوجها، كأن تدخل في جنسية زوجها بحكم القانون، أو أن يتضمن القانون الأجنبي حالة اكتساب الجنسية عن طريق زواج فتتقدم المرأة الجزائرية بطلب الاكتساب وتتم الموافقة على طلبها، وفي هذه الحالة يجب أن تكون قد اكتسبت فعليا الجنسية الأجنبية ولا يكفي أن تستند إلى طلب اكتساب الجنسية عن طريق الزواج.

أما لو كان اكتسابها للجنسية الأجنبية عن طريق التجنس العادي، فإنها لا تستفيد مما ورد في الحالة الثالثة من المادة 18 و إن كان بإمكانها الاستناد إلى الحالة الأولى الواردة في ذات المادة².

- **تقديم طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية و صدور مرسوم يتضمن الموافقة:** إن اكتساب المرأة الجزائرية للجنسية الأجنبية جراء زواجها، لا يكفي لفقدها جنسيتها الجزائرية و لا يعد نتيجة تلقائية. إذ تبقى تلك المرأة ملزمة برفع طلب إلى وزير العدل

1- أعراب بلقاسم، مرجع سابق، ص 223.

2- جلييلة بن عياد وخالد بوعلي، الجنسية الجزائرية في ظل التعديلات الجديدة، الطبعة الثانية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص 143.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

مرفوقا بما يدعم طلبها من وثائق، وتبقى السلطة التقديرية للوزير في القبول أو الرفض، على أن يصدر القبول في مرسوم يأذن بتخليها عن الجنسية الجزائرية¹.

الفرع الثاني: فقدان الجنسية الجزائرية المكتسبة.

و يمكن فقدان الجنسية المكتسبة بنفس الحالات المذكورة في فقدان الجنسية الأصلية السابقة الذكر بالإضافة على النقطة الرابعة المبينة في المادة 18 من الأمر 01/05 المبين أعلاه و هي:

حالة تنازل الأولاد القصر للمتجنس بالجنسية الجزائرية عن جنسيتهم الجزائرية

تضمنت المادة 17 الفقرة 01 الآثار الجماعية للتجنس بالجنسية الجزائرية وبينت أن الأبناء القصر للمتجنس يصبحون جزائريين كوالدهم، غير أنها نصت في الفقرة الثانية على حق هؤلاء الأبناء في التخلي عن الجنسية الجزائرية الممنوحة لهم خلال فترة سنتين إبتداء من بلوغهم سن الرشد².

تبقى هذه الحالة الوحيدة التي لا تحتاج إلى تقديم طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية واشتراط الموافقة على الطلب، فيكفي هنا أن يحرر هؤلاء الأبناء تصريحاً بالتخلي يتم إثباته بشهادة يحررها وزير العدل تسمى شهادة الرفض *Attestation de répudiation*.

المطلب الثاني: إنقضاء العلاقة الوظيفية بالوفاة.

الوفاة هي الموت و قد عرفت في قاموس المعاني الجامع على أنها " الموت بفتح الميم مصدر مات يموت، إنسحاب الروح من البدن عندما يصبح البدن غير أهل لبقاء الروح فيه" أو " زوال الحياة عن كل كائن حي"³، وتعتبر الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان، و منه فمن البديهي أن تنتهي الحياة الوظيفية بوفاة الموظف بصفته إنسان، ولكن هذه الوفاة كسبب لإنهاء العلاقة الوظيفية ليست إشكالا بحد ذاتها، لأن الأمر لا يتعلق بالموظف لأنه قد أفضى إلى ربه، وإنما يتعلق الأمر بذوي الحقوق خاصته وما يترتب لهم من حقوق، لكن هنا يجب علينا

1- قصي محمد العيون، شرح أحكام الجنسية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 109.

2- الطيب زروتي، مرجع سابق، ص 484.

3- الموقع الإلكتروني:

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AA>

بتاريخ: 2021/05/30 الساعة: 11:02

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

التفريق فيما إذا كانت هذه الوفاة طبيعية أو كانت ناتجة عن حادث أو مرض مهني، وهو ما سنتطرق إليه فيما يلي.

الفرع الأول : الوفاة الطبيعية

سنّ المشرع الجزائري قوانين للضمان الإجتماعي، تحفظ لأسرة المتوفي حياة كريمة في حالة وفاته، و ذلك لفقد الدخل بفقد المعيل للأسرة (الموظف المتوفي)، خاصة إذا لم يكن للأسرة معيل غيره، و ليسوا قادرين على العمل، مما يعرض الأسرة لمواجهة أعباء الحياة دون دخل¹.

لذا تقرر أغلب التشريعات منح معاش لذوي الحقوق إذا توفرت فيهم المتطلبات و الشروط لقانونية لذلك، و ذلك لضمان مستوى معيشي مقارب للذي كان يوفره لهم متوفيهم قبل الوفاة. المادة الأولى من قانون التأمينات تنص على أن إنشاء نظام موحد للتأمينات الاجتماعية الهدف منه تغطية الكثير من المخاطر، والتي من بينها خطر الوفاة.

حيث أن المشرع أفصح بأن الهدف من التأمين هو إفادة ذوي حقوق المتوفي من منحة الوفاة و لم ينص في الأحكام المخصصة لتأمين الوفاة على معاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفي، مما يستوجب بالضرورة العودة إلى أحكام القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم²، لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة، و كذا أنصبتهم و شروط استحقاقهم.

وقد قضى المشرع في نص المادة رقم 30 من قانون التقاعد على أنه "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"³.

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع أقر صراحة بحق ذوي الحقوق في الإستفادة من معاش منقول كتعويض عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة الشخص الذي كان يعيلهم متى توافرت الشروط اللازمة لذلك، وذوو الحقوق الذين قصدهم المشرع هم:

من خلال نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية هم على النحو التالي⁴:

1- محمد محمد مصباح القاضي، الحماية الحنائية للتأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1996، مصر ص9.

2- القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد، ج ر العدد 28 بتاريخ 1983/07/05.

3- المادة 30 من القانون 12/83، المصدر نفسه.

4- المادة 67 من القانون 12/83، المصدر نفسه.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

- 1- زوج المؤمن له.
- 2- الأولاد المكفولين.
- 3- أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين.

كما يجب أن تتوافر في المستحقين شروط معينة و هي كالتالي:

أولاً: زوج المؤمن له

وهم الزوج أو الزوجة سواء كانت واحدة أو أكثر الذين عقد عليهم المؤمن له بعقد صحيح وفق الأحكام المنصوص عليها في القانون 11/84¹ المتضمن قانون الأسرة المعدل و المتمم ولم تتزوج من جديد بعد وفاته و مازالت على قيد الحياة، هنا لم يفرق المشرع بين الزواج العرفي والزواج الموثق، ولم يفرق أيضا بين الزوج أو الزوجة في استحقاق مبلغ المعاش دون أن يحدد وسائل الإثبات.

ويشترط المشرع الجزائري لاستحقاق الزوج لمعاش التقاعد أن لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يمكنه من الاستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية. وإذا كان الزوج يمارس نشاطا مهنيا مأجورا لكن هذا النشاط لا يستوفي الشروط المنشئة لمزايا تأمين الوفاة ولا يكفيه لقضاء حاجاته، فهو يستفيد من المعاش المستحق عن المؤمن عليه المتوفى بصفته ذا حق. و إذا كان الزوج المستفيد من معاش مباشر للتقاعد، فيمكنه الجمع بين المعاشين لكونهما من أصليين مختلفين، إذ يستحق الزوج معاشه المباشر لكونه ناتجا عن نشاطه المهني الشخصي، بينما المعاش المنقول يعود إليه بصفته زوجا باق على قيد الحياة².

ثانياً: الأولاد المكفولين

هم أبناء المؤمن له اجتماعيا المتوفى، المكفولين و المولودين قبل وفاته أو خلال 305 يوم أي حوالي 10 أشهر و 16 يوم بالتقريب التالية لتاريخ وفاته³ على التوالي:

- البنات: غير المتزوجات مهما كان سنهم ودون مورد مالي.
- الأولاد الذكور: الأولاد الذين يبلغ سنهم 18 سنة على الأكثر، و الأولاد دون شرط السن الذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

1- القانون 11/84 ماضي في 09/06/1984، يتضمن قانون الأسرة، ج.ر عدد 24 بتاريخ 12/06/1984.

2- المادة 44 من القانون 12/83، مصدر سابق.

3- المادة 33 من القانون 12/83، مصدر سابق.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

الأولاد البالغون 21 سنة على الأكثر ويزاولون دراستهم أو يتابعون تكويننا مهنيا في اطار عقود التمهيين.

الأولاد في حالة علاج طبي قبل بلوغ سن 21 سنة يستمر إلى غاية نهاية العلاج.

ثالثا: أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين

الأصول المقصودون هم الوالدان اللذان يستفيدان من المعاش المستحق عن وفاة ابنهم المتوفى متى كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة. كذلك أقر المشرع باستحقاق أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه لمعاش الوفاة متى كان دخلهم لا يتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة¹.

وتختلف أنصبة المستحقين لمعاش الوفاة بحسب اختلاف درجة قرابتهم من المؤمن له أو صاحب المعاش المتوفى، ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش المؤمن له، وإذا تجاوز هذا المبلغ يخفض إلى الحد المطلوب وتراجع النسب الواردة المحددة قانونا ، كلما تغير عدد ذوي الحقوق.

معاش التقاعد يدفع للمستحقين ابتداء من تاريخ وفاة المؤمن عليه و في حالة عدم وجود ذوي الحقوق المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون تدفع مستحقات المعاش عند تاريخ الوفاة إلى ورثة المتوفى².

وقد أقر المشرع أيضا بالإضافة إلى المعاش المنقول لذوي الحقوق باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية، إذا توفرت فيه الشروط المتطلبة لذلك.

كما تنص المادة 53 من قانون التأمينات الاجتماعية، حق الاستفادة من منحة الوفاة المقررة لذوي الحقوق، أن يكون المتوفى قد عمل خمسة عشر يوما أو 100 ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة، دون أن يفرق المشرع بين العامل في القطاع العام أو القطاع الخاص، إذ من المقترض أن حق الاستفادة من منحة الوفاة يستحق منذ استلام

1- المادة 45 من القانون 12/83، مصدر سابق.

2- المادة 18 من الأمر 18/96، المؤرخ في 06/07/1996، يعطل و يتم الأمر 12/83 المؤرخ في 02/07/1983،

المتضمن قانون التقاعد، ج.ر عدد 42 بتاريخ 07/07/1996.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

العامل لوظيفته باعتباره من الأخطار المؤكدة الوقوع، لكن تاريخ وقوعه غير محدد¹.

الفرع الثاني : الوفاة الناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل

كما هو محدد في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، هنا تبقى آثار علاقة العمل المتمثلة في حقوق الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، كما تدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني ولا يمكن هنا الجمع بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل و منحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.

فبتعرض الموظف إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجزا كلياً عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، يقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز² ويكون يضمن له نظام حماية خاص.

فبالنظر إلى الدور الأساسي الذي يلعبه الموظف في تنمية البلاد الاقتصادية والاجتماعية، فقد فكر المشرع الجزائري في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناجمة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، و الهدف من ذلك قبل كل شيء هو الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس التنمية في البلاد، و تفتخر الجزائر بتشريع قانون عصري في ميدان التأمينات الاجتماعية بصفة عامة و حوادث العمل و الأمراض المهنية بصفة خاصة³ من خلال القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/06⁴. و سنحاول أن نفرق فيما يلي بين الحادث العمل و المرض المهني و الأحكام الخاصة بكل منهما:

1- المادة 53 من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر عدد 28 بتاريخ 1983/07/05.

2- المادة 76 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر عدد 28 بتاريخ 1983/07/05.

