

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



حرية الموظف العمومي
في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي
في التشريع الجزائري

- تخصص قانون إداري -

إشراف
الأستاذ : شوقي يعيش تمام

إعداد
الطالبة : سعيدة لعموري

الموسم الجامعي: 2012 / 2013 م

الإهداء

إلى

والديا الكريمين

إلى أساتذتي الأجلّاء

إلى أبنائي الأعزاء

إلى إخوتي الأشقاء

إلى زملائي الأوفياء

إلى كل من ساعدني

من بعيد أو قريب

إلى كل طالب علم

يبتغي به وجه الله

إلى هؤلاء جميعا أهدي عملي هذا

ولا أخصّ بالذكر أحد حتى لا أنس أحد

شكر و عرفان

إلى أستاذي المشرف

الأستاذ القدوة هوقوي يعيش تمام

الذي دأب لي الصعاب

ومد لي الطريق

وساعدني

بكل ما أوتي من قوة

أعطاني وقته وتحمل إلحاحي

كان المعلم والمرشد والمشكاة

أحسن المعاملة والمعلومة .

شكر خاص للأستاذات

عزيزة شبري ، عتيقة بلجل ، سميرة معاشي

يعجز اللسان والقلم عن ذكر ما قدمته و ما فعلته من أجلي جزاهن الله كل خير

شكر خاص

لأعضاء اللجنة الذين وافقوني في الأيام المفتوحة للماستر ،

الأستاذ علي حمامية و الأستاذ فريد علواش و الأستاذة أم الخير بوقرة .

سعيدة

المقدمة

مقدمة

يكتسي موضوع الموظف العمومي أهمية بالغة وسط موضوعات القانون الإداري ، ذلك أنّ الموظف العمومي هو العصب المحرك لأي إدارة أو مؤسسة عمومية ذات طبيعة إدارية خصوصا إذا ما اعتبرنا أنّ هذه الأخيرة هي المحور الذي يدور حوله وجود وتطبيق القانون الإداري ، والعلّة في ذلك أن المؤسسات العمومية ذات الطبيعة الإدارية ما هي في النهاية إلا شخص معنوي ، ولا يمكن أن تكون غير ذلك ، وبالتالي فهي تحتاج إلى من يعبر عن إرادتها و يباشر نشاطاتها سلبية كانت أم ايجابية (ضبط إداري أو مرفق عام) ، فلا يمكن إذن تصوّر مرافق عمومية من غير موظفين عموميين ، ولا موظفين عموميين دون وجود مرافق عمومية (إدارات عمومية) ، فهما وجهان لعملة واحدة هذا من ناحية .

ومن ناحية أخرى رغم أنّ تقلد المهام و الوظائف في الدولة ، هو حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين ، فلا يعني ذلك عدم تدخّل المشرّع لتنظيم كيفية الالتحاق بالوظيفة العمومية، و كذا وضع الشروط الواجب توافرها في طالب الوظيفة .

و بالتالي فعلاقة الموظف العمومي بالإدارة المستخدمة في الجزائر، وعلى غرار الكثير من التشريعات هي علاقة أساسية تنظيمية ، ممّا يعني أن أحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من التزامات مستمدة من نصوص القانون بمختلف درجاته.

و من بين أهم واجبات الموظف العمومي فور التحاقه بالوظيفة المعين فيها ، تأدية مهامه بكل أمانة وانضباط و إتقان بصفة شخصية ، محترما الأوقات المخصّصة لممارسة المهام الوظيفية .

فالمرافق العمومية ما وجدت إلا لتقديم الخدمات للأفراد و إشباع حاجات عامّة وجوهية في حياتهم ، و ممّا لا شك فيه أنّه يترتّب على انقطاع تلك الخدمات حصول خلل و اضطراب في حياتهم اليومية ، ولهذا فإنّ من أهم المبادئ التي تحكم المرافق العمومية ، مبدأ سيرها بانتظام واطراد و هو مبدأ لا يحتاج تقريره لنص تشريعي خاص لأن طبيعتها (المرافق العمومية) تستلزم ذلك .

ومن بين أهمّ الحقوق المعترف بها للموظّف في مقابل تحمّل أعباء الوظيفة هي الحق في العطل و الغيابات ، الإضراب ، الإحالة على الاستيداع ، الانتداب ، و وضعية خارج الإطار .

كما أنّه من حقه إنهاء العلاقة الوظيفية سواء عن طريق الاستقالة أو التقاعد أو أي طريقة أخرى ، والملاحظ أنّ جميع تلك الحقوق سالفه الذكر تشترك في كون مباشرتها ينتج عنها التوقّف عن أداء ممارسة النشاط الوظيفي ، فهل هناك تعارض بين الحقين ؟ وهل الموظّف العمومي يباشر الحقوق السالفه الذكر وقت ما شاء ، وكيفما شاء ؟.

أسباب اختيار الموضوع

يمكن التمييز بصدده هذه الأسباب بين الأسباب الذاتية من جهة والأسباب الموضوعية من جهة أخرى .

أما بالنسبة للأسباب الذاتية فتتمثل عموما في الرغبة الشخصية والمّلحة للغوص في جنبات هذا الموضوع واستجلاء ما له وما عليه ، خصوصا وأنّه من صميم وعمق موضوعات القانون الإداري الأكثر إثارة وجذبا للباحث المشتغل في هذا المجال ، وهو الأمر الذي يجعله في النهاية موافقا لتخصصي في الماستر .

أما بالنسبة للأسباب الموضوعية فتتمثل على وجه التحديد في ندرة المراجع والدراسات العلمية والأكاديمية حول هذا الموضوع ، وإذ نعني بالدراسات هنا تلك الدراسات المتخصصة التي تعنى بتحليل القواعد المتعلقة بكيفيات التوقّف عن ممارسة النشاط الوظيفي ، في الوقت الذي نلاحظ فيه أنّ المراجع العامّة المحصّلة ومع قلتها في الجزائر ، فإنها لا تكاد تذكر هذا الموضوع إلّا ضمن صفحة أو صفحتين على الأكثر ، ومن هنا اتجهت إرادتنا نحو إثراء المكتبة القانونية الإدارية بمثل هذا الموضوع المتخصّص الذي يهّم الموظّف والإدارة على حد سواء .

ثم أنّ الدافع الآخر لاختيار هذا الموضوع بالتحديد: يعود لما لمستّه من أهميّة المرافق العمومية (الإدارات العمومية) في حياة الأفراد من جهة ، و كون القائم على تلبية تلك

الخدمات هو إنسان بطبعه لا آلة صماء من جهة ثانية .

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في أهميتين ، أهمية نظرية (علمية) و أخرى تطبيقية (عملية) .

فالأهمية النظرية للدراسة ، تأتي من خلال ارتباط هذا الموضوع بمدى استعمال الموظف العمومي للحقوق التي تجسد حرّيته في التوقف عن مزاولة النشاط الوظيفي ، ومحاولة التمييز بين مختلف مظاهره (العطل ، الغيابات ...إلخ) باعتباره مرتبط بانقطاع الموظف العمومي عن تلبية شؤون الأفراد و احتياجاتهم في مجال معين .

أما الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة ، تتجلى في دراسة موضوع حرّية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي انطلاقا من مكانته الدستورية و القانونية ، و محاولة إسقاطه على الناحية الواقعية ، أي أثر ممارسة هذه الحرّية على الموظف العمومي نفسه ، من حيث التمتع بالحقوق المرتبطة بأداء الخدمة وكذا أثرها على علاقته الوظيفية بالإدارة المستخدمة ، دون إغفال أثر ذلك على سير المرافق العمومية بانتظام واطراد ، وعلى حق المواطن أو الفرد في الانتفاع بنشاط الإدارة ، ومن ثمّ الحفاظ على النظام العام.

و الإشكالية المطروحة :

هي : ما مدى سلطة الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ؟ هل تلك السلطة مقيدة أم مطلقة ؟ و ما هي الآثار المترتبة عنها ؟.

المنهج المتبع في الدراسة

المنهج التحليلي ، وذلك بالتحليل و التعليق على النصوص القانونية التي عالجت الموضوع محلّ الدراسة .

و للإجابة على الإشكالية المطروحة وفق المنهج المتبع ، سوف تتمّ الدراسة عبر فصلين اثنين ، نخصّص الأوّل لدراسة ، حرّية الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن

ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري و ذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين ،
يخصّص الأول للحق في العطل و الغيابات بينما نتناول في الثاني الوضعيات القانونية
الأساسية و حق الإضراب ، في حين نخصّص الفصل الثاني لدراسة حرّية الموظّف
العمومي في التوقّف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، و ذلك من
خلال تقسيمه كذلك إلى مبحثين ، يخصّص الأول لتناول ، حق الاستقالة ، بينما نتناول في
الثاني حق التقاعد .

الفصل

الأقول

الفصل الأول

حرية الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري

ينصرف مدلول حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي إلى ذلك العمل الإرادي الناتج من قبل الموظف رغبة منه في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة محددة من الزمن أو غير محددة (دائمة) ، عكس الوقف (التوقيف) عن ممارسة النشاط الوظيفي ، الذي اختلفت النظم المقارنة بشأن تسمياته ، فمنهم من وصفه بكف يد الموظف العمومي عن العمل⁽¹⁾ أو سحب اليد أو الوقف الاحتياطي ، في حين عرفه بعض الفقهاء بأنه "منع الموظف عن ممارسة أعمال وظيفته جبرا عنه بصفة مؤقتة"⁽²⁾.

الوقف الاحتياطي عن العمل _ كوضع وظيفي _ يعني إقصاء الموظف المتهم و إعفائه ممارسة وظيفته مؤقتا ، حيث لا يباشر الموظف في فترة وقفه عن العمل _ احتياطيا _ أي عمل وظيفي ، ولا يتولى أي سلطة تستند إلى الوظيفة العمومية⁽³⁾، أي هو إجراء تتخذه الإدارة ضد الموظف من شأنه توقيف الموظف العمومي عن مباشرة نشاطه الوظيفي لمدة معينة مع احتفاظه بصلاته الوظيفية ، و قد يكون إما بقوة القانون (كحالة حبس الموظف) حيث أنه يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه⁽⁴⁾ ، أو أن يكون إجراء تحفظيا (احتياطيا ، احترازيا) في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، فتقوم السلطة التي لها

(1) _ للتفصيل أنظر رائد" محمد عادل" خليل بيان ،"كف يد الموظف العام عن العمل" _ دراسة مقارنة _ " رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بابل ، 2009 ، ص . 9 و ما بعدها .

(2) _ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري . دار الجامعة الجديدة الأزاريطة الإسكندرية ، 2008 . ص 289 .

(3) _ نواف كنعان ، القانون الإداري . الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2009 . ص . 99 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 174 من الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006) ، ص . 15 .

صلاحيات التعيين⁽¹⁾ بتوقيفه عن مهامه فوراً⁽²⁾ ، أو أنه قد يتخذ صورة العقوبة التأديبية⁽³⁾ .

أما التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي و الذي يعكس إرادة و حرية الموظف العمومي ، تتمثل صورته في جملة من الحقوق المعترف بها قانوناً للموظف العمومي ، و سوف نخصّص هذا الفصل لدراسة الحقوق التي ينتج عنها التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط ، مع توضيح مدى سلطة الموظف العمومي في مباشرة تلك الحقوق في التشريع الجزائري أساساً من خلال تناول الحق في العطل و الغيابات (مبحث أول) ، الوضعيات القانونية الأساسية و حق الإضراب (مبحث ثاني) .

(1) _ تتمثل سلطات التعيين في (الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية ، الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية ، رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية ، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة) ، و ذلك حسبما جاء في نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 ، يتعلّق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، (ج ر العدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990) ، ص . 444 . _ فؤاد حجري ، قانون الوظيف العمومي . ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2006 ، ص . 206 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 173 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 15 . _ مولود ديدان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . دار بلقيس ، الدار البيضاء ، الجزائر ، دون سنة نشر ، ص . 32 .

(3) _ تنص المادة (163) من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " تصنّف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات: ... 2_ الدرجة الثانية _ التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة أيام (3) ، _ الإنذار الكتابي ، _ التوبيخ . 3_ الدرجة الثالثة : التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام ، ... " ، مرجع سابق ، ص . 15 .

المبحث الأول

حق العطل و الغيابات (Les droit de congés et absences)

حددّ المشرّع الجزائري على غرار بقية التشريعات في العالم الشروط الواجب توافرها لاكتساب صفة الموظف العمومي ، من خلال نص المادة الرابعة (4) من الأمر رقم 03/06 ، فبالإضافة لشروط التعيين من قبل السلطة الإدارية المختصة ، و الترسيم في رتبة في السلم الإداري (1)، و كذا التعيين في وظيفة عمومية يتوجب أن يكون التعيين في وظيفة دائمة (2).

وديمومة الوظيفة تنطوي على عنصرين ، أحدهما موضوعي و الآخر شخصي(3)، فالعنصر الموضوعي يعني أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف في ذاتها و بطبيعتها وظيفة دائمة (4) أي ليست مؤقتة أو موسمية تقتضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت (5) .

أما العنصر الشخصي في دائمية الوظيفة ، مؤداه أن يكون عمل الشخص بصفة دائمة و مستمرة ، بحيث يتفرغ للنشاط الوظيفي تفرغا دائما دون انقطاع ، فإذا كان عمل الشخص عارضا أو مؤقتا أو موسميا ، فلا ينطبق عليه وصف (6) الموظف العمومي ، لكن هذا لا يعني أن يعمل الموظف طيلة ساعات النهار و أيام السنة دون راحة ، فهذا لا يمكن

(1) _ للتفصيل في موضوع الترسيم أنظر ، هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية . دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص.100.

(2) _ تنص المادة رقم 4 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " ، مرجع سابق ، ص . 4 .

(3) _ محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا . دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص. 34.

(4) _ حسين عثمان محمد عثمان ، أصول القانون الإداري . دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 . ص. 655 .

(5) _ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص . 34 .

(6) _ محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري _ الطبعة الأولى _ ، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2003 ، ص . 291 .

حدوثه، مهما كانت استطاعة الموظف ، كون هذا الأخير شخصا طبيعيا و أن مواصلته لعمله دون انقطاع و بدون فترات يستريح فيها من عناء العمل يقعه عن المواصله ، و يصل به إلى حدّ تكليفه بما لا يستطيعه ، فالنفس في طبيعتها لها طاقة (1) محدّدة .

و تطبيقا لذلك استقرّت التشريعات المختلفة و من بينها التشريع الجزائري على منح الموظف الحق في الحصول على فترات ينقطع بها عن ممارسة النشاط الوظيفي دون مساءلة ، و سنتناولها إتباعا ، كل من الحق في العطل (مطلب أول) ثم الحق في الغيابات (مطلب ثاني) .

المطلب الأول

الحق في العطل (Le droit aux congés)

يعتبر الحق في العطل من الحقوق المعترف بها عالميا إذ تقرّه جميع التشريعات ، التي عالجت الوظيفة العمومية ، فهو من الحقوق المعنوية التي يستحقها الموظف العمومي لقاء ما يقدمه من مجهود في المرفق العمومي ، و لتمكينه من الراحة لمُدّة من الزمن لإنماء قدراته و زيادة نشاطه (2) ،

تنص المادة رقم 3/55 من دستور الجمهورية الجزائرية (3) على أنّه " الحق في الراحة مضمون ، يحدد القانون كيفية ممارسته " ،

(1) _ سعد نواف العنزى . النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 ، ص . 18 .

(2) _ أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، " حرية الموظف العام في التوقف عن العمل _ دراسة مقارنة _ " ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بابل ، 2009 ، ص . 61 .

(3) _ المادة رقم 3/55 من دستور الجمهورية الجزائرية حسب آخر تعديل له بموجب القانون رقم 19/08 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق 15 نوفمبر سنة 2008 و يتضمّن التعديل الدستوري (ج ر العدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر سنة 2008) . أنظر كذلك مولود ديدان ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية _ حسب آخر تعديل له نوفمبر 2008 _ . دار بلقيس ، الدار البيضاء ، الجزائر ، دون سنة نشر ، ص . 20 .

و نظرا لأهمية هذا الحق فقد تم الاعتراف به دستوريا⁽¹⁾ و تنظيمه قانونيا عبر مراحل عبر مراحل عدّة مرّت بها الوظيفة العمومية في الجزائر⁽²⁾ ، و سوف نركّز على دراسة الحق في العطل في إطار الأمر رقم 03/06 ساري المفعول⁽³⁾ مع الإشارة في

(1) _ لقد تمّ الاعتراف بالحق في الراحة صراحة بموجب نص المادة رقم 63 من دستور سنة 1976 ، أنظر الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 30 ذي القعدة عام 1396 الموافق 22 نوفمبر سنة 1976 ، و المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (ج ر العدد 94 الصادرة بتاريخ 1976) ، ص . 1304 . ، المعدّل بموجب القانون رقم 06/79 مؤرخ في 12 شعبان عام 1399 الموافق 7 يوليو سنة 1979 ' (ج ر العدد 28 الصادرة بتاريخ 10 يوليو سنة 1979) ، و القانون رقم 01/80 مؤرخ في 24 صفر عام 1400 الموافق 12 يناير سنة 1980 (ج ر العدد 3 الصادرة بتاريخ 15 يناير سنة 1980) . و نص المادة رقم 52 من دستور سنة 1989 ، حيث اقترن النص عليه بالنص على الحق في العمل ، أنظر دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 22 رجب عام 1409 الموافق 28 فبراير سنة 1989 يتعلّق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في 23 فبراير سنة 1989 (ج ر العدد 9 الصادرة بتاريخ أول مارس سنة 1989 . المعدّل بموجب ، المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 26 رجب عام 1416 الموافق 7 ديسمبر سنة 1996 ، يتعلّق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996 (ج ر العدد 76 الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر سنة 1996 ، و القانون رقم 03/02 المؤرخ في 27 محرّم عام 1423 الموافق 10 أبريل سنة 2002 (ج ر العدد 25 الصادرة بتاريخ 14 أبريل سنة 2002) ، و القانون رقم 19/08 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق 15 نوفمبر سنة 2008 و يتضمّن التعديل الدستوري (ج ر العدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر سنة 2008) ، أما في آخر تعديل دستوري له (دستور سنة 1989) لم يتغير مضمون المادة و إنّما تغير رقمها فقط ليتحوّل من رقم 52 إلى رقم 55 ، أنظر القانون رقم 19/08 المتضمن التعديل الدستوري، مرجع سابق .

(2) _ أنظر الأمر رقم 133/66 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 12 يونيو سنة 1966) ، و القانون رقم 12/78 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 يتضمّن القانون الأساسي العام للعامل (ج ر العدد 32 الصادرة بتاريخ 8 أوت سنة 1978) ، و المرسوم رقم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمّن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية (ج ر العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985) و الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع ، سابق . و لمزيد من التفصيل و للوقوف على أهمّ المراحل التي مرّ بها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر ، أنظر في ذلك _ هاشمي خرفي . مرجع سابق . ص . 37 و ما بعدها .

_ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحوّل من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، (2009 ، 2010) . ص . 107 و ما بعدها .
(3) _ الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

بعض الأحيان إلى النصوص القانونية الأخرى ذات العلاقة بالوظيفة العمومية كلما اقتضت ضرورة الدراسة ذلك.

خصّص المشرع الجزائري الفصل الثاني من الباب الثامن والفصل الأول من الباب التاسع من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، لتنظيم العطل المتنوّعة و كفاءات ممارستها ، التي يحقّ للموظف العمومي الحصول عليها ، حيث تضمّننا (الفصلين سالفين الذكر) أحكاما خاصّة بالعطل المختلفة ، وهي أحكام تخصّ الموظفين الخاضعين للقانون السابق ذكره، دون الفئات المستثناة قانونا ⁽¹⁾ .

و فيما يلي سوف نتطرّق لكيفية تأطير هذا الحق و ذلك من خلال التمييز بين العطل الاعتيادية (فرع أول) و العطل الاستثنائية (فرع ثاني).

الفرع الأول

العطل الاعتيادية (Les congés habituels)

القاعدة العامّة هي تفرّغ الموظف العمومي للممارسة النشاط الوظيفي ، بحيث يحضر عليه أن ينقطع عنه ، لكن و ممّا لا شك فيه أنّ استمراره في القيام بعمله و بنفس المستوى المطلوب منه في الأداء دون انقطاع يؤدي به إلى التهلكة ، و حفاظا على صحّة الموظف العمومي ، وعلى مردودية الخدمات العمومية ، تقرّر منح الموظف العمومي راحة لبعض الوقت يستردّ فيها نشاطه ⁽²⁾ .

أولا: العطلة الأسبوعية (Le congé hebdomadaire)

تنصّ المادّة رقم 191 من الأمر 03/06 على أنّه " للموظف الحق في يوم كامل في للراحة، أسبوعيا ، غير أنّه يمكن أن يؤجّل اليوم الأسبوعي للراحة ، في إطار تنظيم العمل ، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك . "

⁽¹⁾ _ تنصّ المادّة رقم 3/2 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على أنّه " لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة ، المستخدمين العسكريين ، المدنيين للدفاع الوطني ، بالإضافة إلى مستخدمي البرلمان . " مرجع سابق ، ص. 3.

⁽²⁾ _ أنظر محمّد إبراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق ، ص. 100 .

باستقراء نص المادة سالفة الذكر، نلاحظ أنّه لا حرّية للموظّف العمومي في ممارسة هذا الحق ، أي أنّه ليس بإمكانه أن يختار لنفسه يوم راحة أسبوعية كما يحلو له غير ذلك الذي يحدّده القانون ، أو أن يعمل في هذا اليوم من تلقاء نفسه ، أو أن يمتنع عن مزاوله النشاط إذا ما تمّ استدعاه للعمل في مثل هذه الأيام ، لأنّه من بين واجباته الوظيفية ، و الأخلاقيات التي يتوجّب عليه التحلّي بها (1) ، ليس في الجزائر فقط بل في كل بلدان العالم، تحت طائلة العقوبات التأديبية ، طاعة رؤساءه بما يسمح به القانون (2) .

و بالتالي فسلطة الموظّف العمومي في ممارسة هذا الحق ، سلطة مقيدة ، إذ لا خيار له في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتًا أو عدم الانقطاع عن ممارسته ، فهو رهن إشارة الإدارة المستخدمة ، خاضعا بذلك لنصوص القانون و الضرورة المتعلقة بمصلحة المرفق العام الناشط به (ضرورة استمرار سير المرفق العام بانتظام و اطراد) و ذلك حسب خصوصية كل مرفق وكل قطاع ، دون تجاهل حق الموظّف العمومي الذي عمل في يوم راحة قانونية (3) ، حقه في راحة تعويضية لنفس المدّة ، ضمانا للموازنة بين المصلحة الخاصة للموظّف والمصلحة العامّة .

(1) _ لمزيد من المعلومات حول الأخلاقيات التي يتوجّب على الموظّف العمومي التحلّي بها أنظر ، محمد الصيرفي ، أخلاقيات الموظّف العام . دار الكتاب القانوني ، دون بلد و سنة نشر ، ص . 13،14،15 ، 45...53 .

(2) _ لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع أنظر ، مازن ليلو راضي ، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامّة . دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 .

_ عاصم أحمد عجيلة ، طاعة الرؤساء في الوظيفة العامّة . عالم الكتب ، القاهرة ، 2009 ، ص . 195 و ما بعدها .

_ محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامّة . دار الجامعة الجديدة للنشر ، الأزاريطة ، الإسكندرية ، 2005 ، ص . 481 .

_ حمد محمد حمد الشلماني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامّة في القانون الليبي و القانون المقارن . دار المطبوعات الجامعية ، الأزاريطة ، الإسكندرية ، 2007 ، ص . 200 .

_ كمال رحماوي ، تأديب الموظّف العام . في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر ، الأبيار ، بوزريعة ، الجزائر ، ص . 73 .

(3) _ طالع نص المادّة رقم 2/193 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 17 .

ولا يختلف الأمر عمّ جاء به القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ساري المفعول عن بقية القوانين التي عرفها مجال هذه الأخيرة سواء تعلّق الأمر بالقانون رقم 12/78⁽¹⁾، أو المرسوم رقم 59/85⁽²⁾ ، أمّا الأمر رقم 133/66⁽³⁾ لم يشر صراحة لهذا الأمر .

ثانيا : العطل الرسمية (Les congés officiels)

لقد حذا المشرع الجزائري حذو غالبية دول العالم ، و اعترف للموظف العمومي بحقّه في التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي بمناسبة الأعياد الرسمية بموجب القانون رقم 278/63 المعدل و المتمم⁽⁴⁾ .

تشمل الأعياد الرسمية فئة الأعياد الوطنية ، كذكرى اندلاع الثورة التحريرية الكبرى الموافقة لغرة نوفمبر ، و ذكرى عيد الاستقلال الموافقة للخامس (5) من شهر جويلية ، ناهيك عن الأعياد الدينية التي تشترك فيها مع سائر الدول الإسلامية لا سيما العربية منها ، نذكر منها ، رأس السنة الهجرية الموافق للفاتح من شهر محرم و عيد عاشوراء الموافق للعاشر من نفس الشهر السابق ذكره ، ذكرى المولد النبوي الشريف الموافقة للثاني عشرة من الشهر الثالث (ربيع الأول) ، دون أن نغفل ذكر العيدين الدينيين ، عيد الفطر و عيد الأضحى المباركين ، والذين تمنح بحلولهما عطلة ليومين ، توافق الأول والثاني (1،2) من شهر شوال بالنسبة لعيد الفطر ، و العاشر والحادي عشر (10،11) من شهر ذي الحجة بالنسبة للثاني⁽⁵⁾ .

(1) _ طالع نص المادة رقم 79 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، مرجع سابق ، ص.730.
(2) _ طالع نص المادة رقم 89 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق ، ص . 348 .

(3) _ أمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .
(4) _ قانون رقم 278/63 مؤرخ في 26 يونيو سنة 1963 يتضمن قائمة الأعياد الرسمية ، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 419/68 مؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1388 الموافق 26 يونيو سنة 1968 يعدل بموجبه الأمر رقم 278/63 المؤرخ في 26 يونيو سنة 1963 و المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية ، (ج ر العدد 56 الصادرة بتاريخ 12 يوليو سنة 1968) .

(5) _ طالع نص المادة الأولى من الأمر رقم 419/68 ، مرجع نفسه ، ص. 1254 .

أمّا فيما يتعلّق بالمناسبات العالمية التي تتقاسمها مع بقية الدّول ، عربية كانت أم غربية ، إسلامية كانت أم دون ذلك ، نذكر منها ، رأس السنة الميلادية الموافق للفتاح من شهر جانفي (1)، وعيد العمال الموافق للفتاح من شهر ماي تمنح فيهما عطلة ليوم واحد لكل منهما.

و تجدر الإشارة أنّ ما يسري من أحكام بالنسبة لعطلة نهاية الأسبوع يسري على هذا النوع من العطل (الأعياد الرسمية) .

ثالثا : العطلة السنوية (Le congé annuel)

تعتبر العطلة السنوية من أيام الرّاحة القانونية ، و نظّمها المشرّع الجزائري من خلال نصوص المواد التي تضمّنها الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ساري المفعول ، حيث تمّ النصّ على استحقاق الموظف للعطلة السنوية ، توقيتها ، كيفية تجميعها ، و حالات عدم استحقاقها .

يستحق الموظف العمومي عطلة سنوية تختلف مدّتها بحسب فئته الوظيفية ، و كأصل عام تمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتدّ من أوّل يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة (2) ، وتحدّد مدّتها كحد أقصى ثلاثين (30) يوما كاملة (3) ، يتمّ احتسابها على أساس يومين و نصف في الشهر الواحد

(1) _ طالع المادّة الأولى من الأمر رقم 419/68 المعدّل و المتمم قانون رقم 278/63 المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية ، مرجع سابق ، ص . 1254 .

(2) _ طالع نص المادّة رقم 83 من القانون رقم 12/78 المتضمّن القانون الأساسي العام للعامل ، مرجع سابق ، ص . 730 . و المادّة رقم 89 من المرسوم رقم 59/85 المتضمّن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق ، ص . 348 . و المادّة رقم 196 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 17 .

أمّا الأمر رقم 66 / 133 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فلم يتّص صراحة على هذا التوقيت بالرغم من تنصيصه صراحة على حق الموظف في التمتع بعطلة سنوية ، مرجع سابق .

(3) _ وهي نفس المدّة المحدّدة في التشريع المغربي _ راجع في ذلك مليكة الصرّوخ القانون الإداري _ دراسة مقارنة _ . الطبعة السابعة _ ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، 2010 ، ص.393 .

أمّا في التشريع المصري فتختلف مدّتها باختلاف الأقدمية وعمر الموظف و تتراوح مدّتها بين 15 و 45 يوما وقد تزيد عن

من العمل⁽¹⁾ ، والشهر يعادل كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوما أو أربعة (4) أسابيع.

أما بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف تحسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة⁽²⁾، و تعتبر كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر (15) يوم معادلة لشهر من العمل بالنسبة لهم⁽³⁾.

أما الموظّفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني ، لا سيما ولايات الجنوب ، و كذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية ، خوّل لهم المشرّع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 28/95 الاستفادة من عطل إضافية ، تساوي عشرون(20) يوما كاملة⁽⁴⁾ .

و تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ، كل من فترة العمل الفعلي ، فترة العطلة السنوية فترات الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة ، فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل، فترات الراحة القانونية، فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية.

ذلك راجع في ذلك ، ماجد راغب الطلو . مرجع سابق . ص . 228، 229، 230 .

_ سعد نواف العنزي . النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 . ص . 119 .

_ عبد الغني بسيوني عبد الله . النظرية العامة في القانون الإداري ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، 2003 . ص . 337 .
، في حين تتراوح مدتها بين 20 و 30 يوما في التشريع الأردني ، راجع في ذلك ، نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص

. 128.

⁽¹⁾_ طالع نص المادة رقم 197 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص . 17 .

⁽²⁾_ طالع نص المادة 2/196 ، مرجع نفسه ، ص . 17 .

⁽³⁾_ طالع نص المادة 2/198 ، مرجع نفسه ، ص . 18 .

⁽⁴⁾_ Essaid Taib , **Droit de la fonction publique** .Edition Distribution Houma , Bouzaréah , Alger , 2003 , P , 167.

_ أنظر كذلك نص المادة رقم 8 من المرسوم التنفيذي رقم 28/95 المؤرخ في 10 شعبان عام 1415 الموافق 12 يناير

سنة 1995 ، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و

المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار و تامنغست و تندوف و إيليزي (ج ر العدد 4 الصادرة بتاريخ 29

يناير 1995)، ص . 7 .

و من مزايا هذا النوع من العطل و على غرار بقية التشريعات ، وبالرغم من توقف الموظف العمومي خلالها عن ممارسة النشاط الوظيفي ، اعتبرها المشرع فترة خدمة فعلية⁽¹⁾ ، منتجة لآثارها خاصة الآثار المادية و التي يأتي في مقدمتها الأجر⁽²⁾، غير أنه لا يمكن للموظف و بأي حال من الأحوال طلب تعويضها براتب⁽³⁾ ، أو تأجيلها ، كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى⁽⁴⁾، في حين تخول الإدارة ، إما جدولتها أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين ، إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك⁽⁵⁾.

و تمتع الموظف العمومي بعطلته السنوية لا ينتج عنه شل المرفق العام بشكل نهائي ، كون أن الموظف العمومي لا يمكنه الانقطاع عن ممارسة واجباته المرتبطة بمنصب عمله هكذا دون إشعار مسبق ودون علم وموافقة الإدارة المستخدمة، بالرغم من أحقيته للراحة السنوية ، حيث لأنه لو فتح الباب على مصراعيه للموظفين ليختار كل منهم الوقت الذي يناسبه لما استقامت الأمور و لتضررت و تعطلت مصالح المرفق العمومي ، و لا يمكن أن يقدر ذلك إلا القائمين عليه .

و بالتالي ، فعمليا يجب أن تتدخل الإدارة وتقوم بالتنسيق بين العطل السنوية للموظفين لتحافظ على استقرار العمل في المرفق العمومي و بشكل يضمن سيره بانتظام و اطراد ، و تملك الإدارة لهذا الغرض إضافة لتحديد وقتها (العطلة) ، استدعاء الموظف العمومي لاستئناف نشاطه الوظيفي و قطع عطلته السنوية قبل نهاية مدتها للضرورة الملحة لتتخللها فترة العطلة المرضية ، إذا ما أصيب الموظف بمرض أو حادث مبرر⁽⁶⁾ .

(1) _ طالع نصي المادتين رقما ، 128 ، 129 ، من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 12 .

(2) _ تنص المادة رقم 194 ، على أنه " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر " ، مرجع نفسه ، ص . 17 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 205 ، مرجع نفسه ، ص . 18 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 1/206 ، مرجع نفسه ، ص . 18 .

(5) _ طالع نص المادة رقم 2/206 ، مرجع نفسه ، ص . 18 .

(6) _ طالع نصي المادتين رقما 199 ، 200 ، مرجع نفسه ، ص . 18 .

_ وهي ذات الأحكام المعمول بها في سائر التشريعات لا سيما قطع العطلة من قبل الإدارة ، أنظر محمد جمال مطلق الذنبيات ، مرجع سابق ، ص . 313 .

و منه فالموظف العمومي لا يمكنه إعمال حريته دون قيد مراعاة لظروف العمل واحتراما لتعليمات رئيسه الإداري مجسداً بذلك ما جاء في نصوص القانون .

الفرع الثاني

العطل الاستثنائية

(العطلة المرضية (Le congé de maladie))

سوف نخصص هذا الفرع لدراسة العطلة المرضية باعتبارها عطلة استثنائية ، يقصد بالعطلة المرضية تلك التي تمنح للموظف العمومي بسبب المرض متى توفّر سببها ، وتبعت الإجراءات القانونية المطلوبة لمنحها ⁽¹⁾.

و بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بالرغم من اعتبارها حقاً خالصاً للموظف العمومي ، نجد بأنّ المشرع لم يفصل كثيراً في الأحكام المتعلقة بها ⁽²⁾، و ترك أمر التفصيل فيها إلى التشريعات الخاصة ، لا سيما قانون الضمان الإجتماعي ⁽³⁾.

أولاً : أنواع المرض المستوجب للعطلة المرضية

ميّز المشرع الجزائري بين نوعين من المرض ، المرض العادي الذي لا يتصل بالوظيفة و لا بظروفها ، و إنّما بالتكوين الفيزيولوجي للموظف العمومي بصفته إنسان ، و

⁽¹⁾ _ أنظر نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص . 134 .

⁽²⁾ _ على خلاف ما هو عليه الأمر بالنسبة للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنّ الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد فصل في العطلة المرضية سواء محدّدة المدّة أو طويلة الأمد و بيّن الآثار المترتبة عنها من خلال نص المادّة رقم 39 منه ، ص . 550 .

_ أنظر كذلك بخصوص الأحكام المتعلقة بالعطلة المرضية في ظل الأمر رقم 133/66 ، محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامّة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري _ الطبعة الثانية _ ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988 ، ص . 80،28 .

⁽³⁾ _ القانون رقم 11/83 مؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلّق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر العدد 28 بتاريخ 5 يوليو 1983).

المرض المهني (1) وهو المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني ، و قد يكون المرض بنوعيه قصير المدى و الذي لا تتجاوز مدته ستة (6) أشهر ، أو طويل المدى ، تتجاوز مدته ستة (6) أشهر و يصل إلى مدة أقصاها ثلاث (3) سنوات .

ثانيا : الآثار المترتبة عن العطلة المرضية

1 _ بالنسبة للموظف العمومي

ينتج عن الإصابة بمرض حق الموظف العمومي في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية ، و إن كان في عطلته السنوية أجاز له المشرع قطعها ليستفيد من العطلة المرضية و الحقوق المرتبطة بها (2) ، غير أنه أقر بالمقابل (المشرع) عدم تخويل العطلة المرضية طويلة الأمد بأي حال من الأحوال و مهما كانت مدتها، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية (3) .

و ينتج عن ذلك الانقطاع توقيف راتبه ، على أن يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في صورة أداء نقدي (4) بالإضافة إلى تعويض نفقات العلاج بصورة أداءات عينية (5) .

(1) _ لمزيد من التفصيل ، أنظر ، جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري _ الجزء الأول _ علاقات العمل الفردية _ . ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1984 ، ص . 243 .

_ طالع كذلك ، نص المادة رقم 63 من القانون رقم 13/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية (ج ر العدد 28 الصادرة بتاريخ 5 يوليو سنة 1983) ، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 19/96 المؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996 (ج ر العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو سنة 1996) ، ص . 1816 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 201 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 18 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 202 ، مرجع نفسه ، ص . 18 .

(4) _ تنص المادة رقم 3 من الأمر رقم من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996 ، المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو سنة 1996) ، على أنه " الأداءات النقدية ..منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب المرض " ، ص 6.

(5) _ تشمل الأداءات العينية للتأمين على المرض تغطية المصاريف الآتية : العلاج ، الجراحة ، الأدوية ... لمزيد من التفصيل ، طالع نص المادة رقم 4 ، مرجع نفسه ، ص . 6 .

و تقدّر التعويضة اليومية النقدية التي يحق للموظف العمومي العاجز عن مواصلة نشاطه الوظيفي أو استئنافه بـ 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة ، من اليوم الأول (1) إلى اليوم الخامس عشر (15) الموالي للتوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي (1)، و بـ 100% اعتبارا من اليوم السادس عشر (16) الموالي لتوقفه (2) .

أمّا في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتبارا من اليوم الأول من توقفه عن ممارسة النشاط الوظيفي (3).

تستحق التعويضة اليومية عن كل يوم أو غيره (راحة) على ألاّ تتجاوز واحد على ستين (1/60) أو واحد على ثلاثين (1/30) حسب الحالة من الأجر الشهري الممنوح والمعتمد كأساس في حساب الأداءات (4) .

و تدفع التعويضات المشار إليها في الفقرة السابقة ، طوال مدّة فترة أقصاها ثلاث (3) سنوات محسوبة وفقا للشروط التالية :

_ إذا تعلّق الأمر بعلل طويلة الأمد (5) ، يجوز دفع التعويضة اليومية طوال فترة مدّتها ثلاث (3) سنوات و محسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كلّ علّة ، وفي حالة توقفه يتبعه استئناف للعمل يتاح أجل جديد مدّته ثلاث (3) سنوات على أن تمرّ على هذا الاستئناف سنة على الأقلّ .

(1) _ طالع نص المادة رقم 7 من الأمر رقم من 17/96 المعدّل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 6 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 14 من القانون رقم 11/83 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 1794 .
(3) _ أنظر ، مرجع نفسه .

(4) _ طالع نص المادة رقم 8 من الأمر رقم من 17/96 المعدّل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 6 .

(5) _ بخصوص العلل التي اعتبرها المشرّع الجزائري طويلة الأمد ، طالع نص المادة رقم 21 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 مؤرّخ في 9 جمادى الأولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984 يحدّد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر العدد رقم 7 الصادرة في 14 فبراير سنة 1984) ، ص . 215 .