3- محادي مبروك، (المنازعات المتعلقة بحوادث العمل)، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية، المحكمة العليا، الجزء الثاني، الغرفة الاجتماعية، 1997، الجزائر، ص101.

4- الأمر 19/96، المؤرخ في 1996/07/06، يعدل و يتم الأمر 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر عدد 42 بتاريخ 1996/07/07.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

أولاً: حادث العمل

يستفيد من هذه الأحكام كل موظف (عامل) مؤمن له إجتماعيا سواء كان عاملا أجيرو أو غير أجيرو، و مهما كان النشاط الذي ينتمي إليه، و مهما كان الأجر الذي يتقاضاه ومهما كانت طبيعة عقد العمل¹.

وحسب ما جاء في المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل"².

و جاء في نص المادة 07 من نفس القانون (13/83) المعدلة بالمادة 02 من الأمر 19/96: "يعتبر أيضا كحادث عمل، الحادث الذي يطرأ أيضا أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل"³.

كما المادة 08 من القنون 13/83 المعدلة بالمادة 03 من القانون 19/96، يعتبر حادث عمل حتى لو لم يكن العامل مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذي وقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
- القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

ويكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه، أي المسافة بين مكان إقامته و مكان عمله، ويأخذ نفس الحكم الأماكن التي تعود العامل أن يتردد عليها إما لتناول الطعام أو لقضاء أغراض عائلية. وكل حادث يطرأ للموظف أو وفاة في مكان العمل أو في مدته أو أثناء العلاج الذي يلي الحادث يفترض أنه ناتج عن العمل ما لم يثبت العكس⁴.

1- المادة 03 من القانون 11/83، مصدر سابق.

2- المادة 06 من القانون 13/83، مصدر سابق.

3- المادة 02 من الأمر 19/96، مصدر سابق.

4- المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، القرار رقم 59168 مؤرخ في 25/06/1990، المجلة القضائية، عدد 03، 1992،

الجزائر ص 121.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

ويسقط هذا الافتراض إذا اعترض ذوي حقوق العامل طلب هيئة الضمان الاجتماعي المتمثل في تشريح الجثة إلا إذا قدموا الدليل على وجود علاقة سببية بين الحادث و الوفاة¹ ولكي يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل، لابد أولاً أن يصرح بالحادث في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ما عدى في حالة القوة القاهرة أو أيام العطل، ويقوم صاحب العمل هو بدوره بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من علمه بنبأ الحادث².

وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي على الفور بإبلاغ مفتش العمل المختص، و في حالة عدم التصريح بالحادث من طرف صاحب العمل يمكن للعامل المصاب نفسه أو ذوا حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشيه العمل أن يبادروا بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل مدته 04 سنوات من يوم وقوع الحادث. و تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد التصريح لديها بالحادث بالبت في الطابع المهني للحادث في أجل 20 يوماً وعليها أن تشعر العامل أو ذوي الحقوق في حالة اعتراضها على الطابع المهني في أجل 20 يوماً من إبلاغها بالحادث³.

كما يقوم الطبيب الذي يختاره العامل المصاب بمعاينة الإصابات لتحضير شهادتين الأولى هي شهادة أولية بعد الفحص الطبي الأول بعد الحادث مباشرة و الثانية هي شهادة الشفاء إذا لم يترتب عن الحادث عجزاً دائماً أو شهادة الجبر إذا نجم عن الحادث عجزاً دائماً. و تسلم نسخة من هاتين الشهادتين إلى المصاب و أخرى إلى هيئة الضمان الاجتماعي⁴. كما يمكن أن تحدد في هذه الشهادة نسبة العجز على سبيل البيان فقط لأن نسبة العجز التي يعتد بها هي التي يحددها الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي و الطبيب الخبير (بالرجوع إلى جدول محدد عن طريق التنظيم)⁵

و تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية تأخذ بعين الاعتبار سن العامل المصاب و قدراته و مؤهلاته المهنية و كذا حالته العائلية و الاجتماعية ، و تتراوح هذه النسبة

1- المادة 09 و المادة 11 من قانون 13/83، مصدر سابق.

2- المادة 15 من القانون 13/83، مصدر سابق.

3- المادة 16 و 17 من القانون 13/83، مصدر سابق.

4- المادة 22 و 26 من القانون 13/83، مصدر سابق.

5- المادة 12 من المرسوم 28/84 المؤرخ في 11/02/1984، المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثالث و الرابع

والثامن من قانون 13/83، العدد 07 بتاريخ 14/02/1984.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

الاجتماعية ما بين 01% و 10% للمؤمنين لهم اجتماعيا، التي تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10%.

ثانيا: المرض المهني

إن الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل، تظهر ببطء و تتولد عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير، أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله. و تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص¹، و تحدد قائمة الأمراض في جدول خاص بذلك.

تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بمرض مهني متى صرح بإصابته في الوقت المحدد في هذا الجدول، و تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع بعض التحفظ حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه 15 يوما و أقصاه 03 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض². كما يستفيد العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من ريع بدل الأجرة التي كان يتقاضاها ، كما يستفيد ذوي الحقوق من منحة وفاة إذا أدى حادث العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل المؤمن له³.

1- المادة 63 من القانون رقم 13/83، مصدر سابق.

2- المادة 71 من القانون 13/83، المصدر نفسه.

3- المادة 52 من القانون 13/83 المصدر نفسه.

المبحث الثاني: الأسباب العادية (الغير طارئة) لإنقضاء الحياة الوظيفية.

بعد أن تعرفنا في المبحث السابق على الأسباب الطارئة و التي يمكن أن تدخل على الحياة الوظيفية للموظف فنتهيها، و تعرفنا من خلال ذلك على فقدان الجنسية ثم على الوفاة و من خلالها على الوفاة الطبيعية، و الناتجة عن حادث مهني يفضي إلى الوفاة، أو المرض المهني الذي قد يؤدي إلى الوفاة أو إلى الإحالة على العجز التام و بالتالي إنقطاع الموظف عن عمله بصفة نهائية و الذي ينجر عنه إنقطاع العلاقة الوظيفية و انقضاؤها .

ومن جهة أخرى هناك أسباب عادية يمكن أن يمر عليها جميع الموظفين تتمثل في الإنقطاع عن العمل بطريقة إرادية و هي الإستقالة، أو بطريقة تلقائية عند وصول السن القانونية و هي الإحالة على التقاعد، هذا بالإضافة على حالة إستثنائية إن صح التعبير أن نسميها كذلك و هي التسريح الغير تأديبي و هو ما سنتطرق إليه في مبحثنا هذا بشيء من التفصيل حالة بحالة.

المطلب الأول : الإحالة على التقاعد

إن حق التقاعد يهدف بالدرجة الأولى إلى حماية الموظف و العامل من التقلبات الحياتية ونكبات الدهر، و لذلك نجد أن مختلف القوانين في التشريع الجزائري نصت على تنظيم الإحالة على التقاعد، وحددت ظروفها وعواملها، وهو ما سوف نحاول أن نفصل فيه من خلال التعرض لمختلف القوانين، وأنواع التقاعد، و كيفية الإحالة على التقاعد.

الفرع الأول: الحق في التقاعد في مختلف القوانين.

أولاً: الميثاق الوطني 1976

جاء في الميثاق الوطني لعام 1976 " لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال و التغطية الكاملة ضد حوادث العمل و تقلبات الدهر".

كما أشار الميثاق الوطني إلى ضرورة وضع نظام عام للمعاشات و المنح تكفل الحماية الاجتماعية للعمال، و أكد الميثاق على أن هذه المعاشات و المنح لا يجوز أن تتخضع عن مستوى الأجرة التي كان يتقاضاها العامل من قبل تقاعده أو عاهته أو وفاته.

كما أشار الميثاق الوطني لعام 1976 في حالة وفاة الموظف المتقاعد أو المحال على المعاش،

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

فإن منحة التقاعد أو المعاش يجب أن تصرف إلى الأسرة التي كانت في كفالته.
و أن منح التقاعد أو المعاش تخضع لشروط الزيادة التي على الراتب الأدنى المضمون¹.
كما أن الميثاق الوطني لعام 1986 أشار إلى حق العامل في التقاعد، حيث نص هذا
الميثاق على: "تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال و عائلاتهم بجعلهم
في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم و من خلال الحماية الكاملة من
حوادث العمل و نوائب الدهر"².
ثانيا: الأمر 133/66³.

أشار هذا الأمر إلى حق الموظفين في التقاعد، حيث نجد في نص المادة 32 منه:
"ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد و يستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي"⁴
ثالثا: الأمر 03/06

حيث نصت المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة
العمومية على حق الموظف في التقاعد في بنصها على: "للموظف الحق في الحماية
الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به"⁵

هذا بالإضافة إلى قانون كامل تمت الإشارة إليه في سياق المبحث السابق ألا و هو قانون
التقاعد 12/83 الصادر بتاريخ 1983/07/02 و المعدل و المتمم بالقانون 18/96 الصادر
بتاريخ 1996/07/06.

إن معاش التقاعد هو حق مالي و شخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة، و يشمل
التقاعد على معاش مباشر، يمنح للعامل على أساس نشاطه المهني، و يضاف له المعاش
المنقول والذي يتضمن معاش الزوج الذي مازال على قيد الحياة و معاش اليتامى و الأصول⁶.

1- الميثاق الوطني لعام 1976 ص 218

2- الميثاق الوطني لعام 1986 - ص 175

3- الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46 بتاريخ 1966/07/08.

4- المادة 32 من الأمر 133/66، المصدر نفسه.

5- المادة 33 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

6- المواد 03، 04 و 05 من قانون 12/83، مصدر سابق.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد

للإستفادة من التقاعد و معاشه لابد من توافر جملة من الشروط ألا و هي:

- بلوغ العامل أو الموظف ستين عاما للرجل، وخمسة خمسين سنة للمرأة.
- قضاء العامل 15 سنة عمل فعلية على الأقل.
- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال هذه المدة من العمل.

وحسب هذا القانون فانه يمكن تخفيض السن المطلوبة للتقاعد بالنسبة لنوع معين من الأعمال، التي تتطلب خطوة خاصة، وتحدد هذه الاعمال بموجب مرسوم¹. و يعتبر السن القانوني للتقاعد بمثابة الحد الأقصى للسن القانوني، وهو السن الذي يعتبر صاحبه غير قادر بعده على أداء وظائفه بصفة حسنة و مرضية، إلا أن هذا الحد الذي لا يعتد لتحديده على العموم بالقدرات الشخصية للموظف وملكاته، يرتبط ارتباطا وثيقا بعدة معايير نذكر منها. الوضعية الاقتصادية والديموغرافية، خصوصيات المرفق العام، طبيعة الوظائف الممارسة (ما إذا كانت مستقرة في مكان واحد او ميدانية)، المصالح الاجتماعية للموظفين، ولهذه وغيرها من المعايير تأثير مباشر على التوازن المالي لنظام التقاعد، وكذلك بصفة غير مباشر على سياسة الشغل²

وقد حددت النصوص السارية المفعول هذا الحد مبدئيا ب 60 سنة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء (بطلب منهن)³.

لكن هذا السن وردت عليه عدة استثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون 12/83 و المرسوم 28/85 السالفي الذكر و هذه الإستثناءات تتمثل مثلا في:

- إمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد او أكثر لمدة 09 سنوات على اقل، وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث سنوات.

1- المواد من 06 إلى 11 من القانون 11/83، مصدر سابق.

2- عبد العزيز سعد مانع العنزي، (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام- دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و

الكويتي)، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص 215.

3- المادة 06 من القانون 12/83، مصدر سابق.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

- لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ لا تسرى عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن. الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء¹.

الفرع الثالث: كيفية الإحالة على التقاعد

تم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال، و لا سيما بلوغ المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانونية و إثباته لأقدمية لا تقل عن 15 سنة مستوفية لحقوق الاشتراك و للمقتضيات القانونية لنظام التقاعد. وكذا تدخل في حساب هذه الأقدمية مع شرط تسديد الاشتراكات المناسبة كل من:

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه².
- فترة الانتداب.
- فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.
- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية و ذلك إذا أثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد³.
- بمجرد إحالته على التقاعد، يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق، و تسديده بصفة منتظمة⁴.
- و يتم تقييم هذا المعاش و تحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين هما:
- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الخمسة الأخيرة من نشاطه.
- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.

انطلاقاً من هذين المعيارين، يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 2.5% من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد بدون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة

1- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 02، ديوان المطبوعات الجامعية، 1978، الجزائر، ص 97.

2- مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، 2011، الجزائر، ص 68.

3- المادة 129 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

4- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 226.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

للاعتداد بها 32 سنة، و يساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية 80% من مرتب المنصب علما بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي (الساعات الإضافية، العلاوات، ...إلخ).

المطلب الثاني : الاستقالة

يمكن للموظف أن ينهي خدمة بناء على رغبته المنفردة، و ذلك قبل بلوغه السن المقررة لترك الخدمة و ذلك إما بتقديمه لاستقالة صريحة أو بانقطاعه عن العمل بقصد الاستقالة الضمنية أو عن طريق التحاقه بخدمة الجهات الأجنبية بدون إذن مسبق من جهة عمله الأصلية.

الفرع الأول: الحق في الاستقالة في مختلف القوانين

تعتبر الاستقالة من الحقوق المكفولة للموظف قانونا، و لكن هذا الحق ليس مجردا من كل قيد و ذلك لتجنب تعريض المرافق العامة للتعطل خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية، ونظرا لخطورة هذا النوع من الاستقالة، فإن المشرع الجزائري منعه بنص صريح في قانون العقوبات حماية لسير المرافق العامة بصفة منظمة ودائمة، و ذلك حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة¹، و نجد في القانون الجزائري حق الاستقالة و الشروط التي يكون عليها هذا الحق من بينها هذه القوانين:

أولا: حسب الأمر 133/66 المتضمن بالقانون الأساسي للتوظيف العمومي

حيث حدد هذا الأمر الاستقالة في المواد من 62 إلى 66 وحسب هذه المواد فإن الاستقالة في النظام الجزائري تخضع للأحكام التالية:

- الاستقالة تكون كتابية بالإرادة المنفردة للموظف و تكون هذه الإرادة خالية من العيوب.
- أن يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المختصة التي تمارس حق التعيين.
- أن يبقى الموظف في وظيفته إلى حين صدور القرار من السلطة المختصة.
- إن الاستقالة لا يكون لها مفعول إلا إذا قبلتها السلطة، و على الإدارة اتخاذ القرار خلال 03 أشهر من تاريخ إيداع الطلب.
- أن قبول الإدارة لطلب الاستقالة يجعلها (الإستقالة) لا رجوع فيها.

¹ المادة 215 من الأمر 156/66، مصدر سابق.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

- أن رفض الاستقالة من طرف الإدارة أو سكوتها بعد ثلاثة أشهر يحق للموظف المعني أن يرفع تظلما إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، و هذه الأخيرة تصدر رأيا معللا، و تسلمه إلى السلطة التي لها حق التعيين¹.

ثانيا: حسب المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية

جاء هذا المرسوم بنفس ما جاء به الأمر 133/66 السالف الذكر، مع إضافة نقطة واحدة و هي أن الإدارة يجوز لها أن تؤجل طلب الاستقالة بشرط أن تكون هذه المدة لا تتجاوز المدة المحددة في الإشعار المسبق، و عند الضرورة القصوى يجوز تجديد المدة بشرط ألا تتجاوز 06 أشهر.

و تجدر الإشارة أنه على الإدارة أن تنتظر في طلب الإستقالة في مدة 03 أشهر، من تاريخ تقديمها من طرف، و بعد إنتهاء هذه المدة فإن المشرع الجزائري اعتبر السكوت عن الرد بمثابة رفض للإستقالة، عكس ما جاء به كل من المشرع الفرنسي و المصري بحيث اعتبرا السكوت على أنه قبول ضمني.

والمشرع الجزائري لم يتطرق إلى فكرة الاستقالة الضمنية مثلما فعل المشرع المصري، حيث نص على عدم قبول الاستقالة الضمنية في المادة 73 من القانون 58/71 لعام 1971 المتعلق بقانون العاملين بالقطاع العام².

ثالثا: حسب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية.

نصت المادة 216 من الأمر 03/06 صراحة على أن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية من بين أسباب إنهاء الخدمة مما يؤدي إلى فقدان صفة الموظف.

و نصت المادة 217 منه على " الاستقالة حق معترف به للموظف الذي يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

أما فيما يخص الشروط الخاصة بالاستقالة في هذا الأمر 03/06 فقد نصت عليها المواد 218 و 219 حيث نصت المادة 218 على " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية" و تنص المادة 219 على " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين

¹ مولود ديدان، مرجع سابق، ص 160.

² فؤاد مهنا، مبادئ و أحكام القانون الإداري، 1978، مصر، ص 319.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

عن طريق السلم الإداري، و يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة" على أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع¹.

الفرع الثاني : أنواع الاستقالة

هناك نوعان من الأستقالة فهناك الإستقالة الصريحة و الإستقالة الضمنية.

أولا : الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة هي تصريح الموظف برغبته في إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة مع مقدرته على الاستمرار فيها، وذلك بتقديمه طلبا للهيئة المستخدمة يعلن فيه صراحة عن رغبته ترك الخدمة، و نظرا لأن شغل الوظيفة العمومية لا يتم بالإكراه، فإن البقاء فيها أيضا لا يكون إلا بالرضى ، و من ثمة يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت شاء، مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق العام بانتظام و باضطراد². و يجب توافر عدة شروط في الاستقالة الصريحة وهي:

- أن تكون مكتوبة، و هذا الشرط جاء النص عليه في جميع قوانين شغل الوظيفة العمومية وذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة إنكار الموظف تقديمها.
- يجب أن تخلو الاستقالة من أي قيد أو شرط، فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الاستقالة.
- استمرار الموظف في عمله حتى قبول الاستقالة و ذلك تحقيقا للمصلحة العامة، و من ثمة لا يجوز للعامل الانقطاع عن العمل بمجرد تقديم الاستقالة و إلا تعرض للمساءلة التأديبية، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة.
- أن لا يكون الموظف محال إلى المحاكمة التأديبية، فإذا كان كذلك لا يجوز للجهة الإدارية قبول الاستقالة سواء كانت الإحالة إلى المحاكمة سابقة على تقديم الاستقالة أو لاحقة عليها. فإذا قدم العامل الاستقالة بعد إحالته على المحاكمة ، فيجب أن يفوت عليه فرصة الإفلات من المحاكمة التي يمكن أن تنتهي بإنهاء خدمته أو إحالته على المعاش.

1- المواد 217-218 و 219 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

2- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1967، مصر، ص 201.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

و إذا قدمت الاستقالة قبل الإحالة إلى المحاكمة و لم يصدر القرار من الجهة الإدارية بقبولها للاستقالة ، فلا يجوز قبول الاستقالة إلا بعد انتهاء المحاكمة، حيث يمكن أن تنتهي المحاكمة بإصدار حكم بانتهاء خدمة العامل أو إحالته إلى التقاعد.

أما عن تصرف الإدارة مع الاستقالة فيمكنها أخذ أحد المواقف التالية:

- يمكن للإدارة أن تصدر قرار بقبولها للاستقالة.
- أن تبقى صامته إزاء الاستقالة فلا تقبلها ولا ترجئها، وإذا استمر هذا الوضع لمدة 30 يوما من تاريخ تقديم الاستقالة، اعتبرت مقبولة و تنتهي بذلك خدمة الموظف من تاريخ انقضاء هذه المدة¹.
- أن تصدر قرارا بإرجاء قبول الاستقالة خلال مدة الثلاثين يوما، المشار إليها إذا قدرت أن المصلحة العامة تقضي ذلك، شريطة ألا تزيد مدة الإرجاء عن اسبوعين بعد مضي مدة الثلاثين يوما، و تنتهي خدمة الموظف بانتهاء مدة الإرجاء.

و لكن هذه الأحكام لا تسري على الموظفين الذين تنظم شؤونهم قوانين خاصة، مثل أعضاء مجلس الدولة و أعضاء القضاء العادي، حيث تنتهي خدمتهم من تاريخ تقديم الاستقالة إلى رئيس مجلس الدولة أو إلى وزير العدل، إذا كانت غير مقترنة بقيد أو معلقة على شرط. للموظف الذي قدم استقالته الحق في العدول عنها قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها، و متى قدم الموظف طلب العدول عن الاستقالة قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها، فإن طلب الاستقالة يعتبر غير قائم، ولا يغير من ذلك أن طلب العدول لم يصل إلى الجهة الإدارية إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة.

ثانيا : الإستقالة الضمنية

اعتبر المشرع انقطاع الموظف عن العمل استقالة ضمنية و ذلك إذا تحققت إحدى حالات الانقطاع الآتية:

- الانقطاع عن العمل بغير إذن لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية أو متصلة، حيث نصت المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة

1- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1978، القاهرة، ص 291.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار¹ وتحسب مدة الإنقطاع للموظف الموجود في حالة عطلة أو غياب مبرر، أو موجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية، ابتداء من اليوم الموالي لإنهاء الفترة المقررة لعطلته مهما كان نوعها، أو إنقضاء مدة ترخيصه بالغياب أو المدة المقررة لإحالاته على الوضعيات القانونية، سواء المدة القصوى أو الدنيا التي يتوجب على الموظف طلب تجديدها وإلا أعتبر متخليا عن المنصب الأصلي، و إذا صادف اليوم الموالي لإنهاء الفترة المقررة للعطلة يوم العطلة الرسمية، يحتسب الانقطاع من اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة لأن الآجال تحسب دائما كاملة.

وحالة الموظف الذي تم نقله سواء بناء على طلبه أو إجباريا لضرورة المصلحة² ولم يلتحق بالوظيفة المنقول إليها في غضون 15 يوما الموالية لتاريخ التحاقه الرسمي بها، يعتبر ضمنا متخليا عن المنصب الوظيفي.

- اعتبار الموظف منقطعا عن ممارسة النشاط الوظيفي بغير إذن تقبله الإدارة أكثر من 30 يوما غير متتالية في السنة، حيث تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة³، وكذلك تعتبر خدمته منتهية في حالة الالتحاق بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة بلده، و تعتبر الخدمة منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية.

ثالثا: الإجراءات الإدارية لطلب الاستقالة

بعدما تعرفنا على الشروط الواجب توفرها في طلب الاستقالة نحاول الآن التعرف على الإجراءات الواجب إتباعها، حيث أن المشرع حدد هذه الإجراءات بدءا من تقديم الطلب إلى غاية البت فيه و إنتاج آثاره وهي:

طلب يقدمه الموظف والذي يتوجب عليه تقديمه، و الذي يعبر فيه عن إرادته الصريحة دون لبس أو غموض في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة⁴، أوجب عليه المشرع أن

1- المادة 184 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

2- عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص 104.

3- المرجع نفسه، ص 104.

4- المادة 218 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

يرسل طلبه إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري¹، وتجدر الإشارة إلى أن الموظف العمومي الذي قدم طلب الاستقالة لا يحق له التخلي عن منصب شغله، بل يجب عليه الاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن السلطة المنوط بها البت في طلبه، و بعد وصول طلب الإستقاله إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين، يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنه في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداعه².