_ أما إذا تعلّق الأمر بعطل من غير العطل الطويلة الأمد ، تدفع التعويضة اليومية ، على نحو يضمن طوال فترة مدّتها سنتان متتاليتان يتقاضى فيها الموظف العمومي ثلاثمائة (300) تعويضة يومية على الأكثر و ذلك على علة أو عدة عطل (1).

ذلك فيما يخصّ الأداءات النقدية، أمّا فيما يتعلّق بالأداءات العينية أي تعويض مصاريف العلاج ، فتسدّد له من قبل هيئة الضمان الاجتماعي بنسبة 80% (2) على أن تسدد بنسبة 100% بالنسبة لبعض العطل المحددة قانونا (3).

الجدير بالذكر أنّه إذا استحال على الموظف العمومي مواصلة أو استئناف ممارسة النشاط الوظيفي نهائيا يمكنه الاستفادة معاش العجز ، إلاّ أنّه لا يقبل طلب هذا الأخير إلاّ إذا كان المؤمن له لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد كما هو محدد بموجب القانون (4).

و للاستفادة من كل تلك الحقوق يجب على المؤمن له أن تتوفر فيه بعض الشروط و أن يتبع جملة من الإجراءات

أ _ الشروط الواجب توافرها في المؤمن له (الموظف العمومي)

يجب على المؤمن له كي يستفيد الأداءات العينية و التعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال الستة (6) أشهر الأولى أن يكون قد عمل _ إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تقديم العلاجات المطلوب تعويضها _ و إما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر (12) شهرا التي تسبق تقديم العلاجات المطلوب تعويضها (5).

(1) _ طالع نص المادة رقم 16 من القانون رقم 11/83 ، المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 1794 .

(2) _ أنظر ، مرجع سابق .

(3) _ للتفصيل في العطل التي ينتج عن علاجها تعويضة عينية بنسبة 100 % ، طالع نص المادة رقم 4 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدّد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 212 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 13 من الأمر رقم 17/96 المعدّل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 7 .

(5) _ طالع نص المادة رقم 19 من الأمر رقم 17/96 المعدّل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 8 .

كما يجب على المؤمن له للاستفادة من التعويضات اليومية للتأمين على المرض ما بعد الشهر السادس (6) و كذا معاش العجز ، أن يكون قد عمل و إمّا ستين (60) يوماً أو أربعمئة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12) شهراً التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز ، و إمّا مائة وثمانين تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز (180) يوماً أو ألفاً و مائتي (1200) ساعة على الأقل أثناء الثلاث (3) سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز⁽¹⁾ .

ب _ الإجراءات الواجب إتباعها

_ يجب على مقدّم الطلب ، كي يستفيد من أداءات التأمين على المرض أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعياً و أن يقدم الأوراق الإثباتية التي يحدّد قائمتها بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي⁽²⁾ .

_ في حالة الانقطاع عن العمل بسبب المرض يجب أن نشتمل وصفة الانقطاع عن العمل بصورة واضحة على ما يأتي ، اسم المؤمن له و لقبه و رقم تسجيله التسلسلي و مدّة العجز المحتملة ، اسم الطبيب الأمر بالانقطاع عن العمل و لقبه و رتبته و تخصصه و عنوانه المهني و تاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له ، وملاحظة تبين عند الانقضاء أنّ الأمر يتعلّق بتمديد مدّة الانقطاع عن العمل⁽³⁾ .

_ يجب إرسال الملفّ الطبي أو تقديمه إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال الأشهر الثلاثة (3) التالية للعمل الطبي الأوّل ما لم يتعلّق الأمر بعلاج طبي مستمر و في هذه الحالة يجب تقديم الملفّ خلال الثلاثة (3) أشهر التالية لإنهاء العلاج⁽⁴⁾ .

(1) _ طالع نص المادة رقم 23 من الأمر رقم 17/96 المعدّل و المتمم للقانون رقم 11/83 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 8

(2) _ طالع نص المادة رقم 24 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 سنة 1984 المحدّد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 ، مرجع سابق ، ص . 216 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 25 ، مرجع نفسه ، ص . 216 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 1/6 من الأمر رقم 17/96 المعدّل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 6 .

و يترتب عن عدم استيفاء الإجراءات المنصوص عليها في الفقرة السابقة ، عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في الأداءات بالنسبة للفترة التي استحال فعلا خلالها على هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة رقابتها باستثناء حالة القوة القاهرة المثبتة من قبل المستفيد⁽¹⁾.

2 _ بالنسبة للمرفق العمومي (الإدارة العمومية)

خوّل المشرع للإدارة العمومية إمكانية قيام بإجراء مراقبة طبية على الموظف العمومي المعني بالعطلة المرضية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا⁽²⁾ و ذلك من أجل التأكد من صحة الواقعة المرضية ، لأنه في كثير من الأحيان يتحایل الموظفون العموميين عليها من أجل الحصول على هذه العطلة عن طريق التمارض و في ذلك مضرة لسير المرفق العمومي بانتظام و اطراد ، و دون شك سيتأثر سيره ، لعدم التنبؤ مسبقا بالحالات المرضية الطارئة أو الحوادث ، بالخصوص إذا ما كان الموظف المصاب يحتل مركزا قياديا أو حساسا فمن الصعوبة استخلافه وإن أمكن ذلك فسوف يتعطل أداء المرفق لمدة من الوقت طالت أم قصرت .

أما إذا أصيب الموظف العمومي بحادث أو عجز تام أقعده عن ممارسة النشاط الوظيفي بصفة نهائية ففي هذه الحالة يمكن إعلان شغور الوظيفة التي كان يشغلها ما يخوّل الحق للإدارة العمومية من توظيف غيره بنفس الأشكال المعدة للتوظيف .

المطلب الثاني

الحق في الغيابات (Le droit aux absences)

ميّز المشرع الجزائري بين الحق في العطل والحق في الغيابات ، عكس ما هو معمول به في بعض البلدان العربية كمصر و الأردن ، حيث يتم الجمع بين الحقين ضمن حق

(1) _ طالع نص المادة رقم 2/6 ، من الأمر رقم 17/96 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ، مرجع نفسه ، ص . 6 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 203 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 18 . _ مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 38 .

واحد يدعى الحق في الإجازات⁽¹⁾، وأولى المشرع الجزائري الحق في الغيابات مكانة لا تقل أهمية عن بقية الحقوق المعترف بها للموظف العمومي لما له من أهمية في قوام المرافق العمومية و لما لها من ضرورة (الغيابات) في حياته (الموظف) لا سيما إذا ما تعلق الأمر بتلك الغيابات الاضطرارية، و لذلك فقد خصها المشرع بفصل كامل من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، هو الفصل الثاني من الباب التاسع.

و تأخذ تلك الغيابات مظاهرا أو بالأحرى أسبابا عدة تتسبب في اللجوء إليها، يمكن تقسيمها إلى جزأين سيتم توضيحهما بشكل مستقل في كل من، الغيابات لأسباب شخصية (فرع أول) ثم تلك التي يحصل عنها الموظف لأسباب عائلية (فرع ثاني).

الفرع الأول

(Les absences pour motifs personnels) الغيابات لأسباب شخصية

تقضي القاعدة العامة بتفرغ الموظف العمومي لممارسة نشاطه الوظيفي إلا لراحة قانونية يستحقها، واستثناءا عن هذه القاعدة رخص المشرع للموظف أن ينقطع في حالات خاصة عن ممارسة النشاط الوظيفي، تحت طائلة الغياب لأسباب شخصية و التي تتنوع و تختلف من موظف إلى آخر يمكن إجمالها فيما يلي .

أولا : الغيابات لأغراض علمية (Les absences pour convenance scientifique)

يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الاستفاضة من رخص للتغيب في الحالات المبيّنة أدناه،

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها،- للقيام بمهام التدريس - للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس

(1) _أنظر ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص . 225 .

_ محمد جمال مطلق الذنبيات، مرجع سابق، ص . 313 .

_ عبد الغني بسيوني، مرجع سابق، ص . 334 .

_ نواف كنعان، مرجع سابق، ص . 128 .

فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب، - لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي _ للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية (1) ، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته في المهنة (2).

ثانيا : عطلة الحج (Le congé de pèlerinage)

1 _ المدة القانونية لعطلة الحج

باعتبار الجزائر دولة مسلمة، والإسلام دين الدولة (3) ، وهو من المبادئ الدستورية العامة التي تحكم المجتمع الجزائري ، و نظرا لأنّ الحج فريضة دينية و ركن من أركان الإسلام الخمس ، فإنّ أغلب تشريعات البلاد الإسلامية تسمح لموظفيها بإجازة مدفوعة الأجر لمدة لا تتجاوز الشهر لأداء مناسك الحج ، و يعتبر هذا الوضع تطبيقا سليما لمبدأ حرّية ممارسة الشعائر (4).

و المشرّع الجزائري و على غرار بقية التشريعات أقر حق الموظّف العمومي و لمرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة (5)، على اعتبار أنّ الحج المفروض إنّما يكون مرة واحدة فقط و ما جاوز ذلك ليس إلا نفلا أو تزايدا (6) .

و الملاحظ أنّ التمتع بعطلة الحج هو حق خالص للموظّف العمومي لا سلطة للإدارة في تجريده منه، وبالتالي فسلطته في ممارسته هي سلطة مطلقة لا يحد من إطلاقها سوى

(1) _ طالع نص المادة رقم 208 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، مرجع سابق ، ص . 18 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 209 ، مرجع نفسه ، ص . 18 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 2 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 المعدّل و المتمّم ، مرجع سابق ، ص . 236 .

(4) _ أنظر ماجد راغب الطلو، مرجع سابق ، ص . 230 .

(5) _ طالع نص المادة رقم 210 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، مرجع سابق ، ص . 18 .

(6) _ ماجد راغب الطلو ، مرجع سابق ، ص . 230 .

وجوب إعلام الإدارة المستخدمة بذلك ، والالتزام بالمدة المحددة قانونا بثلاثين (30) يوما⁽¹⁾ ، مضاف إليها الفترات الضرورية للسفر⁽²⁾ .

و مما تقدّم ذكره يمكن القول بأنّ الرخصة المقررة لأداء مناسك الحج وإن كانت لمرة واحدة هي كافية بالنسبة للموظف العمومي، لكن التساؤل الذي قد يتبادر للذهن في هذا الموضوع ، ما هو مصير المرأة سواء أكانت موظفة أو غير ذلك و التي تؤد هي الأخرى أداء مناسك الحج ، والتي لا يمكنها فعل ذلك دون محرم شرعي الذي قد يكون هو ذات الموظف الذي سبق له وإن استفاد من العطلة المقررة للحج ، وهو محرمها الشرعي الوحيد؟

و السؤال الثاني يتعلّق بالموظف في حد ذاته وبالضبط عن مدة الغياب المعترف له بها بالإضافة للشهر يعترف له بالمدة الضرورية للسفر و لكن على سبيل الجواز فقط ، فماذا لو امتنعت الإدارة العمومية عن منحه إياها ؟ و في حالة منحه إياها فماذا عن بعد يوم وصوله من السفر ؟ هل يلتحق الموظف العمومي بمكان عمله في اليوم الموالي مباشرة ، خاصّة ونحن نعلم ما يعانيه حاجنا الميامين من إرهاق من جراء تأدية مناسك الحج ؟ لذلك نقترح على المشرّع أن يرفع من مدة إجازة الغياب بسبب أداء مناسك الحج إلى أربعين (40) يوما كأقصى حد.

2 _ الآثار المترتبة عن عطلة الحج

أ _ بالنسبة للموظف العمومي

لا تؤثر الاستفادة من تلك التراخيص على مساره المهني لأنّه لو كان كذلك لتمّ النص عليها صراحة ، كما تعتبر تراخيص مدفوعة الأجر⁽³⁾، أي لا مساس بالحقوق المالية للموظف ، و منه فالموظف العمومي المستفيد من هذه العطلة ، يعتبر في وضعية القيام بالخدمة⁽⁴⁾ .

(1) _ طالع نص المادة رقم 210 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، مرجع سابق ، ص . 18 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 211 ، مرجع نفسه ، ص . 18 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 210 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، مرجع سابق ، ص . 18 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 129 ، مرجع نفسه ، ص . 12 .

ب _ بالنسبة للإدارة العمومية

أمّا بالنسبة للإدارة العمومية فلا تختلف الآثار المترتبة عن عطلة الحج عن تلك التي يخلّفها انقطاع الموظف عن ممارسة النشاط الوظيفي بسبب تمتعه بحقه في العطلة السنوية، وإن كان الأمر أقلّ حدّة في هذه الأخيرة كون للإدارة الحق في قطعها للضرورة ، باستثناء الإجراء الذي لا يمكنها فعله بالنسبة لعطلة الحج ، ومع ذلك يمكن استدراك ما قد يقع من خلل عن طريق إجراءي التفويض أو الحلول .

ثالثا : عطلة الأمومة (Le congé de maternité)

تعترف القوانين العالمية للمرأة الموظفة بالحق في عطلة مدفوعة الأجر لتضع مولودها و تستعيد صحّتها بعد الولادة⁽¹⁾.

و تعتبر العطلة المرضية في التشريع الجزائري من قبيل التراخيص بالغياب الممنوحة للمرأة الموظفة و المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06 على غرار بقية القوانين الأخرى التي عرفها مجال الوظيفة العمومية في الجزائر ، حيث تستفيد ، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة⁽²⁾ ، وفقا للتشريع المعمول به⁽³⁾ و الذي وضح الأحكام الخاصة بها ، لأنّ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يفصلّ فيها و اكتفى بإقرارها كحق من حقوق الموظفة العمومية .

1 _ المدة القانونية لعطلة الأمومة

حددت مدّتها القانونية بأربعة عشرة (14) أسبوعا متتالية ابتداء من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط الوظيفي⁽⁴⁾.

(1) _ أنظر ، ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 234 .

(2) _ طالع نص المادّة رقم 213 من لأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19 .

(3) _ المقصود بالتشريع المعمول به ، القانون رقم 11/83 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق .

(4) _ طالع نص المادّة رقم 1/29 ، مرجع نفسه ، ص . 1795 .

و على خلاف المشرع المصري الذي يحدد بداية تمتع الموظفة بهذه العطلة من تاريخ الوضع (1)، يشترك المشرع الجزائري مع نظيره الكويتي مثلا بإمكانية منحها قبل يوم الوضع، و حسنا فعل المشرع ، لأن المرأة الحامل قبل الوضع تكون ضعيفة متعبة ، فيصعب عليها القيام بأعباء الوظيفة .

و أكثر من ذلك فإذا كان الأمر بالنسبة للمشرع الكويتي جوازي ، فإن الأمر بالنسبة للمشرع الجزائري إلزامي ، بحيث يجب على المعنية بالأمر أن تتقطع وجوبا عن العمل ستة أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحتمل للولادة (2) بعد أن كانت أسبوعا واحدا (3) بناء على شهادة طبية و يمكن أن تزيد هذه المدة و في هذه الحالة يجب أن تكون محل شهادة طبية .

2 _ الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة

أ _ بالنسبة للموظفة

عند انقطاع الموظفة عن ممارسة النشاط الوظيفي بسبب وجودها في عطلة أمومة فإنها تفقد راتبها لنفس المدة أي أنها لا تتقاضى راتبا عن فترة لم تعمل خلالها (4) هذا كأصل عام إلا أنه و بالنظر إلى أن هذه العطلة تشترك مع العطلة المرضية في العلة من منحها و هي عدم قدرة الموظفة العمومية على ممارسة النشاط الوظيفي ، ضمن لها المشرع أن تتحصل على تعويض نقدي من صندوق الضمان الإجتماعي معادلا لراتبها الموقوف .

و بالتالي يكون للموظفة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة (5).

(1) _ أنظر ، ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 234 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 12 من الأمر رقم 17/96 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 7 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 2/29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ص . 1796 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 1/207 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 18 .

(5) _ طالع نص المادة رقم 11 من الأمر رقم 17/96 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 7 .

و لكي يثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية (1) بمقتضى التأمين على

على الأمومة يجب على المؤمنة أن تقوم بجملة من الإجراءات الإدارية القانونية .

_ يجب أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها ، أثناء المدّة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبيّة الأولى للحمل و تاريخ الوضع (2).

_ يجب أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبيا هيئة الضمان الاجتماعي المعنية قبل ستة (6) أشهر على أقلّ من تاريخ توقع الوضع (3)، و الثاني بعد 8 أسابيع من الوضع في أبعد الحالات.

_ يجب على المؤمن لها أن تكون قد عملت ، إمّا خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة أثناء الثلاثة (3) أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى ، و إمّا ستين (60) يوما أو أربع مائة (400) ساعة على الأقلّ أثناء الإثني عشر (12) شهرا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للعمل (4) .

_ و يجب على الموظفة المعنية التي تطلب الاستفادة من التعويضات اليومية بمقتضى التأمين على الأمومة أن تقدّم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل و مبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي (5).

(1) _ قد تكون أداءات التأمين على الولادة عينية كما قد تكون نقدية ، تنص المادة رقم 23 من القانون رقم 11/83 على أنه " تشمل أداءات التأمين على الولادة : 1) الأداءات العينية : كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع وتبعاته 2) الأداءات النقدية : دفع تعويض يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل . ، مرجع سابق ، ص . 1793 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 33 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 217 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 33 من ، مرجع نفسه ، ص . 217 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 22 من الأمر رقم 17/96 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 8 .

(5) _ طالع نص المادة رقم 39 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 218 .

و في حالة عدم استيفاء أي إجراء من الإجراءات السابقة في الآجال المحددة تخفض الأداءات المستحقة بنسبة 20% إلا في حالة عذر قاهر⁽¹⁾.

أما فيما يخص مسارها المهني فلا تأثير عليه لأن الموظفة الموجودة في عطلة أمومة تعتبر في وضعية القيام بالخدمة⁽²⁾ ، و بالتالي تتمتع بالحقوق المترتبة عن هذه الوضعية ، لأنها اعتباريا تمارس فعليا المهام المطابقة لرتبتها في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تنتمي إليها⁽³⁾ .

و الجدير بالذكر أنه الحق في أداءات التأمين على الأمومة أي انقطاع حمل يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين و لو لم يولد الطفل حيا⁽⁴⁾ أي أن عطلة الأمومة ليست مرهونة بازدياد الطفل في وقته المقرر و هو تسعة (9) أشهر .

ب _ بالنسبة للإدارة العمومية

كسابقاتها من حالات الانقطاع المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي ، تؤثر عطلة الأمومة على السير الحسن للمرفق العمومي بالنظر إلى أن الموظفة الموجودة في عطلة أمومة تتولى القيام بمهام وظيفية معينة ، إلا أن ذلك التأثير لا يكون شديدا لأن بإمكان السلطة الإدارية المعنية تدبير أمرها و استخلاف الموظفة المتغيبة ، لعلمها مسبقا بتاريخ انقطاع هذه الأخيرة عن العمل .

و الجدير بالذكر و من خلال ما تمّ عرضه نلاحظ أنه بالرغم من اعتبار عطلة الأمومة حق خالص لأي موظفة ، إلا أنها لا يمكنها الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي دون إذن مسبق و إتباع جملة الإجراءات المرصودة لذلك .

(1) _ طالع نص المادة رقم 38 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 218 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 129 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 12 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 128 ، مرجع نفسه ، ص . 12 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 35 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص . 218 .