المطلب الثالث: التسريح الإداري (الغير تأديبي)

بالرغم من أن النظام القانوني للوظيفة العمومية يعتبر حامياً للموظفين، إلا أنه خول للإدارة العمومية أن تُنهي الرابطة الوظيفية بإجراء إداري للأسباب تتصل في أغلب الأحيان بشخص الموظف أو بطريقته في الخدمة، أو تحقيقاً لمصلحة المرفق العام³، لذا يمثل التسريح الإداري طريقاً من طرق إنهاء مهام الموظف العمومي تتخذ فيه الإدارة المستخدمة إجراء التسريح بعيداً عن الخطأ التأديبي بما يببرر المصلحة العامة للخدمة، مما يترتب على ذلك انقضاء الرابطة الوظيفية وزوال صفة الموظف⁴، ومن بين أسباب التسريح الإداري: عدم الكفاءة المهنية، عدم اللياقة الصحية، والتسريح لأسباب إقتصادية وهي حالات سيتم تفصيلها على النحو الآتي :

الفرع الأول: التسريح لعدم الكفاءة المهنية

تتجلى عدم الكفاءة المهنية في السلوك والحالة التي يظهر بها الموظف خلال عمله التجريبي أو حتى بعده، وهو ما يؤدي إلى التأثير وعرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد لأن حالة الموظف وسلوكه الشخصي قد يؤديان إيجاباً أو سلباً إلى زيادة الفعالية في العمل الإداري أو تجميده، وعليه يقصد بعدم الكفاءة المهنية هو: "عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياماً حسناً (قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة) بحيث لا يعرقل سير المصلحة "

1- الفقرة 01 من المادة 219 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

2- المادة 220 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

3- فرانسوا كزافييه، (صرف الموظفين العموميين من الخدمة إجراء نادر)، مجلة القانون العام وعلم السياسة، ترجمة محمد عرب صاصيلا، العدد 6، بيروت، 2006، ص 1530.

4- زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 3

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

لذلك يكمن الفرق الجوهرى بين عدم الكفاءة المهنية والتأديب فى أن التأديب يرتكز على وقائع محددة بناء على خطأ تأديبى (مهني)، بينما عدم الكفاءة المهنية لا تتطلب واقعة محددة بذاتها أو خطأ، فهي عبارة عن سلوك وحالة تُبرهن عن مدى صلاحية الموظف من عدمه. انطلاقاً من ذلك أقر المشرع الجزائري تسريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية وهذا بموجب المادة الأولى (01) من المرسوم رقم 148/66، المؤرخ في 02/06/1966 والمتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، حيث يصدر القرار بذلك من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وبعد مراعاة الكيفيات المقررة التي تستوجبها الإجراءات التأديبية¹، وهو ما تم تكريسه وفقاً لقانون الوظيفة العمومية السابق.

إلا أن قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول رقم 03/06، لم يتضمن في طياته التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية، باستثناء الموظف المتربص فالإدارة تحوز سلطة تقديرية للتسريح الإداري إذا ما ثبتت عدم كفاءته مهنيا بحيث نصت المادة 85 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره، على ما يلي: "بعد انقضاء مدة التربص يوضع الموظف العمومي في إحدى الوضعيات التالية:

- ترسيم الموظف في رتبته.
- إخضاع الموظف لفترة تربص إضافية مساوية للأولى ولمرة واحدة فقط.
- تسريح الموظف دون إشعار مسبق أو تعويض".

وقد اكتفى المشرع الجزائري وفقاً للقانون السالف ذكره بتقييم الموظف العمومي الدائم في مردوديته بناء على كفاءته المهنية في الخدمة.

تأسيساً لما سبق ذكره يستشف بأن القانون الساري للوظيفة العمومية رقم 03/06، قد أعطى الإدارة المستخدمة سلطة تقديرية واسعة وخطيرة في مواجهة الموظف العمومي المتربص، حيث يمكن من خلال ذلك تمديد المدة الإضافية المساوية لفترة التربص الأولى وهي محددة بسنة خدمة كاملة ولا معقب على رأيها، إضافة على ذلك حُطورة الإجراء الذي تتحلّى به الإدارة في تسريح الموظف المتربص بدون إشعار مسبق أو تعويضات حتى إذا كان التسريح ينطوي

1- المرسوم رقم 148/66 المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 08/06/1966 (ملغى).

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

على تعسف في استعمال السلطة تُجاهه، من ثم يجب على المشرع الجزائري أن يلتفت إلى إحاطة الموظف المتربص بضمانات تتكافئ وضمانات الموظف الدائم في التعديلات المستقبلية إعمالاً لما أقرته المادة 87 من الأمر رقم 03/06 في نصها: "يخضع المتربص إلى نفس الواجبات ويتمتع بنفس الحقوق....".

الفرع الثاني: التسريح لعدم اللياقة الصحية

لا يستطيع الموظف العمومي الاضطلاع بمهام وظيفته بسبب عجزه وعدم لياقته الصحية، غير أنه يقتضي العمل بهذا السبب في ظل ما قد يشكل سبباً من أسباب إنهاء خدمته¹ شروط خاصة واستثنائية، لاسيما أن التأمينات الاجتماعية الحديثة قد خولت إعطاء الموظف معاشاً شريطة بلوغه نسبة معينة من العجز، من ثم تفرض مصلحة الإدارة والمصلحة العامة أن يكون الموظف مؤهلاً صحياً للقيام بعمله على أكمل وجه بما يحقق تلك المردودية المبتغاة في سير المرفق العام، وفي هذا الصدد أقر قانون الوظيفة العمومية الصادر سنة 1966 شرط اللياقة الصحية كشرط للتوظيف والبقاء في الوظيفة الإدارية في آن واحد وهذا بموجب المادة 3/25 من القانون 133/66 السالف ذكره²، كما أقرت المادة الأولى من المرسوم رقم 144/66 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، أنه إذا فقد الصلاحية يعرض الموظف على اللجنة الطبية لإصدار قرارها في هذا القبيل، وفي حالة صدور القرار بعدم لياقته الصحية يفقد الموظف وظيفته مع مراعاة الإجراءات القانونية المتطلبه لذلك³. جدير بالذكر أن قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06، لم يتضمن في طياته إجراء التسريح الإداري الناتج عن عدم اللياقة الصحية، بل اكتفى فقط بالنص على توافر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف، حيث نص القانون السالف ذكره في المادة 75 على أن: "تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للاتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها"⁴

1- عبد الغفار إبراهيم موسى، التعويض النقدي لرصيد الأجازات الاعتيادية بعد انتهاء الخدمة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2003، ص 110.

2- الفقرة 03 من المادة 25، من الأمر 133/66، مصدر سابق.

3- المادة 01 من المرسوم 144/66، المؤرخ في 1966/06/02، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 1966/06/08 (ملغى).

4- المادة 75، من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

استناداً إلى ذلك فرض مجلس الدولة الجزائري رقابته على المرض العارض في مواجهة الموظف العمومي للحد من تعسف الإدارة في إطار التسريح بسبب عدم اللياقة الصحية، حيث اتجه إلى أن " التّغيبات لأسباب صحية هي تغيبات مبررة، وأنّها لا تُوقف علاقة العمل قانونياً...، كما أن علاقة العمل متوقفة بسبب المرض وبصفة قانونية، وأنّه لا يمكن للمستأنف إنهاء مهام المستأنف عليه في خلال هذه المدة واعتبار مرض العون كخطأ مهني وإنهاء مهامه يعد مخالفاً للتّشريع المعمول به بعلاقات العمل الفردية، كما يستخلص أن علاقة العمل لازالت قائمة، وأنّه لا يوجد أي قرار ينهي علاقة العمل، بالتّالي فإنّ قضاة الدرجة الأولى بقضائهم على والي ولاية تلمسان ومندوب الحرس البلدي لبلدية بني صميل بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله، فإنّهم قد طبقوا صحيح القانون، مما يتعين تأييد القرار المستأنف"¹

وقد ذهب مجلس الدولة الجزائري أيضاً على أنّه: " لا يجوز قانوناً إحالة أي موظف على لجنة التأديب وهو في حالة مرضية لأن العطلة المرضية تعلق علاقة العمل، حيث لا يوجد بالملف ما يثبت أن المدعي أُحيل على لجنة التأديب...، حيث أن ما أصيب به المدعي نتيجة لحادث كان أثناء أداء عمله، مما يتعين إلزام المدعي عليها بعرض المدعي على اللّجنة الطّبية المركزية لتحديد عجزه المنسوب للخدمة، لذا قضى مجلس الدولة بإلغاء القرار المطعون فيه وإحالة المدعي على اللّجنة الطّبية المركزية لتحديد نسبة عجزه المنسوب للخدمة"².

أما إذا تعرض الموظف العمومي لعجز جسماني دائم يمنعه من أداء الوظيفة، فالإدارة قد تكون مضطرة لتسريح الموظف العمومي تسريحاً إدارياً لسبب عدم اللياقة الصحية تحت رقابة هيئة الضمان الاجتماعي التي تمنحه منحة المعاش وريع العجز مع كفالة تكاليف علاجه وفحوصاته، إلا أن السؤال الذي يمكن طرحه في هذا السياق، هو مدى إمكانية تثبيت الموظف المتربص في حالة مرضية مستعصية؟ وهل يمكن تسريحه أم لا؟ لقد نص في هذا السياق الأمر رقم 03/06، بموجب المادة 90 على أن: " فترة التّربص فترة خدمة فعلية...، مع الإشارة إلى أن المادة 202 من القانون السالف ذكره، قد أقرت على أنّه: " لا يمكن بأي حال أن تُخول العطلة المرضية الطويلة الأمد، كما يحددها التّشريع المعمول . "...تأسيساً على ذلك

1- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055433، فهرس رقم 415، بتاريخ 2010/04/08، (قضية والي ولاية تلمسان ومن معه، ضد ب.ط.) (قرار غير منشور).

2- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 45346، فهرس رقم 698، بتاريخ 2008/09/10، (قضية السيد ل.ع.ش، ضد وزارة الدفاع الوطني)، (قرار غير منشور).

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

يستشف بأن الإدارة المستخدمة تمتلك رخصة تقديرية واسعة على الموظف المتربص لاسيما أن المادة 85 من الأمر رقم 03/06، قد أقرت تثبيته، أو تمديد فترة التربص لمدة إضافية مساوية لفترة التربص، وإما أن تسرحه بدون إشعار أو تعويض، لذا إذا رأت الإدارة أن الموظف المتربص غير مؤهل وهو ما يتعارض ومنطق الضمان صحياً ولم يمارس فترة الخدمة الفعلية المحددة، ففي هذه الحالة يمكنها تمديد فترة التربص أو تسريحه، وقد كان من الأجدى على المشرع الجزائري أن يحدد في قانون الوظيفة العمومية مدة العطل المرضية طويلة المدى لحماية الموظف العمومي، خصوصاً أن الأمراض المزمنة كالسرطان أو السل تحتاج إلى توضيح في مدة التداوي والعلاج .

الفرع الثالث: التسريح لأسباب اقتصادية

التسريح لأسباب اقتصادية نظام قانوني متكامل لم يجد الإهتمام المنوط به في القانون الجزائري إلا في منتصف التسعينيات من القرن الماضي، وكان ذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية وإعادة التنظيم و هيكلية المنظومة الاقتصادية، الصناعية، التجارية والمالية و التي أدت في أغلبها إلى تسريح عدد هائل من العمال في غياب الرقابة الإدارية¹.
ينتج التسريح لأسباب اقتصادية عن عاملين أساسيين هما:

- عوامل طارئة على المشاريع و لا دخل لإرادة صاحب العمل فيها.
- عوامل تنظيمية بإيعاز من صاحب العمل بغرض تحسين وحسن سير المشروع².

و هذا النوع من التسريح بدوره ينقسم إلى قسمين:

أولاً: التسريح الفردي

إن التسريح الفردي هو كل تسريح يمس شخصاً واحداً بالمؤسسة حيث نجد الأمر 133/66 في مادته 68 التي تنص " إن الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية دون أن يرتكب خطأ مهنياً يستوجب عقوبة تأديبية يمكن لها إما أن:
-ينصب في وظيفة أقل درجة.

1- أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص 202.

2- عطاء الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي للعامل، (دراسة مقارنة) تخصص الإدارة و المالية، غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 1990، الجزائر، ص 64.

الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية

-و إما أن يقبل المطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح".

ثانيا : التسريح الجماعي

هو ذلك التسريح الذي يكون سببه الأساسي اقتصاديا أو سياسيا و يعمم ذلك السبب على مجموع العمال، بمعنى أن يكون السبب واحدا لا متنوعا. و تنص المادة 01/69 من القانون 11/90 "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية و إذا تقلص العدد ينبغي على إجراء التسريح ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"¹.

1- القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 بتاريخ 1990/04/25.

الفصل الثاني

الأثار المترتبة عن الإنقضاء الغير تأديبي
للعلاقة الوظيفية

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية

بعد أن تم بيان أسباب إنقضاء العلاقة الوظيفية و ذلك من خلال الفصل الأول من هذه الدراسة، كان لزاما علينا و من خلال هذا الفصل أن نبين آثار المترتبة عنها بشيء من التفصيل.

إن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة طبيعة مؤقتة ليست أبدية بل تفرض على الدولة في تعيينها للأكفأ والأقوى وتسعى دوما إلى تحصيل أكبر قدر من الفائدة والمنفعة للمجتمع، لتصل إلى أعلى درجات الرقي والاستقرار والراحة¹. وهذا لا يتم إلا ببذل أقصى طاقات الجهد والعمل والتي يتصف بها الشباب أكثر من غيرهم، لذا فإن الموظف إذا بلغ سن الشيخوخة، يصبح غير قادر على أداء واجبه بأفضل حال، وبذلك ينعكس سلبا على العمل الذي يقوم به، لذا كان لا بد من تحيته لسبب أو آخر عن عمله ليتسنى للدولة وضع شخص مكانه يقوم بأعباء الوظيفة حسب ما تحتاج إليه.

و قد يترتب عن إنهاء الخدمة آثار مختلفة بالنسبة لجميع حالات إنهاء الخدمة، سنتناولها في بحثين. الأول حول الآثار المترتبة على النهاية الطارئة للحياة الوظيفية، أما الثاني فأتناول فيه الآثار المترتبة على النهاية العادية للحياة الوظيفية (الآثار القانونية و المادية لكل منهما).

1- حمدي سليمان قبيلات، إنقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التاديب دراسة مقارنة، الطبعة 01، دور وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ص 160.

المبحث الأول: الآثار المترتبة على النهاية العادية للحياة الوظيفية.

تتشترك غالبية التشريعات مع التشريع الجزائري في الأسباب التي يتم بها فقد صفة الموظف، و بالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية، و بالرجوع إلى نص المادة 216 من الأمر 03/06 نجد أنها قد وضعت الأسباب القانونية لنهاية الخدمة و التي جاء فيها :

" ينتج إنتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها.

- فقدان الحقوق المدنية.

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.

- العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، الوفاة"

وسوف نركز بحثنا هذا على الآثار المترتبة على النهاية الغير تاديبية و منها الحالات العادية على الحياة الوظيفية للموظف والمتمثلة في التقاعد، الاستقالة والوفاة و التي تظهر في بعضها إرادة الموظف العمومي في إنهاء العلاقة الوظيفية. و لأجل ذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب : أول نتناول فيه الآثار المترتبة على التقاعد وثاني نتناول فيه الآثار المترتبة على الإستقالة، أما الثالث فسنتناول فيه الآثار المترتبة على الوفاة.

المطلب الأول: الآثار المترتبة على التقاعد

إن إحالة الموظف على التقاعد يمكن ان نسلم بأنها وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة ، أي من إجراءات التنظيم الداخلي وذلك إذا تمت بناءا على طلب الموظف أي بإرادته أو بتدخل الإدارة و بإرادتها، وذلك لبلوغ الموظف السن القانونية اللازمة لإحالاته على المعاش. فمما لا شك فيه أنه سينتج آثارا عديدة على الوظيفة بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية، أو على الموظف نفسه ، و ذلك بفك الرابطة و شطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة، هذا بالإضافة إلى توقيف الراتب، لأن هذا الأخير يكون مقابل العمل، وهو الذي بدوره ينتج له الحق في معاش التقاعد، ويتم تقييمه و تحديد مبلغه بناء على مبلغ المرتب الذي تقاضاه في السنوات الثلاث الأخيرة و عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد¹

1- المواد من 12 إلى 29 من القانون 12/83، مصدر سابق.

و بمجرد إحالة الموظف العمومي على التقاعد، يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد انتاج آثاره القانونية و المادية، وهذه الآثار تنتج بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية على حد سواء (الموظف العمومي) المحال على التقاعد، والمرفق العمومي الذي يمثل الإدارة المستخدمة في ما يلي:

الفرع الأول: بالنسبة للموظف العمومي.

تنتهى علاقته الوظيفية بمجرد صدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف السلطة المختصة بالتعيين، وبذلك تنتضي حياته الوظيفية، إلا ما تعلق منه بواجب المحافظة على السر المهني.

بالإضافة إلى تحصله على معاش (معاش التقاعد) وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب، و يسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) و يتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على معيارين¹:

- مبلغ المرتب الذي قد تقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة.
- عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، على ألا يقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، وألا يتعدى نسبة 80% من الأجر الخاضع للاشتراك، والذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة و الضمان الاجتماعي²

الفرع الثاني: بالنسبة للإدارة العمومية.

ينتج عن خروج الموظف على التقاعد شغور منصبه الوظيفي، وبالتالي تسعى الإدارة إلى ملئ هذا الفراغ بتوظيف مستخلفين محل قرارات الإحالة على التقاعد، لأنها تعلم تاريخ مغادرة هؤلاء، دون أن ننسى مدى تأثير ذلك في نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العمومي، إذ لا يستوي عمل من أفنى حياته في القيام بتلك الخدمات، مع خدمات شخص جديد لم يباشر العمل في هذا المرفق العمومي من قبل، وهذا ما تسميه جل التشريعات بالخبرة و دورها في الحياة الوظيفية.

1- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 32.

2- مولود ديدان، مدونة المعاشات و التقاعد، دار بلقيس، الدار البيضاء، دون سنة نشر، الجزائر، ص 32.

المطلب الثاني : الآثار المترتبة على الاستقالة

لا يشوب التشريع الجزائري أي غموض حول الآثار المترتبة على الاستقالة، فقد كان واضحاً بالقول ".... بطلب كتابي من الموظف..."¹ والمعمول به في الجزائر أن الطلب الكتابي يعني طلب خطي تكتب فيه عبارات واضحة تدل على رغبة الموظف في الاستقالة. وبالرغم من ذلك الوضوح لم يشترط المشرع الجزائري مثل ما هو عليه الحال في بعض التشريعات شكلاً معيناً لطلب الاستقالة، واشترط الكتابة في الاستقالة قد تتقرر لمصلحة الموظف كما تتقرر أيضاً لمصلحة الإدارة، حيث تتبين من رغبة الموظف القاطعة في الاستغناء عن وظيفته، ومن ناحية أخرى تكون دليلاً قاطعاً على طلب الاستقالة في حالة ما إذا قرر الموظف العدول عن طلبه بعد موافقة الإدارة ومع ذلك لا يمكن اعتبار الكتابة وسيلة لإثبات الاستقالة بقدر ما هي شرط لا بد من مراعاته حتى تنتج الاستقالة آثارها القانونية². ويترتب على قبول جهة الإدارة لاستقالة موظفها كفاً يده عن عمله وسقوط ولايته الوظيفية سقوطاً كلياً، ذلك أن انحصار تلك الولاية عن الشخص هي النتيجة المنطقية لقرار قبول الاستقالة، وإذا استمر الموظف المستقيل في القيام بأعباء وظيفته مؤقتاً بعد انفصال عرى الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة الإدارة، كأن يستبق الزمن بعد قبول استقالته لتسليم ما في يده من وظيفة بينه وبين جهة الإدارة، لأن الخدمة تنتهي بتحقيق سببها، ويعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في عمله مؤقتاً بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة³.

والجدير بالذكر أنه كأصل عام لا يحق للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل لسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول استقالته، كمغادرته مكان عمله قبل صدور قبول طلب الاستقالة⁴، أو إذا تعلق الأمر بواجب الالتزام بالسر المهني، حيث يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني أثناء خدمته أو حتى بعد انتهاء الخدمة لنفس العلة، وإذا لم يتم النص على ذلك بموجب المادة 48 من الأمر 03/06 التي تنص على ما يلي " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني

1- المادة 32 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

2- المادة 218 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

3- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 464.

4- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218.

و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بممارسة مهامه. ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة¹.

الفرع الأول : آثار الاستقالة الصريحة

لابد للسلطة التي لها صلاحية التعيين من البت في طلب الاستقالة بعد وصوله إليها بحيث تراعي الآجال الممنوحة لها ابتداء من تاريخ إيداعه الطلب المشار إليه اعلاه إما بالقبول أو الرفض.

وفي هذه الحالة يلزم القانون الموظف العمومي الذي قدم طلبا للاستقالة بالاستمرار في أداء واجبه المرتبط بمهامه إلى حين صدور القرار عن السلطة المنوط بها البت في طلبه²، ولا يترتب أي أثر على الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين في الآجال الممنوحة لها أو قبولها ضمنا بانقضاء تلك الآجال، و ذلك حسب ما نص عليه الأمر صراحة بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 220 فيتحرر الموظف المستقيل من التزاماته الوظيفية انطلاقا من سريان القرار الصريح أو الضمني لقبول الاستقالة، ويعتبر من تلك اللحظة خارجا عن سلكه الوظيفي ويفقد كل الحقوق المتعلقة والمرتبطة بصفته، مما يبين أن مجرد تقديم الطلب لا يؤثر على حقوقه الوظيفية.

ويفقد الموظف المستقيل راتبه بمجرد تبليغه بقرار قبول استقالته أو بفوات أجل البت في طلبه لأن الحق في الراتب يكون بعد أداء الخدمة³.

أما في حالة الرفض فلا تغيير يذكر ويبقى كل شيء على حاله، و يجب أن يكون قرار الرفض صريحا وذلك بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 220 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها " و بانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية " والأجل المقصود هو الأربعة أشهر الممنوحة للإدارة لإصدار قرارها.

وما يلاحظ هنا أن قرار الاستقالة قد يضر بمصلحة الموظف، كما قد يضر بمصلحة المرفق العمومي، وقد يكون لصالح الموظف، حيث أنه في حالة قرار الإبقاء ورفض طلب استقالته، يعني ضمنا إرغام الموظف العمومي على العمل الذي لم يرغب فيه وبذلك يطرح

1- المادة 48 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

2- المادة 219 من الأمر 03/06، مصدر نفسه.

3- المادة 32 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

السؤال ماذا تنتظر من موظف مرغم على ممارسة نشاط وظيفي لا يرغب فيه؟ ولا شك في ذلك انه سينعكس سلبا على أداء الخدمة التي يقدمها للمرفق، هذا بالإضافة إلى التسبب بأضرار أو أخطاء مرفقيه لا يمكن اكتشافها في حينها.