الفرع الثاني

الغيابات لأسباب عائلية (Les absences pour motifs familiaux)

بعدما تناولنا جملة التراخيص بالغيابات التي أقرها المشرع الجزائري لكل من يحمل صفة الموظف العمومي ، متى توافرت شروطها و أسباب منحها ، يكون من المهم التعرف على طائفة أخرى من التراخيص بالغيابات ، و التي ينتج عنها كذلك انقطاع الموظف العمومي عن ممارسة نشاطه الوظيفي ، لفترة محددة مسبقا ، لأسباب عائلية ، سواء أكانت بسبب مناسبات عادية ، أو عارضة .

أولا : المناسبات العادية

منح المشرع رخصا للتغيب في ظروف و أحوال ، يفضل الموظف العمومي بحلولها الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي ، من أجل التفرغ لها و التمتع بها ، لأنه و إن رغب في فصل حياته الوظيفية عن حياته الاجتماعية فإنه سيفشل في ذلك ، و بالتالي رخص له المشرع للاهتمام بهذه الأخيرة كلما دعت الضرورة ذلك ، و تأخذ مظاهر عدة .

1_ مظاهرها

أ _ ينتج عن عطلة الأمومة التي سبق توضيحها حق الموظف العمومي في غياب شرعي بمناسبة ازدياد طفل له ، لمدة مقدرة بثلاث أيام مدفوعة الأجر⁽¹⁾ .

ب _ كما أنّ حق الموظفة العمومية التي كانت في عطلة الأمومة لا ينتهي حقها في الحصول على تراخيص للغياب بسبب الوضع و إنما يستتبع حقها بحق آخر ينتج عنه متى ولد مولودها حيا ، ولفائدته و لأجله ، رخص المشرع للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال السنة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية⁽²⁾ ، و لها سلطة مطلقة و تقديرية في توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما

(1) طالع نص المادة رقم 212 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 18 .

(2) طالع نص المادة رقم 1/214 ، مرجع نفسه ، ص . 19 .

يناسبها (1).

و نتساءل هنا من من الموظفين خلال ساعة أو ساعتين تستطيع الذهاب لإرضاع طفلها والعودة؟ وهل كل المرضعات يعملن بالقرب من بيوتهن؟؟

ج _ خول كذلك المشرع للموظف العمومي (موظفاً كان أم موظفة) ، رخصاً للتغيب في مناسبات أخرى ، تتمثل في زواج الموظف أو ختان ابنه أو زواج أحد فروع له لمدة لا تتجاوز ثلاثة (3) أيام (2) .

2_ الآثار المترتبة عن المناسبات العادية

أ _ بالنسبة للموظف العمومي

تتشارك التراخيص السابقة في الأثر المترتب عنها ، حيث يحافظ الموظف المتغيب لسبب من الأسباب السالف ذكرها على مساره المهني ، بحيث يعتبر في وضعية الخدمة الفعلية (3) ، و لا تأثير كذلك على حقوقه المالية ، فهي غيابات خاصة مدفوعة الأجر (4)

ب _ بالنسبة للمرفق العمومي

أما فيما يخص الآثار المترتبة على المرفق العمومي فلا تكاد تذكر كون المدة المقررة للغياب ليست طويلة هذا من ناحية ، ومن ناحية ثانية ، فإنه لا يمنح للموظف العمومي ترخيص بالغياب إلا بناء على طلب مسبق ، أي يكون الرئيس الإداري على علم بما سيحدث أثناء غياب الموظف ، و بالتالي يجب عليه أن يتدبر الأمر لسد حالة الفراغ الوظيفي .

(1) _ طالع نص المادة رقم 2/214 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ، ص . 19 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 212 ، مرجع نفسه ، ص . 18 ، 19 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 129 ، مرجع نفسه ، ص . 11 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 212 ، مرجع نفسه ، ص . 18، 19 .

ثانيا : المناسبات العارضة

بعدما تطرقنا للرخص التي يحق للموظف العمومي الحصول عليها لمناسبة أو لأخرى، مع إذن مسبق ، وهي في جلها تمثل مناسبات سعيدة ، سوف نتطرق للرخص الممنوحة له للغياب و التي تكون بسبب ظرف طارئ يجد الموظف نفسه مضطرا للغياب ، دون أن يكون بإمكانه إبلاغ الإدارة مسبقا ، فيتعدّر عليه طلب الإذن بالغياب ، وتتمثل مظاهره في حالات الوفاة .

1_ حالات الرخص لأسباب غير عادية

لقد أقرّ المشرّع الجزائري كسائر التشريعات حق الموظف العمومي في التغيب دون مساءلة تأديبية في حالة وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه أو وفاة زوج الموظف (1) ، لمدة مقدّرة بثلاثة (3) أيام كاملة (2).

2 _ الآثار المترتبة عن الغيابات لأسباب غير عادية

أ _ بالنسبة للموظف العمومي

لا تأثير على الوضع المالي و المسار المهني بالنسبة للموظف العمومي المتوفى أحد أقاربه أو زوجه ، كون تلك التراخيص بالغياب مدفوعة الأجر (3) ، و الموظف المتغيب للأسباب السالف ذكرها يعتبر في وضعية الخدمة الفعلية (4)، و بالتالي تحسب له مدة الغياب في التقاعد و الترقية في الدرجات .

ب _ بالنسبة للمرفق العمومي

لا تختلف الآثار المترتبة عن هذه التراخيص مقارنة بما سبق معرفته ، لكن الأثر الأسوأ يترتب حين عودة الموظف المتغيب لمدة بسيطة لا تتجاوز الثلاثة (3) أيام مقارنة

(1) _ طالع نص المادّة رقم 212 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19،18 .

(2) _ أنظر ، مرجع نفسه .

(3) _ طالع نص المادّة رقم 1/212 ، مرجع نفسه ، ص . 19،18 .

(4) _ طالع نص المادّة رقم 129 ، مرجع نفسه ، ص . 11 .

بالحدث الذي استدعى الغياب .

فنتساءل بأي نفسية سيكون من توفي والده أو والدته أو أحد أبناءه ؟ فهل تلك المدة الممنوحة للتغيب كافية للموظف ليستجمع قواه النفسية أكثر منها الجسدية ليستأنف ممارسة مهامه الوظيفية ، وبالتالي فمدة 3 أيام لا تكفي ، وقد يضر المرفق العمومي عودة الموظف و هو على تلك الحالة من الحزن أكثر من نفعه .

ذلك من ناحية ومن الناحية الاجتماعية لا يعقل أن يترك الموظف محل إقامته بهذه السرعة و هو ممثلنا عن آخره بالموازين من الأهل والأحباب ، لأن لكل مجتمع عاداته و تقاليده و القاعدة القانونية ما هي إلا قاعدة سلوك مجتمع تعكس ما يدور في داخل الحلقة الاجتماعية من سلوكات تستوجب تطهيرها .

و كوننا مجتمع مسلم و الإسلام دين الدولة الجزائرية ⁽¹⁾ نتساءل عن فترة العدة بالنسبة للموظفة المتوفى عنها زوجها و هي أربعة أشهر (4) و عشرة (10) أيام لماذا لم يتم النص عليها و إدراجها ضمن تراخيص الغياب بسبب وفاة الزوج ؟ لأنه لا يعقل أن يمنح لها ترخيص بالغياب لمدة لا تتجاوز ثلاثة (3) أيام و تستوي بذلك ببقية أفراد العائلة الموظفين الذين يرخص لهم الغياب لنفس المدة ، فمبدأ المساواة هنا و في هذا الموضع بالذات لا يمكن إعماله ، فالمنطق القانوني والإنساني والديني ، لا يقّر بذلك ، قال الله تعالى ﴿ وَ الَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذُرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبِّصْنَ أَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا... ﴾ ⁽²⁾.

و الجدير بالذكر أنّ المشرع و بموجب نص المادة رقم 215 ⁽³⁾ قد مكّن الموظف من الاستفادة من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة ، وبالرغم من وضوح الآثار المترتبة عن هذه الرخص ، إلا أنّ الغموض يكتنف أسباب منحها ، فنتساءل ما هي حالات الضرورة القصوى المقصودة هنا ؟ .

⁽¹⁾ _ طالع نص المادة رقم 2 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 المعدل و المتمم ، مرجع سابق ، ص . 236 .

⁽²⁾ _ الآية رقم 232 من سورة البقرة .

⁽³⁾ _ المادة رقم 215 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19.

المبحث الثاني

الوضعيات القانونية الأساسية والإضراب (Les positions statutaires et grève)

يمر الموظف العمومي طيلة حياته الوظيفية بوضعيات مختلفة تترجم و تعبر عن طبيعة العلاقة التي تربطه بسلكه الأصلي⁽¹⁾ ، و تخضع كل منها لأحكام قانونية متميزة .

و قد تكون الوضعية التي يوضع فيها الموظف أثناء حياته الوظيفية ، عادية يؤدي فيها مهام وظيفته في الجهة التي يتبعها بشكل مستقر و منتظم ، و قد تكون غير عادية⁽²⁾ ، تحكمها متغيرات معينة ، قد تتعلق بمتطلبات العمل الوظيفي و المصلحة العامة ، و قد تتعلق بمتطلبات شخصية و المصلحة الخاصة للموظف العمومي .

و مهما يكن من الأمر، فإن تلك الوضعية ، لا يمكن أن تكون إلا إحدى الوضعيات القانونية الأساسية المحددة و المعترف بها قانونيا كضمانات ، يتمتع بها كل من يحمل صفة الموظف العمومي ، بما تحمله من حقوق أقرت له ، و قد يحدث أن يتم المساس و الاعتداء على هذه الأخيرة من قبل الإدارة أو المؤسسة العمومية المستخدمة ، فيوقع الضرر على موظف معين بذاته ، كما قد ويوقع الضرر على جماعة من الموظفين تجمعهم قواسم مشتركة (كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة ، أو تابعين لقطاع أو نشاط معين ، أو ينتمون لسلك واحد ...) ، فينتج عنه خلافات و منازعات جماعية تقوم بين مجموع الموظفين العموميين المعتدى على حقوقهم و المؤسسة المستخدمة بشأن ترتيب الحقوق الخاصة .

و في حالة عدم التوصل إلى حل يرضي الطرفين بالرغم من كل المحاولات و وفق إجراءات و آليات محددة قانونا ، أجاز المشرع للموظفين المعنيين شلّ المرفق العمومي كلياً أو جزئياً للضغط على الهيئة الإدارية المعنية من أجل الاستجابة لمطالبهم ، ووسيلتهم في ذلك اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب ، متى توافرت شروطه .

(1) _ Essaid Taib , op , cit , p . 166 .

(2) _ أنظر نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 71 .

ولمزيد من التفصيل ، سوف نتناول بالدراسة كل من الوضعيات الأساسية (مطلب أول) و حق الإضراب (مطلب ثاني).

المطلب الأول

الوضعيات القانونية الأساسية (Les positions statutaires)

نظرا لأهمية الوضعيات القانونية الأساسية في حياة الموظف العمومي الوظيفية و نظرا لأهميتها التي لا تقل درجة بالنسبة للإدارة العمومية ، فإنّ المشرع الجزائري و على غرار بقية التشريعات العالمية ، قد أولاهما اهتماما بالغا منذ أول قانون خصّه لمجال الوظيفة العمومية ⁽¹⁾، واستمرّ على ذلك المنوال مرورا بالقانون رقم 12/78 و المرسوم رقم 59/85 وصولا إلى الأمر رقم 03/06 ساري المفعول .

و باستقراء نص المادة رقم 127 من هذا الأخير ، نجدها قد عدت الوضعيات القانونية الأساسية التي لا يمكن أن يكون الموظف العمومي في غيرها ، وهي (وضعية القيام بالخدمة، وضعية الانتداب ، وضعية خارج الإطار ، وضعية الإحالة على الاستيداع ، و وضعية الخدمة الوطنية) .

ونظرا لأهمية تلك الوضعيات كما سبق ذكره ، ونظرا لموضوع دراستنا الذي يتعلّق بالتوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي و أثره على طرفي العلاقة الوظيفية ، سوف نستثني وضعية القيام بالخدمة من الدراسة بشكل منفصل مع الإشارة إليها كلما استدعت الدراسة ذلك ، ونتناول وضعيتي الانتداب و خارج الإطار (فرع أول) و وضعيتي الإحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية (فرع ثاني) .

الفرع الأول

وضعتي الانتداب و خارج الإطار (Les positions de détachement et hors cadre)

سوف نخصص هذا الفرع كما سبقت الإشارة لدراسة وضعيتين من الوضعيات القانونية الأساسية ، و هما وضعتي الانتداب و خارج الإطار التي سيترتب عنهما دون شك انقطاع

(1) _ القانون المعني هو القانون رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

الموظف العمومي عن ممارسة النشاط الوظيفي ، على الأقل بالنسبة للمرفق العمومي الأصلي الذي ينتمي إليه الموظف الموجود في إحدى هاتين الحالتين ، و سنحاول توضيح الأحكام الخاصة بكل منهما ، وما يترتب عنها من آثار .

أولاً : وضعية الانتداب (La position de détachement)

إنّ الانتداب وضعية استثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد ⁽¹⁾ ، لا سيما لدى المرفق العام المنتدب إليه و نظراً لأهميتها سواء للإدارتين (الأصلية و المنتدب إليها) أو للموظف العمومي ، فقد خصّها المشرع الجزائري، الفصل الثاني من الباب السادس من الأمر رقم 03/06 ساري المفعول

و الانتداب حسب ما جاء في نص المادة رقم 133 من القانون السابق ذكره ⁽²⁾ " هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و /أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه من الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليه " . و يمكن أن يكون الانتداب إما بقوة القانون أو بطلب من الموظف و في كلتا الحالتين يكون وفق إجراءات إدارية معينة .

1 _ الانتداب بقوة القانون

يتمّ الانتداب بقوة القانون في حالات حدّدها المشرع على سبيل الحصر و ذلك لتمكين الموظف من ممارستها و هي ، _ مهمة عضو في الحكومة ، _ عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية ، _ وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها ، _ عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به ، _ متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة ، - تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية ، - متابعة تكوين أو دراسات ، إذا ما تمّ تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ⁽³⁾ .

⁽¹⁾ _ كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 44 .

⁽²⁾ _ الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

⁽³⁾ _ طالع نص المادة رقم 134 من الأمر رقم 03/06 العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 12، 13 .

2 _ الانتداب بطلب من الموظف

إضافة إلى الحالات المبينة أعلاه ، يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة ، - نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبته الأصلية- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تملك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه - مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية (1) .

3 _ الإجراءات الإدارية لوضعية الانتداب

يكرّس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة ، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات (2) ، أي لا تقل عن 6 أشهر ولا تزيد عن 5 سنوات ، غير أنّ هذه المدة لا تسري إلا بالنسبة لحالات الانتداب التي تكون بطلب من الموظف ، أمّا تلك التي تكون بقوة القانون فمدتها تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها (3) .

و يمكن تجديد مدة الانتداب إما بطلب من المعني (الموظف) و إما عند الضرورة الملحة للمصلحة بمبادرة من الإدارة شريطة الحصول في هذه الحالة على موافقة الجهتين الإداريتين المعنيتين و بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء (4) .

كما أنّ الانتداب قابل للإلغاء (5) ، أي يمكن إنجاءه قبل انتهاء المدة المقررة له إما بطلب من الموظف (6) و إما بمبادرة من إحدى الإدارتين المعنيتين و بموافقة الأخرى (7) .

(1) _ طالع نص المادة رقم 135 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 13 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 1/136 ، مرجع نفسه ، ص . 13 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 2/136 ، مرجع نفسه ، ص . 13 .

(4) _ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 175 .

_ Essaid Taib , op , cit , p . 171 .

(5) _ طالع نص المادة رقم 2/133 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 12 .

(6) _ Essaid Taib , op , cit , p . 171 .

(7) _ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 175 .

4 _ الآثار المترتبة عن وضعية الانتداب

و كباقي الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى فوضعية لانتداب منتجة لآثارها سواء للموظف المنتدب أو للإدارة

أ _ بالنسبة للموظف العمومي المنتدب

فبالنسبة للموظف ، فهو يحتفظ في هذه الحالة بكامل الحقوق المرتبطة بمركزه الأصلي، أي مواصلة استقافته في سلكه الأصلي من حقوقه من الأقدمية وفي الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها⁽¹⁾، وهي نفس الحقوق المعترف بها للموظف المنتدب في التشريع الفرنسي⁽²⁾ وغالبية التشريعات التي تعترف لموظفيها بأن يكونوا في هذه الوضعية .

أما فيما يتعلق بالحقوق المالية ، بما أن الموظف المنتدب يخضع للقواعد التي تحكم المنصب الذي أنتدب إليه ، فإنه يتم تقييمه و يتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة التي أنتدب إليها⁽³⁾ .

أما الموظف الذي تم انتدابه من أجل القيام بتكوين أو دراسات ، خول له المشرع بموجب نص المادة رقم 137 من الأمر رقم 03/06 في فقرتها الأخيرة إمكانية الحصول على مستحقاته المالية المتمثلة في الراتب من المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها . و في كل الحالات لا يفقد الموظف العمومي المنتدب وظيفته الأصلية ، حيث أنه عند انقضاء مدة انتدابه يعاد إدماجه في سلكه الأصلي ، بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد⁽⁴⁾.

(1) _ طالع نص المادة رقم 1/133 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 12 .

(2) _ Emmanuel Aubin , *L'essentiel du droit de la fonction publique* . Gualino éditeur, Paris , 2001 , p . 43 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 137 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 13 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 138 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، مرجع نفسه ، ص . 13 .

ب _ بالنسبة للمرفق العمومي

أما بالنسبة للآثار المترتبة على سير المرفق العمومي فلا شك أنّ الانتداب سيؤثر بطريقة أو بأخرى على سيره لا سيما حالات الانتداب بقوة القانون ، أمّا إذا ما تعلّق الأمر بحالات الانتداب بطلب من الموظف ، فذلك من الأمور المتروكة لجهة الإدارة و التي تتمتع فيها بسلطة تقديرية ، حسبما تمليه المصلحة العامة ، ولذلك جعلت جلّ التشريعات بما فيها التشريع الجزائري ، الانتداب من الأمور المؤقتة بطبيعتها ، ويجوز للجهة الإدارية إلغائه في أي وقت ، ولا تثريب عليها في ذلك طالما خلا قرارها من شبهة إساءة استعمال السلطة⁽¹⁾.

و حفاظا كذلك على سير المرافق العامة و ضمانا لإستمراريتها ، حدّدت نسب قصوى لا يجوز تجاوزها بالنسبة للموظفين الذين من شأنهم أن يوضعوا بناء على طلبهم في هذه الوضعية ، ولم تحدد هذه النسب في الأمر رقم 03/06 و ترك أمر تحديدها للقوانين الأساسية الخاصة⁽²⁾.

فمثلا بالرجوع إلى القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارات الجماعات الإقليمية و بموجب نص المادة رقم 12 منه حددت النسبة القصوى للموظفين الذين من شأنهم أن يوضعوا بناء على طلبهم في وضعية الانتداب ب 10%⁽³⁾ ، وهي نفس النسبة المحددة بالنسبة لسلك الأساتذة الباحثين و ذلك بموجب نص المادة رقم 20 من القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث⁽⁴⁾، أمّا بالنسبة للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين

(1) _ خالد عبد الفتاح ، قواعد النقل و الندب و الترقية للعاملين بالدولة و القطاع العام في ضوء أحكام المحكمة الإدارية حتى عام 2008 ، الطبعة الأولى . المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، مصر ، 2009 ، ص . 211 ، ص . 47 و ما بعدها .

(2) _ طالع نص المادة رقم 2/127 من الأمر رقم 03 /06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 12 .

(3) _ المادة رقم 12 من المرسوم التنفيذي رقم 334/11 مؤرّخ في 22 شوال عام 1432 الموافق 20 سبتمبر سنة 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية (ج ر العدد 53 الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر سنة 2011) ، ص . 5 .

(4) _ مرسوم تنفيذي رقم 130/08 مؤرّخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث (ج ر العدد 23 الصادرة بتاريخ 4 مايو سنة 2008) .

للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل⁽¹⁾ و بموجب نص المادة رقم 12 منه حددت النسبة ب 5% ، هي نفس النسبة المحددة بالنسبة لموظفي الأسلاك الخاصة بالتعليم العالي⁽²⁾ و موظفي الإدارة الخاصة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال⁽³⁾.

ثانيا : وضعية خارج الإطار (La position hors cadre)

تعتبر وضعية خارج الإطار وضعية قانونية حديثة النشأة في الجزائر ، إذ هي وليدة الأمر رقم 03/06 ، حيث أنه لم يتم النص عنها بموجب القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية⁽⁴⁾، وقد تم تنظيمها بموجب الفصل الثالث من الباب السادس منه (الأمر رقم 03/06) ، وهي وضعية ترتبط ارتباطا وثيقا بالوضعية السابقة دراستها (وضعية الانتداب) و نستشف ذلك من خلال تعريفها الوارد في نص المادة رقم 140 على أنها " .. الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه ، بعد استنفاذه حقوقه في الانتداب في إطار أحكام المادة 135⁽⁵⁾ أعلاه ، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي ."

و فيما يلي سوف نستعرض الأحكام القانونية الخاصة بها .

(1) _ مرسوم تنفيذي رقم 328/11 مؤرخ في 17 شوال عام 1432 الموافق 15 سبتمبر سنة 2011 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل (ج ر العدد 52 الصادرة بتاريخ 21 سبتمبر سنة 2011) ، ص . 7 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 9 من المرسوم التنفيذي رقم 133/10 المؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 5 مايو سنة 2010 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي (ج ر العدد 31 الصادرة بتاريخ 9 مايو سنة 2010) ، ص . 6 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 9 من المرسوم التنفيذي رقم 200/10 المؤرخ في 20 رمضان عام 1431 الموافق 30 غشت سنة 2010 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال (ج ر العدد 51 الصادرة بتاريخ 5 سبتمبر) ، ص . 5 .

(4) _ يتعلق الأمر بالأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، مراجع سابقة .

(5) _ تتعلق المادة 135 بحالات الانتداب بطلب من الموظف و التي تم التعرض لها سلفا .

1 _ الفئات المعنية بهذه الوضعية

حسب ما جاء في القانون ، فإنّ هذه الوضعية لا يمكن أن يستفيد منها كل الموظفين العموميين ، بل خصّها المشرّع للموظّفين المنتمين للفوج "أ" ⁽¹⁾ ، حيث تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في أربعة (4) مجموعات ⁽²⁾ ، منها المجموعة "أ" وتضمّ مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل .

2 _ أنواع وضعية خارج الإطار

على خلاف وضعية الانتداب لا يمكن أن يوضع الموظف في وضعية خارج الإطار بقوة القانون ، أي لا يمكن أن يوضع فيها إلا بناء على طلبه ، و في حدود النسبة المقررة لذلك حسب خصوصية كل سلك مثلما هو عليه الحال بالنسبة للوضعية السابقة (الانتداب) ، فالنسبة المحددة بالنسبة لموظفي الجماعات الإقليمية حددت ب 5% كنسبة قصوى ⁽³⁾ و هي ذات النسبة المحددة بالنسبة لسلك الأساتذة الباحثين ⁽⁴⁾ ، أما بالنسبة لموظفي التعليم العالي فلا يمكن أن تتجاوز نسبة الموظفين الذين يمكن لهم وبطلب منهم أن يكونوا في وضعية خارج الإطار 1% ⁽⁵⁾ و هي نفس النسبة التي لا يمكن تجاوزها بالنسبة لموظفي الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل ⁽⁶⁾ و كذا موظفي الإدارة الخاصة المكلفة بالبريد بالبريد

⁽¹⁾ _ طالع نص المادة رقم 141 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 13 .

⁽²⁾ _ طالع نص المادة رقم 8 ، مرجع نفسه ، ص . 4 .

⁽³⁾ _ طالع نص المادة رقم 12 من المرسوم التنفيذي رقم 334/11 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية ، مرجع سابق ، ص . 5 .

⁽⁴⁾ _ طالع نص المادة رقم 20 من المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، مرجع سابق ، ص . 21 .

⁽⁵⁾ _ طالع نص المادة رقم 9 من مرسوم تنفيذي رقم 133/10 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظّفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي ، مرجع سابق ، ص . 6 .

⁽⁶⁾ _ طالع نص المادة رقم 12 من مرسوم تنفيذي رقم 328/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظّفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل ، مرجع سابق ، ص . 7 .

تكنولوجيات الإعلام و الاتصال (1) .

3 _ الإجراءات الإدارية لوضعية خارج الإطار

تكرس وضعية خارج الإطار كسابقها ، بقرار إداري فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات (2) ،

4 _ الآثار المترتبة عن وضعية خارج الإطار

شأنها شأن الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى فوضعية خارج الإطار منتجة لآثارها سواء بالنسبة للموظف الموضوع خارج الإطار أو بالنسبة للإدارة الأصلية .

أ _ بالنسبة للموظف العمومي المعني

من بين الآثار المترتبة عنها و التي تمس المسار المهني للموظف الموضوع في هذه الحالة مباشرة أنه لا يمكنه الاستفادة من الترقية في الدرجات ، دون الإشارة إلى حرمانه من مواصلة الاستفادة من حقه في الأقدمية في إدارته أو مؤسسته الأصلية ، على خلاف المشرع الفرنسي الذي يحرم الموظف الذي يوضع في وضعية خارج الإطار من الحقين (الترقية في الدرجات و الأقدمية) (3).

إضافة إلى احتفاظه بحقه في الترقية في الدرجات ، يحتفظ الموظف الموضوع في وضعية خارج الإطار بحقوقه المالية بحيث يتقاضى راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية و ذلك حسب ما أقرته المادة رقم 142 من الأمر رقم 03/06 ، و عند انقضاء الفترة المقررة لهذه الوضعية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا على العدد (4).

(1) _ طالع نص المادة رقم 12 من مرسوم تنفيذي رقم 200/10 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين

لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال ، مرجع سابق ، ص . 5 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 2/141 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 13 .

(3) _ Emmanuel Aubin op , cit , p . 43 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 143 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 13 .

ب _ بالنسبة للإدارة الأصلية

أمّا فيما يخص الآثار المتعلقة بالإدارة فهي لا تختلف عن الآثار المترتبة عن الوضعية السابقة ، ولا يمكن أن يترتب عنها شغورا تامًا في مناصب الشغل أو شللا كاملا للمرفق العمومي كون الإحالة على هذه الوضعية لا يمكن أن يتعد النسبة المحددة قانونا بالنسبة لكل سلك و كما تمّ توضيحه سابقا بالنسبة لبعض الإدارات العمومية .

الفرع الثاني

وضعتي الإحالة على الاستيداع و وضعية الخدمة الوطنية

(Les positions de mise en disponibilité et service national)

بعدما تطرقنا لوضعتي الانتداب و خارج الإطار و تبين لنا القاسم المشترك الذي يجمعهما ، بحيث لا يمكن للموظف العمومي أن يوضع في الثانية دون المرور بالأولى ، نأتي الآن و نخصّص الدراسة لوضعتي الإحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية ، واللذان لا تقلان أهميّة عن سابقتيهما .

أولاً : وضعية الإحالة على الاستيداع (La positions de mise en disponibilité)

تعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع هي من الوضعيات التي يمكن أن يوضع فيها الموظف أثناء مساره المهني ، والتي تمّ تنظيمها بموجب الفصل الرابع من الباب السادس من الأمر رقم 03/06 و عرّفها المادة 145 منه " تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل." أي ، حالة الموظف الذي يتوقف بصفة مؤقتة عن ممارسة وظ وظائفه .⁽¹⁾ والإحالة على الاستيداع تكون باليتين إما بقوة القانون أو بطلب من الموظف وفق إجراءات محدّدة .

(1) _ طالع نص المادة رقم 47 من الأمر رقم 133/66 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 552 .

1 _ الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

و تكون في الحالات الآتية :- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، - للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات ، - للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته ، - لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي (1) ، بالإضافة إلى حق الموظف الذي عين زوجه في ممثليه جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، بأن يوضع في وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ، ولا يمكنه ذلك إلا إذا تعذر عليه الاستفادة من الانتداب (2).

2 _ الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف

حسب ما جاء في نص المادة رقم 148 من الأمر رقم 03/06 ، هي الوضعية التي يمكن أن يستفيد منها الموظف لأغراض شخصية ، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، لكن طلبها منه موقوف على شرط مضي سنتين (2) من الخدمة الفعلية (3) و ألا تتجاوز النسب المقررة لكل سلك ، فمثلا تقدر نسبة الموظفين الذين يمكنهم أن يحالوا على هذه الحالة بطلب منهم بالنسبة لموظفي إدارة الجماعات المحلية ب 5% (4)، و هي قيمة النسبة المحددة لموظفي الإدارة المكلفة بالنقل (5) و كذا موظفي الإدارة الخاصة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال (6) ، و لا يختلف الأمر بالنسبة لموظفي التعليم

(1) _ طالع نص المادة 146 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، مرجع سابق ، ص . 13 .

(2) _ طالع نص المادة 147 ، مرجع نفسه ، ص . 14 .

(3) _ لمزيد من التفصيل حول وضعية الخدمة طالع نصوص المواد رقم 128 ... 132 مرجع نفسه ، ص . 12 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 12 من المرسوم التنفيذي رقم 334/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية ، مرجع سابق ، ص 5 .

(5) _ طالع نص المادة رقم 12 من مرسوم تنفيذي رقم 328/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل ، مرجع سابق ، ص . 7 .

(6) _ طالع نص المادة رقم 12 من المرسوم التنفيذي رقم 200/10 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال ، ص . 5 .

العالي (1) و الأساتذة الباحثين (2) .

3 _ الإجراءات الإدارية المقررة للاستفادة من الإحالة على الاستيداع

لإضفاء المشروعية الإدارية على هذه الوضعية ، يجب أن تركز الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة (3) ، مع استشارة اللجنة متساوية الأعضاء المختصة ، ثم يتمّ تبليغ صاحب الطلب بقبولها أو رفضها في أجل لا يتعدى الشهر بعد استلام الطلب وذلك في حالة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف (4) .

و تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 (حالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون)، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف (5) ، أمّا الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 تمنح لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف (6) .

4 _ الآثار المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع

لوضعية الإحالة على الاستيداع بعض الآثار المتميزة لا سيما بالنسبة للموظف العمومي المحال على هذه الوضعية ، و هذا دون إغفال أثرها بالنسبة للإدارة العمومية .

أ _ بالنسبة للموظف العمومي

من الآثار المترتبة على الحياة الوظيفية للموظف العمومي الموجود في هذه الوضعية

(1) _ طالع نص المادة رقم 9 من مرسوم تنفيذي رقم 133/10 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي ، مرجع سابق ، ص . 6 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 20 من المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، مرجع سابق ، ص . 20 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 3/149 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(4) _ أنظر هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 176 .

_ Essaid Taib , op , cit , p . 173 .

(5) _ طالع نص المادة رقم 1/149 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(6) _ طالع نص المادة رقم 2/149 ، مرجع نفسه ، ص . 14 .

أنها تؤدي إلى توقيف راتب الموظف و حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات وفي التقاعد⁽¹⁾، أي تجميد مساره المهني طوال مدة توقفه عن ممارسة نشاطه الوظيفي⁽²⁾ .

ما يدعو للتساؤل هنا، كيف سيكون وضع الموظف العمومي الذي أحيل على الاستيداع بسبب تعرض أحد أصوله أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير ؟ لأنه حسب ظاهر الحال أنّ الموظف الموجود في هذه الوضعية للسبب السابق ذكره يكون في أشد الحاجة إلى الراتب أكثر من أي وقت مضى لمواجهة نفقات العلاج ونفقات المعيشة ، خاصة إذا كان المعيل الوحيد للعائلة و مرتبه على جهد الحال لا يسعه الإلتخار منه لمواجهة الظروف المستقبلية .

إضافة إلى الآثار السابق ذكرها يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته⁽³⁾ ، لكن الواقع يثبت عكس ذلك فقد يكون السبب الحقيقي الخفي وراء طلب الاستيداع لأسباب شخصية هي ممارسة التجارة بعيدا عن أعين لإدارة ، بالرغم من تخويل هذه الأخيرة سلطة رقابته⁽⁴⁾ .

و بالرغم من أنّ وضعية الإحالة على الاستيداع تحدث فجوة حقيقية في المسار المهني للموظف للأسباب السالف ذكرها ، إلا أنّها لا تمس بالرابطة القانونية و التنظيمية التي تربطه الإدارة ، بحيث أنه إضافة لاحتفاظ الموظف في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع⁽⁵⁾ ، يعاد إدماجه بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد⁽⁶⁾ .

(1) _ طالع نص المادة رقم 1/149 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(2) _ أنظر هاشمي خرفي ، مرجع نفسه ، ص . 176 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 150 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 151 ، مرجع نفسه ، ص . 14 .

(5) _ طالع نص المادة رقم 3/145 ، مرجع نفسه ، ص . 13 .

(6) _ طالع نص المادة رقم 152 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 14 .

ب _ بالنسبة للإدارة العمومية

أما الآثار التي تنجر عن تلك الوضعية بالنسبة للإدارة فهي لا تختلف عن الآثار المترتبة عن الوضعية السابقة (الانتداب) و الإجراءات المميز لها عن الوضعيات الأخرى هو تخويل الإدارة سلطة تتبع خطى الموظف المحال على الاستيداع من خلال تمكين الإدارة القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية ، وذلك في أي وقت تراه مناسبا (1) على ألا تتعدّ نسبة الموظفين المحالين على هذه الوضعية النسب المقررة في القانون الخاص بكلّ سلك على حدى.

ثانيا : وضعية الخدمة الوطنية (La position service national)

وضعية الخدمة الوطنية من الوضعيات القانونية الأساسية و المعترف بها للموظف العمومي الجزائري ، و قد نظمت بموجب الفصل الخامس من الباب الخامس من الأمر رقم 03/06 ، و تمت الإشارة بموجب نص المادة رقم 8 في فقرتها الثالثة من الأمر رقم 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية (2) حيث يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية" (3) .

و الخدمة الوطنية هي من الواجبات المفروضة على كل الأشخاص الذين يحملون الجنسية الجزائرية ، و البالغين من العمر تسع عشرة (19) سنة (4) ، و تعتبر شرطا جوهريا يتوقف عليه التوظيف في وظيفة عمومية ، فلا يمكن أن يوظف أيّا كان في وظيفة

(1) _ طالع نص المادة رقم 151 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(2) _ الأمر رقم 103/74 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 يتضمن قانون الخدمة الوطنية (ج ر العدد 99 الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974) المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 01/83 مؤرخ في 29 ربيع الثاني عان 1403 الموافق 12 فبراير سنة 1983 (ج ر العدد 7 الصادرة بتاريخ 15 فبراير) .

(3) _ طالع نص المادة رقم 1/154 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(4) _ طالع نص المادة الأولى من الأمر رقم 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية المعدل و المتمم، مرجع سابق ، ص . 1252 .

عمومية ما لم يكن في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية⁽¹⁾ ، باستثناء الأشخاص المنصوص عليهم في قانون الخدمة الوطنية⁽²⁾ الذين يمكنهم التحاق بالوظيفة العمومية دون تأدية الخدمة الوطنية و هم الأشخاص الموظّفين الذين يمكنهم فيما بعد أن يوضعوا في هذه الوضعية .

الآثار المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية

و كغيرها من الوضعيات القانونية الأساسية يترتب عنها جملة من النتائج و الآثار سواء بالنسبة للموظّف العمومي الموجود في هذه الوضعية أو بالنسبة للمرفق العمومي المنتمي إليه.

أ _ بالنسبة للموظّف العمومي

بالنسبة للآثار المترتبة على الموظّف العمومي المستدعى لأداء واجبه الوطني ، فلا مساس و لا تأثير سلبي على مساره المهني ، بحيث يحتفظ الموظّف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ، إلا أنّ أثرها يظهر عندما يتعلق الأمر بالحقوق المالية ، فإنّ الموظّف لا يمكنه طلب الاستقادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية⁽³⁾.

(1) - طالع نص المادّة رقم 75 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 8 .

(2) - تنص المادّة رقم 8 من الأمر رقم 103/74 المتضمّن قانون الخدمة الوطنية المعدّل و المتمم على أنّه " إنّ كل مواطن لم يثبت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه و لا يمكن له الحصول على وظيفة في الإدارات المركزية للدولة و المصالح الخارجية التابعة لها ، وفي الجماعات المحليّة و المؤسسات العمومية و الهيئات العمومية و في القطاع المسير ذاتيا و كذا في المؤسسات و المقاولات و الهيئات الخاصة ، إلا أنّ المواطنين غير التابعين لصف في قيد التكوين ، المولودين قبل أول يوليو سنة 1949 و ليس لهم صفة طالب أو تلميذ و كذا غير المعنيين ، يمكن لهم الحصول على وظيفة عمومية أو خاصّة دون تقديم الإثبات المنصوص عليه في الفقرة أعلاه . و يمكن توظيف الطلبة و التلاميذ المتخرجين من المدارس العليا و مؤسسات التكوين المهني التي تنص قوانينها الأساسية على شروط التعيين في حالة نجاحهم في امتحان التخرّج ، من قبل المصالح الوزارية المعنية ليوضعوا عند تجنيدهم في وضعية تدعى "الخدمة الوطنية " وذلك ضمن الشروط المحدّدة بموجب النصوص ذات الطابع التشريعي أو التنظيمي ساري المفعول " . مرجع سابق ، ص . 1252 .

(3) - طالع نص المادة رقم 2/154 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 14 .

وعند انقضاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد (1)، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.

_ بالنسبة للإدارة

أما بالنسبة للإدارة فيفترض أنه لا تأثير على المرفق العمومي بأي شكل من الأشكال كون أن تسوية الوضعية إزاء الخدمة الوطنية هو شرط من الشروط التي لا يمكن أن يوظف أيا كان من دونها .

و بالتالي فقليلة هي الفئة التي يمكن أن توضع في مثل هذه الوضعية ، و مع ذلك فعلى الإدارة أن تتبع نظام الاستخلاف أو إعادة توزيع المهام أو أي طريقة أخرى تمكّنها من ملء الفراغ الوظيفي الذي يتركه الموظف المستدعى للقيام بواجب الخدمة الوطنية ، و كثيرا ما يفضل الموظفون المعنيين بهذه الوضعية ، قضاء الفترة المقررة للخدمة الوطنية في إطار ما يعرف بالخدمة المدنية ، ما يضمن بقاء الحال على حاله بالنسبة للإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

خلافا للتشريع الجزائري فإنّ غالبية التشريعات الأخرى ، لم تعترف بالخدمة الوطنية كوضعية يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي و اكتفت باعتبارها شرطا من الشروط التي يتوقف عليها الترشح لتولي وظيفة عمومية كالتشريع الفرنسي (2) .

(1) _ طالع نص المادة رقم 155 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(2) _ Emmanuel Aubin op , cit , p .31

_ Jean _ Claude Masclet , Robert Etien , **Droit administratif général** .Édition _ Foucher , Vanves , 2007 , p 130 .