أما بالنسبة لأثر الاستقالة على الموظف العمومي فلا يمكن إنكار أن قرار رفض الاستقالة قد يكون لصالح الموظف العمومي بسعي من الإدارة، إذا ما رأيت أن الموظف العمومي يعاني من ضغوطات اجتماعية أو مشاكل اقتصادية أو إحباط لسبب أو لآخر، ولم تتمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين من إقناعه عن العدول عن طلبه، تقوم هذه الأخيرة بإصدار قرار برفض الاستقالة، و هذا من أجل إعطائه فرصة أخرى لمراجعة نفسه لأنه يتعذر عنه تدارك ذلك في حالة قبول الاستقالة¹.

و تأسيسا على ما تقدم يمكن القول بأن الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلا إذا تم قبولها من قبل الجهة المختصة، و ذلك ضمانا لسير العمل داخل مرافق الدولة.

الفرع الثاني : آثار الاستقالة الضمنية

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

أولا : بالنسبة للموظف العمومي

فبالنسبة للموظف العمومي نجد أن المادتين 207 و 184 من الأمر 03/06 تنصان على أنه: " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها، يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب و ذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي²، " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار³.

من خلال نص المادة 207 من الأمر ، 03/06 نجد أن أول أثر يمكن إكتشافه هو معاقبة

1- المادة 219 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

2- المادة 207 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

3- المادة 184 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

الموظف الذي تغيب عن العمل ولم يبرر ذلك الغياب، ويخصم من الراتب بقدر يتناسب مع مدة الغياب و التي حددت بـ 15 يوما، ما عدى الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون، ودون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون.

أما الاثر الثاني فنجد في نص المادة 184 من الأمر 03/06 حيث أن المشرع الجزائري قد قضى بعزل الموظف المنقطع الذي انقطع عن ممارسة نشاطه للمدة المذكورة سلفا، وذلك تقديرا منه أن إنقطاع الموظف بدون إذن مسبق أو مبرر مشروع يدل على انه إستهتر بمهام وظيفته ولم يقدر الآثار والإخلال بالسير الحسن في الجهة التي يتبعها ولذلك جعل المشرع هذا الإنقطاع سببا لفقدان الوظيفة زجرا له وعبرة لغيره¹.

وللإشارة أن حرمان الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل إداريا أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو قضائيا امام القاضي الإداري، ضمن الآجال و الإجراءات المحددة قانونا بموجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية².

ثانيا : بالنسبة للمرفق العمومي

أما بالنسبة للمرفق العمومي، فالأثر بالغ الخطورة و المتمثل في تعطيل سير المرفق العمومي و ما له من تداعيات تعود على المرتفقين و أدائهم.

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على الوفاة

حرص المشرع الجزائري على تأمين الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه المتوفى و ذلك بجعل الوفاة من الأخطار المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية، و أقر بموجب هذا القانون بأحقية المستحقين عن المؤمن عليه المتوفى في الحصول على معاش الوفاة كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده نتيجة لوفاة معيلهم متى توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك. بالإضافة على إقرار المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة (معاش منقول) لذوي حقوق المتوفى، فقد اقر أيضا استحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية متى توافرت فيه الشروط المتطلبة لذلك.

1- المادة 800 و 969 من القانون 09/08 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر العدد 21 بتاريخ 23/04/2008.

2- مخروط حنان، الفصل التأديبي للموظف العمومي في تشريع الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر، سنة 2012-2013، بسكرة، ص 34.

وعلى العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف و إنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق و هذه الحالة تستوجب التطرق إلى نقطتين تتعلق الأولى بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل و أما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض مهني أو حادث عمل كفرع ثان.

الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي التزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي في ما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الإجتماعية ، و يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة ، غير ان الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر، العلاوات، المنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي فهي تضم للتركة و على الورثة المطالبة بها، مما يستلزم بالضرورة الرجوع لأحكام القانون رقم 12/83 المتعلق بالنقاعد¹، وذلك لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة و كذا أنصبتهم و شروط إستحقاقهم ، فقد قضى المشرع الجزائري بنص المادة 30 من هذا القانون على أنه " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

أولا : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل

كفل المشرع الجزائري على غرار جميع التشريعات الأخرى حماية إجتماعية للموظف العمومي الذي يتعرض لحادث عمل توفرت فيه جميع العناصر التي إشتراطها المشرع أي تلحق مساسا بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلبا عن الأداء الوظيفي لجسمه، وقعت له بفعل مفاجئ و خارجي ، و لكي تنسب إلى العمل و تكيف بحادث عمل يجب أن يكون هناك إرتباط في ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل ما خول له الاستفادة من بعض القرائن لتسهيل الإثبات عليه، و قد يقع حادث العمل إما اثناء العمل أو بسببه ، هذا بالنسبة للاتجاه الذي يضيق في مفهوم حادث العمل، و بالتالي يضيق في الحماية أما المفهوم الواسع لحادث العمل فيدرج ايضا الحوادث الواقعة في طريق العمل (ذهابا و إيابا) بشرط أن لا يحدث توقف أو

1- المادة 30 من الأمر 12/83، مصدر سابق.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن الإنقضاء الغير تاديبى للعلاقة الوظيفية

إنحراف كي توصف بحادث عمل، فالأخذ بقواعد الإثبات المتعارف عليها في قواعد القانون العام تؤدي إلى إلزام الضحية أو ذوي حقوقه بإثبات كافة العناصر المكونة للحادث و هو الأمر الذي يصعب تحقيقه، و في حالة عدم تمكنهم من ذلك، يحرمون من الحق في التعويض وبالتالي يفقدون الحماية المقررة قانونا، و لتقليل العبء على المتضرر أو ذوي حقوقه أسس المشرع الجزائري الإثبات بالقرينة لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية:

- الإصابة أو الوفاة التي تحدث للموظف في مكان أداء العمل.

- الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل.

- وقوع الإصابة أو الوفاة في فترة علاج الذي عقب الحادث.

وإن كان يمكن أن يستفيد العامل من هذه القرينة إلا أنه يمكن للطرف الأخر أن يثبت

العكس و ذلك بنفي العلاقة بين الإصابة و العمل، كأن يثبت أن الحادث كان خارج إطار علاقة التبعية مثل الإصابة التي تقع أثناء الإضراب أو مغادرة العمل قبل نهاية الدوام الرسمي دون الحصول على رخصة.

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم أن يثبت أن الحادث كان بسبب خارج عن تنفيذ العمل، أو أن يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي أن يثبت قطعا بما لا يدع مجالا للشك أن حالة الموظف لا يرجع سببها لحادث وإنما إلى مرض سابق بشرط أن لا يكون هذا الحادث قد كان سببا في الإصابة بهذا المرض كما لم تكن له علاقة بتفاقمه¹.

وتنتفي هذه القرينة في حالة رفض ذوي حقوق الضحية إجراء تشريح للجثة متى طلب

صندوق الضمان الاجتماعي ذلك، وفي هذه الحالة يكون لزاما على هؤلاء إثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة².

ثانيا : الأمراض المهنية

قد يزاول الموظف مهنة معينة تترك تأثيرات ضارة على جسمه أو على ممارسة نشاطاته بصفة معتادة دون أن يكون قد تعرض إلى حادث عمل وتكون إصابته راجعة إلى عدة عوامل كالظروف الطبيعية المختلفة التي تحيط ببيئة العمل مثل الحرارة، الرطوبة وتلوث الهواء ببعض المواد الكيماوية الضارة بالإضافة إلى العوامل المتصلة بطبيعة النشاط في حد ذاته، كل هذه العوامل قد تساهم في إحداث الضرر لكن بدرجات مختلفة، والسبب يعود إلى الفترة الزمنية التي

1- المادة 09 من الأمر 13/83، مصدر سابق.

2- المادة 10 من الأمر 12/83، مصدر سابق.

مارس فيها الموظف نشاطه، وهذه الإصابات يطلق عليها مصطلح الأمراض المهنية و تتميز الأمراض المهنية بطبيعتها الخاصة والتي تثير بعض الصعوبة، ما أدى إلى تحديدها بعدة طرق اختلفت التشريعات في الأخذ بها وهو ما يبرر اختلاف كيفية إثباتها، و لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية، واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة 63 من الأمر 13/83 نصت على " تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص"¹

وبهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل إكتفى بتحديد الأعراض المسببة له.

و تبرز أهمية التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، فإذا اصيب الموظف بحادث عمل فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه ما دام قد ثبتت صلته بالعمل أما إذا اصيب الموظف بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على الجدول وعلى سبيل الحصر من قبل التشريع على إنها أمراض مهنية ، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق الموظف تعويضا عنه².

وقد فصل المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات الأخرى بين الجهة التي تتولى مهمة التكفل بالعامل المصاب بمرض مهني و العامل المصاب بمرض عادي، حيث أخضع الأول إلى فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية في حين خص الثاني بفرع المرض والأمومة.

وإذا أدى المرض المهني إلى الوفاة فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية أو الزواج أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة الموظف فإن ذوي الحقوق يستفيدون من معاش الوفاة فقط، و يقدر بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يتحصل عليه ذووا الحقوق في حالة إصابة العامل بمرض مهني.

1- المادة 63 من الأمر 13/83، مصدر سابق.

2- عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، ج 1، مطبعة حيرد، 1998، الجزائر، ص 292.

المبحث الثاني : الآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية غير العادية للحياة الوظيفية

بعد تعرضنا في المبحث الأول إلى بيان آثار خدمة الموظف العمومي فإن ذلك لا يعني تحلله تماما عن كل علاقة تجمعته بالإدارة والتي جاءت تبعا لاحتياجه بالوظيفة إذ أن هناك مجموعة من الآثار التي تترتب عن تركه للخدمة تتمثل في ما قد يكون له من حقوق تجاه الإدارة ومنها حصوله على راتب تقاعدي يكفيه لمواجهة أعباء الحياة بعد قضائه لسنوات عديدة في خدمة الدولة، وحصوله على مكافأة عن سنوات خدمته لدى الدولة.

و هذا بالإضافة إلى آثار أخرى تتمثل فيما قد يفرض عليه من التزامات حتى بعد تركه الخدمة منها كتمان الأسرار الوظيفية التي إطلع عليها أثناء خدمته والتي لولاها لما أمكنه الإلمام بها و بمحتوياتها والتعرف عليها، كما أن انتهاء خدمته لا تعني عدم قدرة الإدارة على ملاحظته عما عسى أن يكون قد إرتكبه من مخالفات خلال فترة عمله مما يمكن الإدارة من فرض بعض العقوبات التأديبية عليه، وقد يصل الأمر إلى ملاحظته جنائيا على الأفعال التي اقترفها و تشكل جريمة في نظر قانون العقوبات وفي هذا المبحث سنتناول هذه الآثار بشيء من التفصيل من خلال مطلبين نتناول في الأول الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي، أما المطلب الثاني ففيه الآثار المادية لإنهاء خدمة الموظف.

المطلب الأول : الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف

إذا انقضت العلاقة الوظيفية بتوفر سبب من أسباب انقضائها سواء كان يرجع ذلك بلوغه السن القانونية لانتهاء الخدمة أو بسبب يرجع إلى الإدارة كإحالة الموظف على التقاعد، أو بسبب يرجع إلى إرادة الموظف كالاستقالة فإن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة تجمعته مع الإدارة ، فهناك مجموعة من الآثار القانونية تترتب على إنتهاء خدمته، وسوف نتناول هذه الآثار في فرعين نخصص أولهما لبيان مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته وثانيهما نتناول فيه مدى مساءلة الموظف تأديبيا بعد إنهاء خدمته.

الفرع الأول : إلى أي مدى يمكن إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته؟

تعتبر إعادة تعيين الموظف العمومي بعد إنهاء خدمته بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف مستوفيا شروط الوظيفة الجديدة¹.