المطلب الثاني

حق الإضراب (Le droit de grève)

الإضراب حركة جماعية يتم بمقتضاها انقطاع موظفي المرافق العمومية عن ممارسة النشاط الوظيفي ، بصفة مؤقتة تعبير منهم عن سخطهم و عدم رضاهم عن أمر معين⁽¹⁾ ، ولما كان الإضراب يتم بشكل مديّر و جماعي⁽²⁾ ، فهو يعتبر أخطر ما يهدد مبدأ سير المرافق الهامة بانتظام و اطراد⁽³⁾، و لهذا كان و لعهد قريب محضورا على هؤلاء .

فلم تعتبره الجمعية العامة للأمم المتحدة جزءا من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية للمواطن إلاّ ابتداء من سنة 1966⁽⁴⁾، و لم يعتبره التشريع الفرنسي حقا مشروعاً إلاّ ابتداء من سنة 1946 أين تمّ الاعتراف به بموجب ديباجة دستور سنة 1946⁽⁵⁾ ، و لم ينتقل أمر الاعتراف به في التشريع الجزائري و لأول مرة إلاّ بعد ربع قرن من الاستقلال بموجب نص المادة رقم 54⁽⁶⁾ من دستور سنة 1989 و التي جاء فيها " الحق في الإضراب معترف به ، ويمارس في إطار القانون . ويمكن أن يمنع القانون⁽⁷⁾

(1) _ محمد جمال مطلق الذنبيات ، مرجع سابق ، ص . 153 .

_ مليكة الصرّوخ ، مرجع سابق ، ص . 353 .

(2) _ مبارك متوكل ، (حق الإضراب بين القانون المغربي و الاتفاقيات الدولية) ، محمد مومن، الإضراب و الإغلاق بين التقيد و الإطلاق ، سلسلة الندوات و الأيام الدراسية ، العدد 29 . جامعة القاضي عياض ، منشورات كلية العلوم

القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية ، مراكش ، 2009 ، ص . 9 .

(3) _ عبد الغني بسيوني عبد الله ، مرجع سابق ، ص . 429 .

(4) _ مبارك متوكل ، مرجع نفسه ، ص . 9 .

(5) _ Emmanuel Aubin , op , cit , p . 55 .

_ Jean _ Claude Masplet , Robert Etien , op , cit , p . 136 .

(6) _ لم يتغيّر مضمون المادة و إنما تغير رقمها فقط من 54 إلى 57 بموجب المرسوم رقم 438/96 المتضمن تعديل الدستور ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(7) القانون الذي صدر إثر دستور سنة 1989 هو القانون رقم 02/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (ج ر العدد 6 الصادرة بتاريخ 7 فبراير سنة 1990) المعدّل و المتمم بموجب القانون رقم 27/91 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 (ج ر العدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991) .

ممارسة هذا الحق ، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن ، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع . "

و بالتالي فالاعتراف به ليس على مستوى القطاع الاقتصادي فحسب و إنما على مستوى الإدارات العمومية كذلك⁽¹⁾. و للإحاطة بموضوع الإضراب سوف نتناول ممارسة حق الإضراب من خلال تبيان شروطها و القيود الواردة عليها (فرع أول) الآثار المترتبة عنه (فرع ثاني).

الفرع الأول

ممارسة حق الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب و الاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للموظف العمومي⁽²⁾ ، إلا أنه ليس حقا مطلقا ، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية و اقتصادية و سياسية و مهنية و تنظيمية⁽³⁾ تحد من نطاق ممارسته ، ومرهون بتوافر عدة شروط لإضفاء الشرعية على ممارسته .

أولا : شروط ممارسة حق الإضراب

تتمثل في ثلاث (3) شروط أساسية ، استنفاد إجراءات التسوية ، موافقة جماعة الموظفين العموميين ، و الإشعار المسبق.

1 _ استنفاد إجراءات التسوية

المقصود من هذا الشرط أنه بالرغم من وجود نزاع جماعي بين مجموعة من الموظفين

(1) _ Malika Boulenouar et Leila Hamdan , **La Grève dans les institutions et administrations publiques** . Revue algérienne des sciences juridiques , économiques et politiques , 1997 , p . 582 .

(2) _ تنص المادة رقم 36 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية على أنه " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما . " مرجع سابق ، ص . 6 .

(3) _ أنظر عتيقة ، الإضراب في المرافق العامة _ دراسة مقارنة _ . رسالة ماجستير ، فرع القانون العام ، قسم الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2003 / 204 ، ص . 83 .

أو التنظيم النقابي الممثل لهم⁽¹⁾ من جهة ، و الإدارة العمومية المستخدمة من جهة ثانية فإنه لا يمكن الحديث عن الإضراب إلا إذا كان هناك انسداد كلي و فشل كل الطرق و الإجراءات السلمية و تشمل كل من نظام التظلم⁽²⁾ ، و إجراء المصالحة⁽³⁾ ، و إجراءي الوساطة⁽⁴⁾ ، التحكيم⁽⁵⁾ (لتسوية النزاعات الجماعية⁽⁶⁾) ، سواء بسبب تصلب المواقف أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة ، أو عدم تنفيذها ، أو عدم الوفاء بالوعود و الاتفاقات المتوصل إليها لإنهاء النزاع⁽⁷⁾ .

2 _ موافقة جماعة الموظفين العموميين

و معنى ذلك أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية الموظفين العمومي

(1) _ لمزيد من المعلومات حول كفاءات ممارسة الحق النقابي ،

_ طالع نصوص القانون رقم 14/90 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلّق بكفاءات ممارسة الحق النقابي (ج ر العدد 23 الصادرة 6 يونيو سنة 1990) ، المعدّل و المتمم بموجب القانون رقم 30/91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سن 1991 (ج ر العدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991) و معدّل و متمم كذلك بموجب الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق 10 جوان 1996 (ج ر العدد 36 الصادرة بتاريخ 12 يونيو سنة 1996) .

(2) _ لمزيد من التفصيل حول إجراء التظلم ، أنظر رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر _ الطبعة الرابعة _ دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2007 ، ص . 24 ، 25 .

(3) _ للتفصيل في موضوع المصالحة أنظر ، رشيد واضح ، مرجع نفسه ، ص . 27...46 .

_ عتيقة بلجبل ، مرجع سابق ، ص . 109...112 .

_ مليكة ابتوان ، " حق الإضراب في القانون المقارن و القانون الجزائري " . رسالة ماجستير ، معهد الحقوق و العلوم

الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2001 ، ص . 102 ، 103 ، 104 .

_ موسى لحرش ، الإضراب في القطاع العام ، خلفياته و أبعاده . رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة ، 1993 ، ص . 74 ، 75 .

(4) _ للتفصيل حول إجراء الوساطة في هذا المقام ، أنظر ، أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري _ الطبعة الثالثة . ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1005 ، ص . 120 ، 121 .

(5) _ للتفصيل حول إجراء التحكيم ، أنظر ، رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص . 103...111 .

(6) _ طالع نص المادّة رقم 24 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 233 .

(7) _ أنظر ، أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص . 137 .

العموميين بإرادة حرّة ، دون إكراه أو ضغط ⁽¹⁾ ، و يتم ذلك في جمعية عامّة تضم كافة الموظفين أو نصفهم على الأقل ، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ، و يشترط أن يتخذ القرار النهائي من أغلبية الموظفين الحاضرين لهذه الجمعية ⁽²⁾ .

3 _ الإشعار المسبق

لا يكفي توافر الشرطين السابقين لمباشرة حق الإضراب ، بل لا بد من إشعار مسبق تخطر بموجبه الإدارة أو السلطة العامّة بتاريخه و مدّته إن كان محدّد المدّة ، و يتوقّف الشروع في الإضراب المتفق عليه ، على انتهاء أجل الإشعار المسبق به ⁽³⁾ ، و الذي تحسب مدّته ابتداء من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية و إعلام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء ، وتحدد تلك المدّة عن طريق المفاوضة ، على ألاّ تقلّ عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه ⁽⁴⁾ .

ثانيا : القيود التي تحدّ من حق الإضراب

بالإمكان التمييز بين ثلاثة (3) أنواع من القيود و هي القيود القانونية و القيود التنظيمية و القيود القضائية ⁽⁵⁾ .

(1) _أنظر ، أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص . 149 .

(2) _ طالع نص المادّة رقم 28 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 234 .

_ لمزيد من التفصيل أنظر عتيقة بلجبل ، مرجع سابق . ص . 84 ، 85 .

(3) _ طالع نص المادّة رقم 29 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 234 .

(4) _ طالع نص المادّة رقم 30 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع نفسه ، ص . 234 .

_ لمزيد من التفصيل أنظر ، أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص . 150...152 .

(5) _ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 330 .

1 _ القيود القانونية

يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرّض توقفها حياة و أمن أو صحّة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر و بهذه الصفة ، يمنع اللجوء إلى الإضراب على طائفة من المستخدمين ، ذكروا على سبيل الحصر و هم (القضاة ، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج ، أعوان مصالح الأمن ، الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية ، أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية ، الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك ، الأعوان التابعين لمصالح إدارة السجون) (1).

و إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضرّ انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية ، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة ، فيتعيّن تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباريا (2).

و من المصالح المعنية بهذا الالتزام داخل الوظيفية العمومية نذكر منها ، (المصالح الإستشفائية المناوبة و الاستعجالات الطبيّة و توزيع الأدوية ، المصالح البلدية المكلفة بجمع القمامات ، المصالح المكلفة بالرقابة الصحيّة في المذابح ، المصالح البيطرية الواقعة على الحدود ، المصالح المكلفة بالمقابر ، مصالح الضبط لدى المحاكم و المجالس القضائية ، المصالح المكلفة بالأنشطة المرتبطة بإجراء الامتحانات الوطنية التابعة للتعليم الثانوي ، و المصالح المكلفة بالأنشطة الدبلوماسية للدولة ...) (3).

(1) _ طالع نص المادّة رقم 43 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 235.

_ Essaid Taib ,op , cit , p . 220 .

(2) _ طالع نص المادّة رقم 37 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 234 .

(3) _ للإطلاع على جميع المجالات المكلفة قانونا بوجود ضمان الحد الأدنى من الخدمة أثناء الإضراب ، أنظر المادّة رقم 38 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع نفسه ، ص . 234 .

2 _ القيود التنظيمية

يتعلق الأمر باللجوء إلى التسخير أو الاستيلاء عن اقتضاء الحاجة ، فبإمكان الإدارة أن توظف سلطة التسخير أو الاستيلاء لتحويل دون إضراب الموظفين الذين يمارسون وظائف ضرورية لضمان أمن الأشخاص و المنشآت و الممتلكات أو لاستمرارية المرافق العامة الأساسية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو لتموين المواطنين (1) ، وكل تماطل في تنفيذ قرار الاستيلاء أو عدم الامتثال له يعدّ خطأ جسيماً (2) يعرض مرتكبه لجزأ تأديبي و جنائي، و يملك سلطة اتخاذ قرار الاستيلاء كل من الوالي و أية جهة مؤهلة قانونياً لاتخاذها (3).

3 _ القيود القضائية

يطلب من الإدارة ، و بموجب أمر قضائي ، يمكن للقضاء أن يأمر بإخلاء أماكن العمل عندما يكون احتلالها من طرف الموظفين بغرض المساس بحرية العمل و عرقلته (4)

(1) _ أنظر هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 332 .

_ طالع نص المادة رقم 41 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 235 .

_ لقد تمّ النص على حق الاستيلاء كذلك بموجب نص المادة رقم 679 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 و المتضمن القانون المدني (ج ر العدد 78 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 1975) المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 05/07 مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 13 مايو سنة 2007 (ج ر العدد 31 الصادرة بتاريخ 13 مايو سنة 2007) ، والتي جاء فيها " يتم الحصول على الأموال و الخدمات لضمان سير المرافق العمومية باتفاق رضائي وفق الحالات و الشروط المنصوص عليها في القانون ، إلا أنه يمكن في الحالات الاستثنائية و الاستعجالية وضماناً لاستمرارية المرفق العمومي ، الحصول على الأموال و الخدمات عن طريق

الاستيلاء... " ، ص . 1033 . أنظر مولود ديدان ، القانون المدني ، دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، ص . 102 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 42 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع نفسه .

(3) _ أنظر هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 332 .

_ طالع نص المادة رقم 2/680 من الأمر رقم 58/75 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم ، مرجع سابق .

أنظر مولود ديدان ، القانون المدني ، مرجع سابق ، ص . 102 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 35 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، مرجع سابق ، ص . 234 .

و تشكل هذه الأخيرة بالإضافة إلى رفض الامتثال لتنفيذ الأمر القضائي القاضي بإخلاء المحلات المهنية ، خطأ مهنيا جسيما ، دون المساس بالعقوبات الجزائية (1)

الفرع الثاني

الآثار المترتبة عن الإضراب

بما أنّ الإضراب هو توقف جماعي و مدبر عن ممارسة النشاط من أجل مطالب نقابية أو مهنية و نظرا للأضرار الوخيمة التي تنتج إذا ما استمر الإضراب لأجل غير مسمى فإنه كان من الضروري إيجاد حلول له و محاولة التوفيق بين المصلحة الخاصة للموظفين العموميين من جهة و المصلحة العامة و التي ما وجدت المرافق العمومية إلا للسهر على تحقيقها من جهة أخرى ، و قد أورد المشرع الجزائري آليات تسوية الإضراب ضمن الباب الرابع من القانون رقم 02/90 .

أولا : بالنسبة للموظف العمومي

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

1_ و لربما أول ما يهتم الموظفون المضربين ، هو الحفاظ على العلاقة الوظيفية التي تربطهم بالإدارة المستخدمة لأنه و كما سبقت الإشارة إليه ، أنّ النية من وراء الإضراب ليست التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي ، و بالتالي فحماية العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة مكفولة قانونا ، لم يكفلها القانون المنظم لتلك العلاقة (2) و إنّما كفلها القانون المنظم لإجراء الإضراب (3) ، فالإضراب لا يقطع مبدئيا العلاقة الوظيفية ، إلاّ أنّه يوقف آثارها طوال مدة التوقف الجماعي ما لم يتفق طرفا الخلاف على عكس ذلك بموجب

(1) _ طالع نص المادة رقم 42 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق، ص . 235 .

(2) _ الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

(3) _ القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

اتفاقات موقعة بينهما⁽¹⁾ .

من المهمّ التوقف عند هذه النقطة قبل مواصلة بقية الآثار ، وبتساءل كيف يتفق طرفا الخلاف على أهم شيء و هو الآثار المترتبة على انعقاد العلاقة الوظيفية لا سيما الراتب و الترقية في الدرجات و غيرها بموجب اتفاقات موقعة بينهما ؟ و المعلوم أنّ العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة المستخدمة هي علاقة قانونية أساسية و تنظيمية ، لا علاقة تعاقدية.

زيادة على كفالة الرابطة الوظيفية ، قرّر المشرّع كذلك للموظفين المضربين حماية مناصبهم الوظيفية ، حيث أنّه لا يحق للإدارة أن تستخلف الموظفين المضربين ما عدا حالات التسخير التي قد أمر به السلطات المختصة أو رفض المعنيين بالأمر تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة⁽²⁾ .

زيادة على ذلك وبما أنّ ممارسة حق الإضراب هي حق مكفول دستوريا و قانونيا ، قرّر المشرّع حصانة وضعية الموظف العمومي المضرب الشرعي ، فلا يحق للإدارة أن توقع أي جزاء عقابي عليه بسبب مشاركته في إضراب قانوني يستوفي الشروط المنصوص عليها والتي سبق ذكرها⁽³⁾

(1) _ طالع نص المادة رقم 32 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 334 .

_ أنظر هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 335 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 1/33 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 234 .

أنظر ، هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 335 .

_ أنظر كذلك ، محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر . دار العلوم للنشر و التوزيع ، الحجار ، عنابة ، دون سنة نشر ، ص . 101 .

(3) _ أنظر ، هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 335 .

_ طالع نص المادة رقم 2/33 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 234 .

_ أنظر ، محمد الصغير بعلي ، مرجع سابق ، ص . 101 .

و فيما يتعلّق بالحقوق المالية للموظفين العموميين المشاركين في الإضراب ، أقرّ المشرّع ، حماية المنح العائلية طوال مدّة الإضراب ، ذلك أنّ القاعدة تقضي باقتطاع جزء من الدجل الشهري للموظف المضرب يساوي مبلغ المرتب المناسب لمدّة الإضراب ما عدا المنح العائلية و يمثل هذا الاقتطاع $\frac{1}{30}$ من المرتب الإجمالي الشهري للموظف لكل يوم إضراب ، و يتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعا ما آثار هذا الاقتطاع على الوضعية الماديّة للموظف (تقسيط مبلغ الاقتطاع لعدّة شهور ، تحديد مبلغ الاقتطاع بما يساوي مرتب ثلاثة أيام في الشهر على الأكثر ، تفادي تنفيذ الاقتطاع في شهر رمضان أو في الأعياد...) (1).

و بالمقابل قرّر المشرّع بموجب نص المادة رقم 33 مكرّر من القانون رقم 27/91 (2)، بأنّ التوقف الجماعي عن ممارسة النشاط الوظيفي ، الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم نص المادة رقم 2 من القانون (3)، و الذي يحدث خرقا لأحكام القانون ، يشكل خطأ مهنيا جسيما يرتكبه الموظفون الذين شاركوا فيه ، و يتحمّل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر ، و هذه الحالة ، يتخذ المستخدم تجاه الموظفين المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي .

بالرجوع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (4) ، يمكن تصنيف الخطأ السابق ذكره على أنّه خطأ من الدرجة الثالثة (3) ، و ذلك حسبما جاء في نص المادة رقم

(1) _ أنظر ، هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 336 .

(2) _ القانون رقم 27/91 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 . يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدّل و المتمم للقانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 (ج ر العدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991).

(3) _ تنص المادة رقم 2 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، على أنّه " يعدّ نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون ، كل خلاف يتعلّق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامّة للعمل ، ولم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين ... " ، مرجع سابق ، ص . 231 .

(4) _ الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

180 منه (1)، و قد يتم النص على ذلك الخطأ صراحة في القوانين الخاصة (2) و ليس في القانون الداخلي كما جاء في نص المادة رقم 33 مكرّر السالف ذكرها .

ثانيا : بالنسبة للمرفق العمومي (الإدارة أو المؤسسة العمومية)

يسعى المشرع الجزائري إلى إقامة التوازن بين المصلحتين ، المصلحة الخاصة للموظفين و المصلحة العامة للمرفق و المرتفقين ، فكما حفظ حقوق الموظفين المضربين حفظ حقوق المرفق العمومي و بقية الموظفين غير المعنيين و بالتالي حق المرفقين ، فقرر .

حماية حرية ممارسة النشاط الوظيفي ، فلا يحق للموظفين المضربين أو لممثليهم أن يقوموا بأي تصرف من شأنه أن يمنع الموظفين غير المشاركين في الإضراب أو الإدارة أو المؤسسة العمومية أو ممثليها من الالتحاق بمكان العمل كما لا يحق لهم أن يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء (3) .

بالإضافة إلى ذلك ، كفل المشرع حماية أماكن العمل ، من خلال منع الموظفين المضربين من احتلال المحلات المهنية عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية ممارسة النشاط الوظيفي (4) .

(1) _ تنص المادة رقم 180 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على أنه "...تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :... 3 - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول..." ، مرجع سابق ، ص . 16 .

(2) _ تنص المادة رقم 182 " توضح القوانين الأساسية الخاصة، كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وتبعا لخصوصيات بعض الأسلاك، مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه."، مرجع نفسه ، ص . 16 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 2/34 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 234 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 35 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و

ممارسة حق الإضراب ، مرجع نفسه ، مرجع نفسه ، ص . 234 .

_ أنظر محمد الصغير بعلي ، مرجع سابق ، ص . 102 .

فبصرف النظر عن اعتبار عرقلة حرية ممارسة النشاط الوظيفي ، خطأ مهنيا جسيما يعرض مرتكبه لعقوبة من الدرجة الرابعة (1)، فإنّ المشرّع يمنح حماية قضائية للمستخدم قصد استصدار حكم بإخلاء المحلات المهنية و هذا دون المساس بالعقوبات الجزائية التي قد تسلّط على الأشخاص الذين يعرقلون حرية العمل أو يمتنعون عن تنفيذ الأمر القضائي القاضي بإخلاء المحلات المهنية (2).

كما أجاز المشرّع للإدارة أن تستخلف الموظّفين المضربين في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات المختصة أو إذا رفض المعنيين بالأمر تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة (3) .

هذا باختصار ما يمكن تناوله فيما يخص حق الإضراب ، دون إغفال ملاحظة مهمّة و عامّة حول القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدّل و المتمم ، أنّه يتناسب و القطاع الخاص أكثر من القطاع العام ، فجّل النصوص القانونية التي تناولها تتماشى مع طبيعة العلاقة التعاقدية التي تجمع العمال و المستخدمين الخواص أو المستخدمين العموميين الذين يخضعون للقانون الخاص ، لا العلاقة القانونية الأساسية التي تجمع بين الموظّفين العموميين و الإدارات و المؤسّسات العمومية الخاضعة لقواعد القانون الإداري ، و بالتالي يجب على المشرّع الجزائري أن يلتفت لهذا الأمر و ينظّم الإضراب في القطاع العمومي بما يتماشى و خصوصية المرفق العمومي و طبيعة الخدمات التي يقدّمها .

(1) _ تنص المادّة رقم 181 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنّه " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي... 2 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،..." ، مرجع سابق ، ص . 16 .

(2) _ طالع نص المادّة رقم 2/35 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 234 .

(3) _ طالع نص المادّة رقم 1/33 من القانون رقم 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع سابق ، ص . 23 .

_ أنظر ، هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 335 .

_ أنظر كذلك ، محمد الصغير بعلي ، مرجع سابق ، ص . 101 .

الفصل

الثاني

الفصل الثاني

حرية الموظف العمومي في التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري

بعدما تناولنا مظاهر التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي في الفصل السابق ، سوف نخصّص هذا الفصل للتعرف على مظاهر التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي ما يؤدي بالضرورة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العمومي بالإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها كون الرابطة القانونية التي تجمع بين الطرفين ليست أبدية بالرغم من اعتبار الوظيفة مهنة ينقطع لها الموظف (1) .

أمّا المقصود بانتهاء الخدمة في الاصطلاح : فهو انفصام عرى الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة بإحدى الطرق المنصوص عليها في القانون (2) و هو الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالنسبة للجزائر .

وبالرجوع إلى نص المادة رقم 216 منه ، نجدتها قد وضحت أسباب نهاية الخدمة و التي جاء فيها " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : - فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها (3) ، - فقدان الحقوق المدنية (1) ، - الاستقالة

(1) _ مليكة الصرّوخ ، مرجع سابق ، ص . 412 .

(2) _ مبارك بداح محمد البداح ، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة _ دراسة مقارنة بين القانون الأردني و القانون الكويتي - رسالة ماجستير ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2011 ، ص . 68 .

(3) _ يختلف فقدان الجنسية عن التجريد منها حيث تمّ النص عن الحالتين على التوالي بموجب نصي المادتين رقم 18 و 22 من الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق 15 ديسمبر سنة 1970 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية (ج ر العدد (105) الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر سنة 1970) ، المعدّل و المتمم بموجب الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 18 محرّم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005 (ج ر العدد (15) الصادرة بتاريخ 27 فبراير سنة 2005) ، تنص المادة رقم 18 على أنه " يفقد الجنسية الجزائرية : 1 _ الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية و أذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية ، 2 _ الجزائري ، و لو كان قاصرا ، الذي له جنسية أجنبية أصلية و أذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية ، 3 _ المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي و تكتسب جزاء زواجها جنسية زوجها و أذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية ، 4 _

المقبولة بصفة قانونية ، - العزل ، - التسريح ، - الإحالة على التقاعد ، - الوفاة." نجد بأنّ المشرّع الجزائري قد حصر أسباب إنهاء الخدمة في سبعة أسباب ، و تكاد تشترك غالبية التشريعات مع التشريع الجزائري في الأسباب التي يتمّ بها فقد صفة الموظف العمومي و بالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية (2) .

الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 أعلاه . و تنص الفقرة المشار إليها من المادة رقم 17 من نفس القانون على أنه " على أنّ لهم حرية التنازل عن الجنسية الجزائرية خلال سنتين ابتداء من بلوغهم سن الرشد " و يقصد هنا أولاد الأجنبي الذي اكتسب الجنسية الجزائرية ، و اكتسبوا هم الجنسية الجزائرية بالتبعية لوالدهم . _ أما التجريد من الجنسية فقد نصت عليه المادة رقم 22 السابق الإشارة إليها و التي جاء فيها " كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرد منها : 1 _ إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعدّ جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر ، 2 _ إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (5) سنوات سجنا من أجل جنائية ، 3 _ إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية ، و لا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية . ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس (5) سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال .

(1) _ فقدان الحقوق المدنية هو من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية في القانون الجزائري ، لمزيد من التفصيل أنظر نصي المادة رقم 9 و من الأمر رقم 156/66 مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمّن قانون العقوبات (ج ر رقم 47) المعدّل و المتمم ، ص . 703 . و المادة رقم 9 مكرر و 9 مكرر 1 من نفس القانون ، مولود ديدان ، قانون العقوبات . طبعة جديدة مصحّحة و محيئة . دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، دون سنة نشر ، ص . 7 .

(2) _ للتفصيل في أسباب نهاية الخدمة بالنسبة لبعض التشريعات ،

أنظر _ بالنسبة للتشريع المصري ، ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 304... 320 .

_ بالنسبة للتشريع المغربي ، مليكة الصرّوخ ، مرجع سابق ، ص . 412... 415 .

_ بالنسبة للتشريع الأردني ، نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص . 215... 231 .

_ بالنسبة للتشريع الفرنسي

_ Emmanuel Aubin ,op , cit , p .45 .

_ Jean Claude Masclat , Robert Etien , op ,cit , p.137.

لكننا سوف نقتصر الدراسة على الأسباب الإرادية التي تظهر فيها إرادة الموظف العمومي في إنهاء العلاقة الوظيفية دون تلك التي تكون خصبا عنه (اللإرادية) ، و هما سببان اثنان ، و لأجل ذلك تمّ تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين سنتناول حق الاستقالة (المبحث الأوّل) ، أما الإحالة على التقاعد (المبحث الثاني) .

المبحث الأوّل

حق الاستقالة (Le droit de la démission)

فمثلا تمّ النص على الشروط الواجب توافرها فيمن يريد الالتحاق بالوظيفة العمومية (1) و الآليات القانونية التي يتمّ من خلالها ذلك الالتحاق (2) ، تمّ النص و تعداد الآليات التي تنتهي بها تلك العلاقة و من بين تلك الآليات الاستقالة ،

ينصرف مفهوم الاستقالة إلى حق الموظف في ترك العمل نهائياً ، و ذلك بفصم عرى العلاقة الوظيفية بتقديم استقالته ، وهي من نتائج الإقرار له بحرية العمل ، إذ لا يجوز إجبار الموظف على الاستمرار في عمل لا يرغب الاستمرار في أدائه .

و الاستقالة سبب من أسباب انتهاء علاقة الموظف بالإدارة ، إذ أنه لا يمكن أن يستمر الموظف بأداء واجبه الوظيفي مدى الحياة لحين الوفاة ، لأنّ علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أزلية ، بحيث يستطيع ترك هذا الواجب بمحض إرادته عن طريق الاستقالة

وتختلف الاستقالة حسب نوعها ، فقد تكون الاستقالة صريحة يطلبها الموظف بطريقة قانونية واضحة لا غموض فيها وفق إجراءات منصوص عليها مسبقا ، و قد لا يطلبها

(1) - راجع في ذلك نص المادة رقم 75 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 8 .

(2) _ الطرق التي يتمّ بها التوظيف حدّتها المادة رقم 80 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والتي جاء فيها " يتمّ الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق - المسابقة على أساس الاختبارات- ، المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين، - الفحص المهني، - التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة " . مرجع نفسه ، ص . 9 .

الموظف صراحة و إنما يستدل عنها من بعض التصرفات الصادرة عنه ، وهذا ما سوف نقوم بتوضيحه بشيء من التفصيل من خلال تبيان الاستقالة الصريحة (مطلب أول) و الاستقالة الضمنية (مطلب ثاني).

المطلب الأول

الاستقالة الصريحة (La démission expresse)

بالرغم من أنّ الاستقالة هي حق معترف به للموظف العمومي في غالبية التشريعات إن لم نقل كلّها ، إلاّ أنّه ينبغي أن يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها قانونا (1) ، و تشترك التشريعات العالمية في بعضها وتختلف في البعض الآخر منها.

لأنّ الموظف العمومي في جميع البلدان عربية كانت أو غير ذلك ، إنّما يقوم بعمل لصالح الجماعة لا لصالح فرد بذاته (2) ، و بالتالي لما كانت الاستقالة صورة من صور التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي و آلية من آليات فقدان صفة الموظف العمومي (3) ، يمكن أن تؤثر في سير المرافق العمومية ، لذا يجب تنظيمها على نحو يوفق بين المحافظة على سير المرافق العمومية بانتظام و اطراد، وحق الموظف العمومي أو العامل بصفة عامّة(4) في ترك الخدمة و ذلك بوضع مقتضيات قانونية و يجب على طرفي العلاقة الوظيفية احترامها .

و هذا ما سوف نتعرض له من خلال توضيح طلب الاستقالة و الشروط الواجب توافرها فيه (فرع أول) و الإجراءات الواجب إتباعها و الآثار المترتبة عنها (فرع ثاني)

(1) _ طالع نص المادّة رقم 217 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19 .

(2) _ أنظر مليكة الصروخ ، مرجع سابق ، ص . 353 .

(3) _ طالع نص المادّة رقم 216 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19 .

(4) _ كون المرافق العامّة قد تكون ذات طابع اقتصادي أو تجاري... إلخ ، وبالرغم من صفة العمومية فالقائمين لتسييرها ليسوا موظفين عموميين .

الفرع الأول

طلب الاستقالة

تنص المادة 218 من الأمر رقم 03/06 على أنه " لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية ."

باستقراء نص المادة سالفة الذكر يتضح بأن تقديم الإستقالة هو تقديم طلب كتابي يوضح فيه الموظف العمومي رغبته و إرادته الصريحة في ترك الوظيفة مما ينتج عنه إنهاء الرابطة الوظيفية مع الإدارة بصفة نهائية و لا يمكن أن ينتج آثاره إلا بتوفر الشروط التالية :

أولاً : شروط طلب الاستقالة

1 _ أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً

و هذا الشرط يعني عدم جواز تقديم الاستقالة شفويا ، وعدم جواز تقديمها هاتفياً (1) أو أي وسيلة أخرى من غير الكتابة، و أجازت بعض التشريعات قبول الاستقالة البرقية (2)، أمّا في التشريع الجزائري فلا غموض في هذا الأمر فالمشرع كان واضحاً بالقول " ... بطلب كتابي من الموظف ... " و المعمول به في الجزائر أن الطلب الكتابي يعني طلب خطي تكتب فيه عبارات واضحة تدلّ على رغبة الموظف في الاستقالة .

و بالرغم من ذلك الوضوح لم يشترط المشرع الجزائري مثل ما هو عليه الحال في بعض التشريعات شكلاً معيناً لطلب الاستقالة (3) .

(1) _ أنظر نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص . 216 .

(2) _ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص . 216 .

(3) _ أنظر ، محمد إبراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق ، ص.187 .

_ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي " .

قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012 ، ص . 95 .

و اشتراط الكتابة في الاستقالة قد تنقرر لمصلحة الموظف ، إذ أنه دليل على رغبته الأكدية في ترك الوظيفة ، وأنه أقدم عليها بعد تفكير و إمعان للنظر ، كما أن هذا الشرط قد يكون لمصلحة الإدارة حيث تتمكن من تبين رغبة الموظف القاطعة في الاستغناء عن وظيفته ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تكون دليلا ثابتا على طلب الاستقالة في حالة ما إذا قرر الموظف الرجوع عن طلبه بعد موافقة الإدارة عنه ، رغم أنه يستحيل ذلك كما سنرى لاحقا ، و مع ذلك لا يمكن اعتبار الكتابة وسيلة لإثبات الاستقالة بقدر ما هي شرطا لا بد من مراعاته حتى تنتج الاستقالة آثارها القانونية (1) .

2 _ أن يكون طلب الاستقالة صادرا عن إرادة صريحة

جاء النص صراحة على هذا الشرط من خلال نص المادة السالف ذكرها ، ومفاد هذا الشرط أن يصدر طلب الاستقالة بعبارات واضحة لا تأويل فيها عن رغبة صادقة (2) و إرادة حرّة و رضاء صريح لا يفسده كل ما يفسد الرضاء من عيوب (3).

و بالتالي إذا ثبت أنّ الاستقالة قدمت تحت ضغط أو إكراه بسبب ممارسات لا أخلاقية و بعيدة كل البعد عن الأخلاقيات الواجب أن يتحلى بها الموظف العمومي مهما كانت رتبته في السلم الإداري ، أو صدرت عن إرادة غير واعية أو مدركة لنتائج أفعاله ، كانت الاستقالة باطلة و بالتالي لا تنتج آثارها .

بالإضافة للشروط السابقين تنص بعض التشريعات على شرطين آخرين لا يقلان أهميّة عنهما و حبذا لو يتم النص عنهما صراحة في التشريع الجزائري ، و هما :

(1) _ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، .

(2) _ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص . 218 .

(3) _ سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص . 343 .

_ للتفصيل في الرضاء وما يمكن أن يصيبه من عيوب في نظر التشريع الجزائري، أنظر المواد من 59 إلى 91 من القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني الجزائري .- مولود ديدان ، القانون المدني . دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، ص . 16...21 .

ألا يكون طلب الاستقالة مقيدا أو مشروطا و ألا يكون طالب الاستقالة متابعا تأديبا، وسوف نتناولهما بشيء من التفصيل

أولا : ألا يكون طلب الاستقالة مقيدا أو مشروطا

مفاد هذا الأخير أنه يتعين أن تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف غير معلقة على قيد أو شرط ، لأن طلب هذه الأخيرة لا يعبر في هذه الحالة عن إرادة الموظف العمومي الجدية في ترك الوظيفة ، إذ يثور اللبس حول الهدف الحقيقي للطالب الذي قد يكون سعيه لدفع جهة الإدارة لتحقيق مطالبه (1) ، أو هو نوع من التفاوض، و الذي لا يمكن أن يكون، كون العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة العمومية هي علاقة تنظيمية لائحية لا علاقة تعاقدية ، وبالتالي فإذا اقترنت الاستقالة بقيد أو علق على شرط اعتبرت كأن لم تكن (2) .

و بعض التشريعات، أجازت قبول الاستقالة المقترنة بقيد أو المعلقة على شرط متى قررت السلطة المختصة بقبولها إجابة الموظف إلى طلبه (القيد أو الشرط). (3)

ثانيا : ألا يكون طالب الاستقالة متابعا تأديبا

و يقصد بهذا الشرط أن الموظف العمومي الذي ارتكب خطأ مهنيا و اتخذت ضده إجراءات تأديبية لم تنته بعد ، فلا يمكن له طلب الاستقالة و لا قبولها إلا إذا انتهت بغير الفصل من الوظيفة أو الإحالة على المعاش (4) .

(1) _ سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص . 342 ، 343 .

_ أنظر كذلك نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص . 217 .

(2) _ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص . 96 .

(3) _ أنظر ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 308 .

(4) _ أنظر ، ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 308 .

_ الإحالة على المعاش المقصودة في هذا الموضع هو كجزاء تأديبي لا كحق يتمتع به الموظف و سيتم توضيح ذلك في المبحث الموالي .

و العلة من اشتراط هذا الشرط هو ألا يفلت الموظف العمومي من العقاب بالاستقالة إذا كانت الجريمة التأديبية المتابع بها من الجسامة بحيث تستحق عقوبة التسريح من الخدمة⁽¹⁾، حماية للصالح العام .

و إن كان التسريح أو الفصل من الوظيفة كما يعبر عنه في بعض التشريعات و الاستقالة يشتركان في أنّ كليهما يؤديان إلى إنهاء الرابطة الوظيفية⁽²⁾، فإن الاختلاف الجوهرى بينهما يكمن في الآثار المترتبة عن كل منهما ، من حيث مدى تمتع الموظف العمومي بالحقوق أو الفرص التي تتاح له بعد ترك الوظيفة ، أهمها إمكانية تولي وظيفة عمومية أخرى بالنسبة للموظف المستقيل ، ويستحيل ذلك على الموظف المفصول .

و الجدير بالذكر أنّ بعض القوانين لا تشترط مثل هذا الشرط و تترك الأمر تقديريا للإدارة ، التي قد ترى أنّه من المناسب لمصلحة العمل في ظروف معينة الاكتفاء بإنهاء العلاقة الوظيفية بقبول استقالة الموظف العمومي بدلا من الاستمرار في الإجراءات التأديبية تقديرا منها لكفاية هذه الوسيلة كجزاء لما ارتكب الموظف من مخالفات تأديبية ، و إمّا لأنّ مصلحة العمل تقتضي إغلاق ملف التحقيق و وضع حد لإجراءات التأديب⁽³⁾.

الفرع الثاني

الإجراءات الإدارية لطلب الاستقالة و الآثار المترتبة عنه

بعدما تعرّفنا على الشروط الواجب توافرها في طلب الاستقالة ، نأتي الآن للتعرف على الإجراءات الإدارية الواجب إتباعها ، و المشرّع الجزائري كبقية التشريعات التي تعترف بالاستقالة كحق يملكه الموظف العمومي لإنهاء العلاقة الوظيفية ، حدّد الإجراءات الواجب إتباعها بدءا من تقديم الطلب وصولا للبت فيه و إنتاج آثاره .

(1) _ أنظر ، ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 308 .

(2) _ طالع نص المادّة رقم 216 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19 .

(3) _ أنظر ماجد راغب الحلو ، مرجع نفسه ، ص . 309 .

أولاً : الإجراءات الإدارية لطلب الاستقالة

بالإضافة إلى الطلب الكتابي الذي يتوجب على الموظف العمومي المعني بالأمر تقديمه، يعبر فيه عن إرادته الصريحة دون لبس أو غموض في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة (1) ، أوجب عليه المشرع أن يرسل طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري (2) .

و المقصود من هذا الإجراء هو أن يقدم المعني بالأمر طلبه مباشرة إلى رئيسه الإداري ، الذي يقوم هو الآخر برفعه إلى رئيسه الإداري ، وهكذا عبر السلم الإداري أو ما يعرف بالترج الهرمي ، يتدرج طلب الاستقالة صعوداً إلى أن يصل في آخر المطاف إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين .

و الجدير بالذكر أنّ الموظف العمومي الذي قدّم طلب الاستقالة ، لا ينبغي عليه ترك منصب شغله بل يتعين عليه الاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن السلطة المنوط بها البت في طلبه (3) .

وبعد وصول طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين ، يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنه في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداعه (4) .