لكن هل جميع الحالات التي أنهيت فيها العلاقة يمكن إعادة تعيينها أم أن هناك حالات معينة فقط يكون لها ذلك، وهو ما سنعرضه حلة بحالة
أولاً: حالة العزل

منع المشرع الجزائري إعادة تعيين الموظف المعزول في وظيفة عامة أخرى أو في إحدى المؤسسات العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية أي أن الموظف العمومي الذي تم عزله أو تسريحه لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب و إنما من الوظيفة العمومية ككل"

ثانياً: حالة التسريح

حيث اعتبرت حالة التسريح من أخطر العقوبات المسلطة على الموظف العمومي المرتكب لخطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الأمر 03/06 السالفة الذكر.

الفرع الثاني : إلى أي مدى يمكن مساءلة الموظف تاديبياً؟

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

¹ سعيدة لعموري، (حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الحج زائري)، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2013، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 80.

فهناك التزامات يرتبط بها الموظف حتى بعد انتهاء خدمته ، و هناك نصوص خاصة تنظم مساءلة الموظف تاديبيا نذكر منها:

- المصلحة العامة تقضي في كثير من الأحيان بتحميل بعض الموظفين لواجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة، تحقيقا للمصالح العام ومن أوضحها إلزام العاملين بعدم إفشاء الأمور السرية التي إطلعوا عليها بحكم عملهم حتى بعد ترك الخدمة، فهذا الالتزام يبدو غير موضوع إذا لم تكن محاكمة الموظف المحال على المعاش تاديبيا.
- إذا حركت الإجراءات التاديبية ضد الموظف و إستطالت إلى ما بعد بلوغه سن التقاعد فإن عدم وجود مثل هذا الحكم المشار إليه يؤدي إلى وقف إجراءات المحاكمة التاديبية و هو ما يفقد الإجراء التاديبى قيمته.
- وأخيرا فإن ثمة احتمالات بأن لا تكتشف الإجراءات التاديبية و لا سيما ذات الطبيعة المالية منها إلا بعد مرور وقت طويل و حين إذ قد يكون بعض المسؤولين عنها قد تركوا الخدمة بسبب أو لآخر و ليس من المصلحة تركهم بلا جزاء في حين أن زملاء لهم قد يحاكمون و يعاقبون عن ذات الأعمال.

المطلب الثاني : الآثار المادية لانتهاء خدمة الموظف

سنتناول هذه الآثار في ثلاثة فروع أتناول في الأول تحديد تاريخ انقطاع المرتب و في الفرع الثاني نتناول صرف تعويض نقدي مقابل الإجازات التي لم يستغد منها الموظف في أثناء خدمته، أما في الفرع الثالث سنتناول الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو في المعاش التقاعدي.

الفرع الأول : تحديد تاريخ انقطاع المرتب

يستحق الموظف مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته بأحد الأسباب المذكورة سابقا وعليه فإن الحرمان من المرتب لا يبدأ إلا مع تاريخ إنهاء الخدمة¹، بحيث يمكن تمييز حالتين لتحديد تاريخ حرمان الموظف من راتبه²:

الحالة الأولى : يرتبط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقق السبب المؤدى إلى إنهاء الخدمة، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل من الإدارة، حيث أن سلطتها هنا مقيدة و ما قرارها الصادر لإنهاء الخدمة إلا مجرد قرار كاشف لحالة نشأت بناء على نص قانوني

1- حمدي سليمان قبيلات، مرجع سابق، ص 21.

2- حمدي سليمان قبيلات، المرجع نفسه، ص 105.

ومن أمثلة هذه الحالة:

أ- حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية الجزائرية

ب- حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف

الحالة الثانية: حالة إرتباط الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدى إلى ذلك و من أمثلة هذه الحالة:

أ- حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد اللياقة الصحية.

ب- حالة إنهاء الخدمة بسبب الإحالة على التقاعد.

و قد اقر المشرع الجزائري أن تدفع للموظف حقوقه المالية و على غرار تشريعات أخرى كالتشريع الأردني مثلا " إذا أنهيت خدمة الموظف 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، أما في حال العزل من الوظيفة أو فقدانها أو فقد الجنسية فيحرم الموظف من حقوقه المالية بمجرد تحقيق أي من هذه الحالات"¹.

الفرع الثاني : صرف تعويض نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في أثناء خدمته

تنص المادة 104 من نظام الخدمة المدنية الأردني بأنه " إذا انتهت خدمة الموظف

بغير العزل أو فقد الوظيفة فيدفع له بعد انفكاكه عن العمل بدلا يعادل مجموع الراتب

و العلاوات عن مدة الإجازات السنوية التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته ، كما لو كان على راس عمله على أن لا يزيد المجموع على 60يوما"².

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يمنح الموظف العمومي هذا الحق بل اكتفى بالاستثناء في

حالة تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حالة ضرورة المصلحة أو سمحت به، كما جاء في

المادة 205 و المادة 206 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية، حيث تنص على " لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب"³، " يمنع

تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى"⁴

1- عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص 373.

2- عبد العزيز سعد مانع العنزي، المرجع نفسه، ص 375.

3- المادة 205 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

4- المادة 206 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

و الجدير بالذكر أن البديل النقدي الذي اقره المشرع الأردني لا يطبق إلا في مجال الإجازات السنوية الدورية دون غيرها من الإجازات .

الفرع الثالث : الحق في مكافأة نهاية الخدمة

بغض النظر عن السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة فإن الموظف يستحق تعويضا عن مدة خدمته التي قضاها في الخدمة في حال ترك هذه الوظيفة، حيث أنه يترتب على إنهاء الخدمة الحرمان من راتب الوظيفة، فيعوضه القانون بما يشبه ذلك إما في صورة مبلغ يدفع للموظف مرة واحدة فتسمى بذلك (المكافأة) أو في شكل مبلغ شهري يستحقه الموظف مدى الحياة يؤول فيما بعد للورثة و يسمى بـ (الراتب) .

فيدفع مكافأة نهاية الخدمة أو صرف المعاش التقاعدي للموظف و يصدر تأميننا لاستمرار صرف بدل مرتبه في حال انقطاعه سواء بصفة مؤقتة أو مستديمة بسبب خارج عن إرادته¹، وخدمة للموظف استحق المكافأة أو المعاش، وإن لم يستوفي مدة الاشتراك اللازمة للحصول على المعاش استحق مكافأة نهاية الخدمة مقابل جهده وتعبه الذي بذله طول خدمته في الوظيفة أيا كان سبب إنهاء الخدمة باستثناء حالة الفصل في حالة التجربة².

1- محمد خالد عبد الفتاح، نظام العاملين المدنيين للدولة، دار الحقانية، الطبعة الأولى، 2006، القاهرة، ص 146.

2- سلامة وهيب عياد، الفصل بغير الطريق التاديبى و رقابة القضاء، مكتبة الأنجلو، بدون سنة نشر، مصر، القاهرة، ص

الخطبة

الخاتمة

في ختام بحثنا هذا لاضير أن نقدم خلاصة لما تطرقنا إليه، فقد تناولنا أن الدولة شخص معنوي يسعى لتلبية حاجيات مواطنيه وإشباع رغباتهم التي لا حصر لها، وعرفنا أنه لا بد لها من أشخاص يقومون مقامها و يمثلونها أمام المحافل الداخلية و الخارجية، و هم من نطلق عليهم صفة الموظفين العموميين.

بعدها تطرقنا إلى مفهوم الموظف و الوظيفة و العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، ثم كانت لنا جولة تحليلية تعرفنا من خلالها على مختلف الأسباب التي من خلالها يمكن أن تنقضي العلاقة الوظيفية بصفة غير تأديبية.

و قد قسمناها إلى أسباب طارئة تطرأ على حياة الإنسان و وضعيته إتجاه وظيفته و وطنه و عرفنا أن الموظف العمومي يفقد وظيفته و صفته بمجرد تخليه عن جنسيته و تعرفنا على الحالات التي يفقد بها جنسيته، و تعرفنا على أن الموت سبب من أسباب إنقضاء العلاقة الوظيفية سواء كانت وفاة طبيعية أو تسبب فيها حادث في العمل أو مرض مهني و تعرفنا عن مختلف الآثار المترتبة عن الوفاة خاصة لذوي الحقوق وورثة الموظف المتوفي.

وتناولنا أيضا نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية في حالاتها العادية والمتمثلة في التقاعد و الإستقالة و التسريح الغير تأديبي.

ومن خلال تحليلنا لهذه الأسباب تم التطرق إلى آثار كل حالة على حدى وفقا للتشريع المعمول به و اعتمادا على مراجع خارجية ساعدتنا في الوصول إلى النتائج التالية:

- إن الموظف العام هو يد الإدارة في ممارسة نشاطها و هو العنصر الأهم في المنظومة الوظيفية وهذا ما يستوجب على المشرع ان يسن قوانين تحفظ له حقوقه، و تضمن السير الحسن للمرفق العام، والفائدة المرجوة من علاقة كل طرف بالآخر.
- إن المشرع حاول أن يضبط نظام سير المرفق العام بانتظام وياضطراد الذي يتساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية،و تكشف النصوص المنظمة لجميع الحالات عن حماية واسعة للموظف سيما من خلال الحق في الدفاع و الإطلاع ، كما يثنى على المشرع كذلك ما أوجده بشأن التحديد الدقيق للنصوص القانونية التي تخص كل حالة بذاتها.

- سعي المشرع دوماً لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة بما يخدم المصلحة والمنفعة لجميع المواطنين، حيث نجد أن المشرع قد ربط ممارسة الموظف العمومي في إنهاء علاقته بقرارات تصدرها السلطة الإدارية المختصة، حتى وإن كان حق التوقف ممنوح له بقوة القانون.
 - وقد أدرك المشرع صعوبة الآثار المترتبة على كل قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية لذا أورد بعض الأحكام التي من شأنها التخفيف من هذه الآثار التي من شأنها أن تتعدى الحد المعقول في حماية كل من الموظف و المستخدم بصفة عامة.
- أما من ناحية الإقتراحات فنهيب بالمشرع أن يولي الموظف بعض الإهتمام خاصة بعد خروجه على التقاعد، و محاولة مضاهات التشريعات الأخرى خاصة ناحية التعويض على العطل.
- وختاماً نرجو من الله العلي القدير أن نكون قد وفقنا في الإمام بجنابات الموضوع، والله الموفق وهو من وراء القصد وهو الهادي إلى سواء السبيل.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر

• المواثيق

- الميثاق الوطني لعام 1976.
- الميثاق الوطني لعام 1986.

• الأوامر

- الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر عدد 46 بتاريخ 1966/07/08.
- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 49 بتاريخ 1966/06/11.
- الأمر رقم 24/67 المؤرخ في 1967/01/18 المتضمن قانون البلدية، ج.ر، عدد 06 بتاريخ 1967/01/18.
- الأمر رقم 38/69 المؤرخ في 1969/05/22 المتضمن قانون الولاية، ج.ر، ع 44 بتاريخ 1969/05/23.
- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 78 بتاريخ 1975/09/26.
- الأمر 18/96، المؤرخ في 1996/07/06، يعدل و يتم الأمر 12/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتضمن قانون التقاعد، ج.ر عدد 42 بتاريخ 1996/07/07.
- الأمر 19/96، المؤرخ في 1996/07/06، يعدل و يتم الأمر 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر عدد 42 بتاريخ 1996/07/07.
- الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل و يتم الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج.ر عدد 15 بتاريخ 27 فيفري 2005.
- الأمر رقم 02/06 المؤرخ في 28/02/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج.ر عدد 12 بتاريخ 2006/03/01.

- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ع 46 المؤرخة في 16/07/2006.
- القوانين والمراسيم
 - القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06/09/2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر عدد 57 بتاريخ 08/09/2004.
 - القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج.ر عدد 28 بتاريخ 05/07/1983.
 - القانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر العدد 28 بتاريخ 05/07/1983.
 - القانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر عدد 28 بتاريخ 05/07/1983.
 - القانون 11/84 ممضي في 09/06/1984، يتضمن قانون الأسرة، ج.ر عدد 24 بتاريخ 12/06/1984.
 - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 17 بتاريخ 25/04/1990.
 - القانون 11/98 المؤرخ في 22/08/1998، المتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي (1998-2002)، ج.ر عدد 62 بتاريخ 24/08/1998.
 - القانون رقم 05/99 المؤرخ في 04/04/1999، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 24 بتاريخ 07/04/1999.
 - القانون رقم 01/01 المؤرخ في 31/01/2001، المتعلق بعضو البرلمان المعدل والمتمم، ج.ر عدد 09 بتاريخ 04/02/2001.
 - لقانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 14 بتاريخ 08/03/2006.
 - القانون 09/08 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر العدد 21 بتاريخ 23/04/2008.

- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007، يحدد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدن وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم وقواعد تسببرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر، ع 61 المؤرخ في 30/09/2007.
- المرسوم التنفيذي رقم 215/94 المؤرخ في 23/07/1994، المحدد لأجهزة وهياكل الإدارة العامة للولاية، ج.ر عدد 48 بتاريخ 27/07/1994.
- المرسوم 144/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 08/06/1966 (ملغى).
- المرسوم رقم 148/66 المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 08/06/1966 (ملغى).
- المرسوم رقم 60/74 المؤرخ في 20 فيفري 1974، يتضمن إنشاء إطار من الموظفين المدنيين الشبيهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني وتحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبيهين الدائمين بالعسكريين، ج.ر عدد 34 بتاريخ 26/04/1974، المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 71/95 المؤرخ في 01 مارس 1995، ج.ر عدد 16 بتاريخ 26/03/1995.
- المرسوم 28/84 المؤرخ في 11/02/1984، المتعلق بكفاءات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من قانون 13/83، العدد 07 بتاريخ 14/02/1984.
- اللائحة المؤرخة في 02/03/2010 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، تتضمن القانون الأساسي الخاص لموظفي المجلس الشعبي الوطني، ج.ر عدد 37 بتاريخ 09/06/2010.
- اللائحة المؤرخة في 11/03/2010 الصادرة عن مجلس الأمة، تتضمن القانون الأساسي الخاص لموظفي مجلس الأمة، ج.ر عدد 37 بتاريخ 09/06/2010.

• أحكام القضاء

- المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، القرار رقم 59168 مؤرخ في 25/06/1990، المجلة القضائية، عدد 03، 1992، الجزائر ص 121.
- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 45346، فهرس رقم 698، بتاريخ 10/09/2008، قضية السيد ل.ع.ش، ضد وزارة الدفاع الوطني، (قرار غير منشور).

- قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 055433، فهرس رقم 415، بتاريخ 2010/04/08، (قضية والي ولاية تلمسان ومن معه، ضد ب.ط)، (قرار غير منشور).

ثانيا: المراجع

• الكتب

- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 02، ديوان المطبوعات الجامعية، 1978، الجزائر.
- أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي الدولي - الجنسية - ، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2011.
- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1984.
- الطيب زروتي، الوسيط في الجنسية الجزائرية، دون طبعة، مطبعة الكاهنة، الجزائر، 2002.
- أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، طبعة 2007.
- بوعلام السنوسي، قانون الوظيفة العمومية، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، طبعة 2010.
- جلييلة بن عياد وخالد بوعلي، الجنسية الجزائرية في ظل التعديلات الجديدة، الطبعة الثانية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
- حفيظة السيد الحداد، المدخل إلى الجنسية ومركز الأجانب، الطبعة الأولى، منشورات الحلب الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010.
- حمدي سليمان قبيلات، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة، الطبعة 01، دور وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.
- سليمان سليم بطارسه، نظام الوظيفة العامة في المملكة الأردنية الهاشمية، ط 1، مطبعة كنعان، أربد (الأردن)، 1997.

- سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، طبعة 1990.
- سامي جمال الدين، الإدارة العامة، ط 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006.
- سلامة وهيب عياد، الفصل بغير الطريق التأديبي و رقابة القضاء، مكتبة الأنجلو، بدون سنة نشر، مصر، القاهرة.
- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1978، القاهرة.
- عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1967، مصر.
- عبد الغفار إبراهيم موسى، التعويض النقدي لرصيد الأجازات الاعتيادية بعد انتهاء الخدمة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2003.
- عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، ج 1، مطبعة حيرد، الجزائر، 1998.
- فؤاد مهنا، مبادئ و أحكام القانون الإداري، 1978، مصر.
- فرانسوا كزافييه، (صرف الموظفين العموميين من الخدمة إجراء نادر)، مجلة القانون العام وعلم السياسة، ترجمة محمد عرب صاصيلا، العدد 6، بيروت، 2006.
- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، طبعة 1982.
- قصي محمد العيون، شرح أحكام الجنسية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، طبعة 2002.
- محمد أنس قاسم عفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1984.
- محمد محمد بدران، الوظيفة العامة، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة، دار النهضة العربية، طبعة 1990.

- محمد محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1996، مصر.
- محمود حلمي، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري وبالقطاع العام، ط1، دار الاتحاد العربي للطباعة، القاهرة، 1970.
- محمد خالد عبد الفتاح، نظام العاملين المدنيين للدولة، دار الحقانية، الطبعة الأولى، 2006، القاهرة.
- مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، 2011، الجزائر.
- مولود ديدان، مدونة المعاشات و التقاعد، دار بلقيس، الدار البيضاء، دون سنة نشر، الجزائر.
- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، ط 4، دار المجدد للنشر والتوزيع، سطيف، الجزائر.
- نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، ط 4، الآفاق المشرقة ناشرون، الشارقة، 2012.

• الكتب الأجنبية

- Jean-Marie AUBY, Jean-Bernard AUBY, Droit de la fonction - publique, Dalloz, Paris, 3eme éd,1997.
- André DELAUBADERE, Traité de droit administratif, 7è éd, L.G.D.J, Paris, 1980.

• الأطروحات و المذكرات

- حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2013/2012
- مقدم سعيد، أنظمة الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2006.
- أحمد صديقي، الجنسية الجزائرية بين الإكتساب و الفقد، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، 2007.

- عبد العزيز سعد مانع العنزي، (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام- دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي)، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012.
- سعيدة لعموري، (حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري)، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2012، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- مخروط حنان، الفصل التأديبي للموظف العمومي في تشريع الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر، سنة 2012-2013، بسكرة.

● المقالات

- د.بلعربي عبد الكريم، (الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري)، مجلة دفاتر السياسة و القانون، عدد 16، جانفي 2017.
- عبد الحق دهبى، (المفهوم الإداري والجنائي للموظف العمومي في التشريع والفقهاء والقضاء المغربي- دراسة مقارنة)، مجلة القصر، قصر العدالة، الدار البيضاء، ع 10.
- فرحان نزال حميد المساعيد، (الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري)، مجلة الحقوق، جامعة البحرين، المجلد 8، ع 2.
- محادي مبروك، (المنازعات المتعلقة بحوادث العمل)، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية ، المحكمة العليا، الجزء الثاني، الغرفة الاجتماعية، 1997.

● المحاضرات

- محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العامة، أقيت على طلبة السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2013/2012.
- مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الموسم الجامعي 2009/2008.
- دجال صالح، الوجيز في الوظيفة العمومية، محاضرات أقيت على طلبة السنة الرابعة ليسانس، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2004-2003.

- أستاذ بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة أمجد بوقرة، بومرداس، الموسم الجامعي 2018/2017

● المواقع الإلكترونية

- الموقع الإلكتروني: <http://www.dgfp.gov.dz/ar/stat.asp>
- الموقع الإلكتروني: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AA>

فهرس

ر.صفحة	العنوان
03	مقدمة
07	فصل تمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية
08	المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية (العامة)
08	المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية
08	الفرع الأول: المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية
09	الفرع الثاني: المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية
10	الفرع الثالث: المفهوم الراجح للوظيفة العمومية
11	المطلب الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية
12	الفرع الأول: النظام المفتوح للوظيفة العمومية
14	الفرع الثاني: النظام المغلق للوظيفة العمومي
16	الفرع الثالث: موقف قانون الوظيفة العمومية الجزائري من النظامين
18	المطلب الثالث: مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
20	الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
22	المبحث الثاني: مفهوم الموظف وعلاقته بالإدارة
22	المطلب الأول: تعريف الموظف
22	الفرع الأول: تعريف الموظف بالمعنى الواسع
24	الفرع الثاني: تعريف الموظف بالمعنى الضيق
25	الفرع الثالث: تمييز الموظف عن باقي عمال الدولة
29	المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف بالإدارة
29	الفرع الأول: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية (نظرية العلاقة التعاقدية)
30	الفرع الثاني: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية (نظرية العلاقة التنظيمية)
31	الفرع الثالث: تكييف علاقة الموظف بالإدارة في القانون الجزائري
34	الفصل الأول: أسباب الإنقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية
35	المبحث الأول : الأسباب الطارئة لنهاية العلاقة الوظيفية
35	المطلب الأول: إنقضاء العلاقة الوظيفية بفقدان الجنسية
36	الفرع الأول: فقدان الجنسية الجزائرية الأصلية.
40	الفرع الثاني: فقدان الجنسية الجزائرية المكتسبة
40	المطلب الثاني: إنقضاء العلاقة الوظيفية بالوفاة

41	الفرع الأول : الوفاة الطبيعية
44	الفرع الثاني : الوفاة الناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل
48	المبحث الثاني: الأسباب العادية (الغير طارئة) لإنقضاء الحياة الوظيفية
48	المطلب الأول : الإحالة على التقاعد
48	الفرع الأول: الحق في التقاعد في مختلف القوانين
50	الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد
51	الفرع الثالث: كيفية الإحالة على التقاعد
52	الفرع الأول: الحق في الاستقالة في مختلف القوانين
54	الفرع الثاني : أنواع الاستقالة
57	المطلب الثالث: التسريح الإداري (الغير تأديبي)
57	الفرع الأول التسريح لعدم الكفاءة المهنية
59	الفرع الثاني التسريح لعدم اللياقة الصحية
61	الفرع الثالث: التسريح لأسباب اقتصادية
64	الفصل الثاني: الآثار المترتبة على نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية
65	المبحث الأول: الآثار المترتبة على النهاية العادية للحياة الوظيفية
65	المطلب الأول: الآثار المترتبة على التقاعد
66	الفرع الأول: بالنسبة للموظف العمومي
66	الفرع الثاني: بالنسبة للإدارة العمومية
67	المطلب الثاني : الآثار المترتبة على الاستقالة
68	الفرع الأول : آثار الاستقالة الصريحة
69	الفرع الثاني : آثار الاستقالة الضمنية
70	المطلب الثالث: الآثار المترتبة على الوفاة
71	الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية
71	الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني
74	المبحث الثاني : الآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية غير العادية للحياة الوظيفية
74	المطلب الأول : الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف
75	الفرع الأول : إلى أي مدى يمكن إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته؟
75	الفرع الثاني : إلى أي مدى يمكن مساءلة الموظف تأديبياً؟
76	المطلب الثاني : الآثار المادية لانتهاء خدمة الموظف
76	الفرع الأول : تحديد تاريخ انقطاع المرتب

الفهرس

77	الفرع الثاني : صرف تعويض نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في أثناء خدمته
78	الفرع الثالث : الحق في مكافأة نهاية الخدمة
80	الخاتمة
82	قائمة المصادر والمراجع