إلاّ أنّه بإمكان تلك السلطة (التي لها صلاحيات التعيين) ، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة (5) .

(1) _ طالع نص المادّة رقم 218 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19 .

(2) _ طالع نص المادّة رقم 1/219 ، مرجع نفسه ، ص . 19 .

(3) _ طالع نص المادّة رقم 219 ، مرجع نفسه ، ص . 19 .

(4) _ طالع نص المادّة رقم 1/220 ، مرجع نفسه ، ص . 19 .

(5) _ طالع نص المادّة رقم 2/220 ، مرجع نفسه ، ص . 19 .

مما سبق ذكره نلاحظ أنه في غضون أربعة (4) أشهر كأقصى حد يتلقى الموظف العمومي ردا على طلبه ، وأنّ تمديد الأجل الأول و كأنه إشارة قاطعة على قبول الإستقالة بحيث جاء بصريح العبارة في نص المادة رقم 220 في فقرتها الثانية (2) " ...تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول....".

يمكن القول إذن أنّ المشرّع من خلال النص السالف ذكره لم يترك أي هامش تقديري للإدارة يمكنها من رفض استقالة أحد موظفيها بمضي الأجل الأول الممنوح لها للبت في الطلب .

ثانيا : الآثار المترتبة عن طلب الاستقالة

بعد وصول الطلب إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين لا بد لها من البت فيه، بحيث يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنه في الآجال الممنوحة لها ابتداء من تاريخ إيداع الطلب ، المشار إليها أعلاه (1) ، إمّا بالقبول وإمّا بالرفض .

1 _ قبول الاستقالة : و بما أنّ الموظف العمومي الذي قدّم طلبا للاستقالة ،

ملزما قانونا بالاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن السلطة المنوط بها البت في طلبه (2) ، فإنّه لا يترتب أي أثر على الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخوّلة صلاحيات التعيين في الآجال الممنوحة لها، أو قبولها ضمنا بانقضاء تلك الآجال ، حيث بانقضاء هذه الأخيرة تصبح الاستقالة فعلية ، و ذلك حسب ما تمّ النص عنه صراحة بموجب الفقرة الأخيرة من المادة رقم 220 (3).

و انطلاقا من تاريخ سريان القرار الصريح أو الضمني بقبول الاستقالة ، يتحرر الموظف المستقيل من التزاماته الوظيفية ، وتنقطع علاقته بالإدارة المستخدمة، بحيث يعتبر من تلك اللحظة يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي ، ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة

(1) _ طالع نص المادة رقم 220 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 219 ، مرجع نفسه ، ص . 19 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 220 ، مرجع نفسه ، ص . 19 .

بصفته ⁽¹⁾ ، مما يوحي أنّ مجرد تقديم الطلب لا يؤثر على حقوقه الوظيفية .

و أول الحقوق المرتبطة بصفة الموظف العمومي هو الراتب ، بحيث يفقد الموظف المستقبل راتبه بمجرد تبليغه بقرار قبول استقالته أو بفوات آجال البت في طلبه ، لأنّ الحق في الراتب يكون بعد أداء الخدمة ⁽²⁾ ، كما أنّه لا يمكنه الاستفادة بالمعاش إلاّ في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل استقالته و في إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد ⁽³⁾ ، كما لا يحق للموظف المستقبل أن يعين خلفا له ⁽⁴⁾.

و تجدر الإشارة إلى أنّه كأصل عام لا يحق للإدارة أن تعاقب الموظف المستقبل بسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته ، إلاّ أنّ هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول الاستقالة ، كمغادرته مكان عمله قبل صدور قرار قبول طلب الاستقالة ⁽⁵⁾ ، أو إذا تعلّق الأمر بواجب الالتزام بالسر المهني ، حيث يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني أثناء الخدمة أو حتى بعد انتهاء الخدمة لنفس العلة ، وإن لم يتم النص على ذلك صراحة بموجب المادة رقم 48 ⁽⁶⁾.

و تجدر الإشارة كذلك إلى أنّ قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها ⁽⁷⁾، ومنه ومنه نستنتج أنّه طالما لم يبت في طلب الاستقالة يمكن التراجع عنها .

⁽¹⁾ _ أنظر هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 218 .

⁽²⁾ _ طالع نص المادة رقم 32 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 6 .

⁽³⁾ _ لمزيد من التفصيل أنظر المبحث الموالي (التقاعد)

⁽⁴⁾ _ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 218 .

⁽⁵⁾ _ هاشمي خرفي ، مرجع نفسه ، ص . 219 .

⁽⁶⁾ _ تنص المادة رقم 48 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على أنّه " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة." ، مرجع سابق ، ص . 6 .

⁽⁷⁾ _ طالع نص المادة رقم 219 ، مرجع سابق ، ص . 19 .

2 _ رفض الاستقالة : لقد رأينا ماذا يترتب في حالة قبول الاستقالة ، أما في حالة الإجابة على طلب الاستقالة المقدم من قبل الموظف العمومي الراغب في إنهاء علاقته الوظيفية بالرفض ، فلا تغيير يذكر ، و يبقى كل شيء على حاله و كأنّ أيّ شيء لم يكن. و يجب أن يكون قرار الرفض صريحا ، بحيث لا إمكانية لأن يكون هذا الأخير ضمنيا، كون سكوت الإدارة يعتبر قبولاً ضمنيا للاستقالة ، و ذلك حسب ما تمّ النص عنه صراحة بموجب الفقرة الأخيرة من المادة رقم 220 (1)، والتي جاء فيها " و بانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية . " و الأجل المقصود وكما تمّ التعرّض إليه آنفا هو الأربعة (4) أشهر الممنوحة للإدارة لإصدار قرارها . إضافة لما سبق ذكره و تمّ التعرّض له في غير هذا الموضوع ، فإن إمكانية صدور قرار يقضي برفض الاستقالة ، يكون في غضون أجل أقصاه شهرين من تاريخ تقديم الطلب ، كون تأجيل البت في الطلب بعد انقضاء الأجل الأوّل تعلق بقرار قبول الاستقالة لا غيره (2).

و ما يمكن ملاحظته أنّ قرار رفض الاستقالة قد يضرّ بمصلحة المرفق العمومي كما قد يضرّ بمصلحة الموظف و قد يكون لصالح هذا الأخير.

ففيما يخصّ قرار الإبقاء على الموظف و رفض طلب استقالته إن كان جادا في ذلك ، ففي ذلك مضرة لسير المرفق العمومي و نوعية أداء الخدمات ، كون قرار رفض الاستقالة ، يعني ضمنيا إرغام الموظف العمومي على عمل لا يرغب فيه ، و بالتالي ماذا يمكن أن ننتظر من موظف مرغما رغم على ممارسة نشاط وظيفي لا يرغب فيه ، غما من شك سينعكس ذلك بشكل سلبي على أداء و نوعية الخدمة التي يقدمها المرفق ، خاصة ما تعلق منها بتعطيل مصالح المرتفقين ، هذا بالإضافة إلى التسبب بأضرار أو أخطاء مرفقيه لا يمكن اكتشافها في حينها و يصعب بعد ذلك تصحيحها أو استدراكها .

(1) _ المادة رقم 220 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19 .

(2) _ طال نص المادة 220 لا سيما الفقرتين الأولى و الثانية ، مرجع نفسه ، ص . 19 .

أما بالنسبة لأثرها على الموظف العمومي، فإن كان بعض الفقه يعتبر مجرد إرجاء قبول الاستقالة من شأنه أن يلحق ضررا بمصالح الموظف العمومي، خاصة إن كان سبب طلب الاستقالة هو الالتحاق بوظيفة أخرى⁽¹⁾، فماذا عن قرار الرفض ؟ .

فكثيرا ما تستعمل الإدارة هذا الحق لإلحاق الضرر بالموظف العمومي ، ولإجباره على إهمال منصب عمله ، حتى يتسنى لها فصله و يفقد بالتالي جميع الحقوق التي اكتسبها⁽²⁾ ، و كثيرا ما تتجح في ذلك بعيدا عن سلطان القانون الذي يعاقب على التعسف في استعمال السلطة⁽³⁾، بسبب مرض عضال أصاب الإدارة الجزائرية على غرار جلّ إدارات العالم العربي بالخصوص يسمى الفساد الإداري بكل مظاهره و مهما كانت رتبة الموظف العمومي في السلم الإداري ، بعيدا عن أخلاقيات و يفترض أن يتحلى بها هذا الأخير⁽⁴⁾ .

و لا يمكن إنكار أنّ قرار رفض الاستقالة قد يكون لصالح الموظف العمومي بسعي من الإدارة ، إذا ما رأت أنّ الموظف العمومي يعاني مثلا من ضغوطات اجتماعية أو مشاكل شخصية أو إحباط لأسباب أو لأخرى ، ولم تتمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين من إقناعه عن العدول عن طلبه ، تقوم بإصدار قرار برفض الاستقالة ، و ذلك لإعطائه فرصة أخرى لمراجعة نفسه ، لأنّه يتعدّر عنه تدارك ذلك في حالة قبول استقالته⁽⁵⁾.

(1) _ أنظر كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص . 117 .

(2) _ أنظر ، مرجع نفسه .

(3) _ المعاقبة على التعسف في استعمال السلطة هي من المبادئ الدستورية، بحيث تمّ النص عنها صراحة بموجب نص المادة رقم 22 من دستور الجمهورية الجزائرية حسب آخر تعديل له في سنة 2008 ، و التي جاء فيها " يعاقب القانون على التعسف في استعمال السلطة " .

(4) _ للتفصيل في موضوع الفساد الإداري أنظر ، حسن خضر حسن شيخو الطائي ، الفساد الإداري في الوظيفة العامة رسالة ماجستير ، كلية القانون و السياسة ، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمرك ، 2010 ، ص. 31...37،71...89 _ للتفصيل في موضوع أخلاقيات الموظف العمومي ، أنظر محمد الصيرفي ، مرجع سابق ، 13،14،15، 45...55 .

(5) _ تنص المادة رقم 219 / 2 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " إنّ قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها." ، مرجع سابق ، ص . 19 .

المطلب الثاني

الاستقالة الضمنية (La démission implicite)

بعدما إمامنا بالأحكام الخاصة بالاستقالة الصريحة التي هي حق للموظف العمومي يناله بقبولها من السلطة المختصة، أو بقوة القانون عند فوات الآجال الممنوحة للسلطة التي لها صلاحيات التعيين للبت فيها ، سوف نتناول من خلال هذا المطلب نوعا آخر من الاستقالة ، وهو الاستقالة الضمنية .

وإن كان أنّ المشرع الجزائري لم ينص على هذا النوع من الاستقالة صراحة مثلما هو الحال بالنسبة لبعض التشريعات ، كالتشريعات المصري⁽¹⁾، والكويتي⁽²⁾، إلا أننا نستشف ذلك من خلال إهمال الموظف العمومي لمنصب عمله و ذلك بانقطاعه النهائي عن ممارسة نشاطه الوظيفي من تلقاء نفسه و بإرادته المنفردة ، دون مراعاة لرأي الإدارة المستخدمة .

و بالتالي فالاستقالة الضمنية أو كما يعبر عنها بالاستقالة الحكيمة ، أو الاعتبارية ، أو الافتراضية ، هي اعتبار الموظف العمومي مستقila و إن لم يقدم طلبا صريحا بذلك ، ولكنه يتخذ موافقا معينة يعتبرها القانون قرينة في رغبة الموظف ترك الوظيفة⁽³⁾ .

و فيما يلي سوف نتطرق إلى مظاهر (حالات) الإستقالة الضمنية (فرع أول) و الآثار المترتبة عنها (فرع ثاني) .

الفرع الأول

مظاهر (حالات) الاستقالة الضمنية

تنص المادة رقم 184 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل،

(1) _أنظر ماجد راغب الحلو، مرجع سابق ، ص . 311 .

_ محمد إبراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق ، ص . 109 .

(2) _ أنظر عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص . من 101 إلى 108 .

(3) - محمد جمال مطلق الذنبيات ، مرجع سابق ، ص . 338 .

دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، ..."

باستقراء نص المادة سالفه الذكر نجد بأنّ المشرع الجزائري قد اعتبر الموظف الذي ينقطع عن عمله لمدة خمسة عشر 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول مهملا بحكم القانون لمنصبه الوظيفي ، متخلياً عنه قاطعاً بذلك العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة .

ويقصد بالانقطاع الذي يؤدي إلى انتهاء الخدمة ، الانقطاع الكامل عن العمل و الذي يتمثل في عدم الحضور أصلاً إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية ، و بالتالي فإنّ مجرد انصراف الموظف عن مقر العمل بدون إذن فلا يعتبر انقطاعاً في حكم هذه المادة ممّا يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف و إن كان ذلك لا يحول دون مساءلته تأديبياً ، على اعتبار أنّ ذلك يعدّ إخلالاً بالانضباط العام ، و يصنّف على أنّه خطأ من الدرجة الأولى (1) يستحق عقوبة من نفس الدرجة (2).

ويتضح من ذلك أنّه يشترط لإمكان اعتبار الموظف العمومي مهملاً لمنصبه الوظيفي و بالتالي مستقياً ضمناً ضرورة توافر شرطين أساسيين ، و هما ذات الشرطين الذين تشترطهما التشريعات التي تعترف صراحة بالاستقالة الضمنية .

الشرط الأول ، هو أن يكون انقطاع الموظف عن العمل لمدة 15 يوماً متصلة و بالتالي فإنّه إذا عاد الموظف إلى مباشرة مهام وظيفته قبل انقضاء هذه المدة ، ولو ليوم واحد مثلاً ، فإنّ قرينة إهمال المنصب بالنسبة للتشريع الجزائري ، و قرينة الاستقالة الضمنية بالنسبة للتشريع المصري و الكويتي مثلاً ، لا تسري في حقه ، إلا إذا عاد وانقطع

(1) _ طالع نص المادة رقم 178 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 16 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 163 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع نفسه ، ص . 15 .

بعد ذلك مدة خمس عشرة (15) يوما متصلة أخرى⁽¹⁾ .

و تحسب مدة الانقطاع للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر ، أو الموجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية ، ابتداء من اليوم التالي لانتهاء الفترة المقررة لعطلته مهما كان نوعها ، أو انقضاء مدة ترخيصه بالغياب ، أو المدة المقررة لإحالاته على إحدى الوضعيات القانونية⁽²⁾ ، سواء المدة القصوى أو المدة الدنيا التي يتوجب عليه طلب تجديدها فإن لم يفعل ، اعتبر متخلياً عن منصبه الأصلي .

و تجدر الإشارة أنه إذا صادف هذا اليوم ، أي اليوم الموالي لانقضاء مدة انقطاعه المبرر عن ممارسة النشاط الوظيفي يوم عطلة رسمية ، احتسب الانقطاع من اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة⁽³⁾ ، كون الآجال تحسب دائماً كاملة .

و لا يفهم مما سبق ، أن يكون إهمال المنصب خاصاً إلاً بالموظف العمومي المنقطع مؤقتاً عن ممارسة النشاط الوظيفي فقط ، و إنما يدخل ضمن تلك الحالة ، حالة الموظف العمومي الذي يمارس فعلياً في الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها ، المهام الموكلة إليه ، فينقطع عن أداء مهامه دون إعلام مسبق للإدارة ولنفس المدة دون عذر ، فيستوي بذلك مع من كان في انقطاع مبرر و بانتهاء المدة القانونية حوله دون ذلك أي غير مبرراً .

و حالة الموظف العمومي الذي تمّ نقله سواء بناء عن طلبه أو إجبارياً لضرورة المصلحة⁽⁴⁾ ، ولم يلتحق بالوظيفة المنقول إليها في غضون الخمس عشرة (15) يوماً

(1) _ أنظر محمد إبراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق ، ص 197 .

_ ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 311 .

_ سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص . 340 .

_ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص . 104 .

(2) _ المقصود بالوضعيات القانونية الأساسية ، الوضعيات المشار إليها في الفصل الأول (وضعية الانتداب ، وضعية الاستيداع ، وضعية خارج الإطار ، و وضعية الخدمة الوطنية) .

(3) _ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص . 104 .

(4) _ للتفصيل في حركات نقل الموظفين راجع المواد رقم 156 ... 159 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 14 .

المالية لتاريخ التحاقه الرسمي بها ، فيعتبر ضمناً متخلفاً عن المنصب الوظيفي الجديد .
و **الشرط الثاني** ، لإمكان اعتبار انقطاع الموظف العمومي عن ممارسة نشاطه الوظيفي لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية بمثابة استقالة ، هو عدم تقديمه لعذر مقبول أو تقديمه لعذر و لكن جهة الإدارة رفضت قبوله ، بحيث تملك هذه الأخيرة سلطة تقديرية في قبول الأعذار المقدمة لها ، فتقدر مدى جدتها فتقبلها و تعيد الموظف على إثرها إلى وظيفته ، و لها أن ترفضها ، مما تعتبر معه علاقة الموظف منتهية من تاريخ انقطاعه (1).
و بالتالي فانقطاع الموظف عن ممارسة نشاطه الوظيفي للمدة المشار إليها دون إذن يجب أن يكون اختيارياً، أما إذا كان انقطاعه نتيجة لأمر خارج عن إرادته فإنه لا ينهض قرينة على الاستقالة الضمنية ولا يفرق بالتالي بين الموظف ووظيفته(2).

و بالإضافة للحالة الأولى، تضيف بعض التشريعات ، منها التشريع المصري و نظيره الكويتي و الليبي ، حالات أخرى يعتبر بموجبها الموظف العمومي في حكم المستقيل ، يشتركون في بعضها و يختلفون في البعض الآخر ، نذكر منها
_ حالة انقطاعه عن ممارسة النشاط الوظيفي بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين (30) يوماً غير متتالية في السنة ، و تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة (3).

(1) _ طالع نص المادة رقم 184 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،، مرجع سابق ، ص . 17 .

_ أنظر عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص . 104 .

(2) _ عبد العزيز مانع العنزي ، مرجع نفسه ، ص . 105 .

(3) _ يشترك في هذه الحالة المشرع المصري مع نظيره الكويتي ، بالنسبة للتشريع المصري ، أنظر ،

_ محمد إبراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق ، ص . 197 .

_ ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 311 .

بالنسبة للتشريع الكويتي أنظر ،

_ سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص . 340 .

و حبذا لو يحذو المشرّع الجزائري حذوه و يدرج مثل هذه الحالة في تشريع الوظيفة العمومية ، وذلك لحمل كل مستهتر وغير منضبط ، على الانضباط رغما عنه خوفا من إنهاء مهامه إذا ما بلغت غيآباته حد الثلاثين (30) يوما أو أقل من ذلك في السنة ولو كانت متقطعة.

_ حالة التحاق الموظف العمومي بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة بلده ، ففي هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية⁽¹⁾ .

إضافة لما سبق ، ينفرد المشرّع الليبي بإقراره لحالة أخرى ، الثالثة (3) بالنسبة له ورابعة (4) في تعداد الحالات المذكورة آنفا ، وهي حالة الموظف الذي لم يتسلّم وظيفته المعين فيها ، أو المنقول إليها بغير سبب مقبول خلال خمس عشرة (15) يوما من تاريخ إبلاغه قرار التعيين أو النقل⁽²⁾ ، فبحلول هذا الأجل يعتبر الموظف مستقبلا ضمنا .

فبالنسبة للحالة الأخيرة ، وبخصوص احتمالها الثاني لم يتّص عنه المشرّع الجزائري صراحة ضمن حالات إهمال المنصب ، وإنّما هي حالة من حالاته ضمنا لأنّ المشرّع الجزائري لم يخصّ أي حالة من الحالات بالذكر و لو على سبيل المثال ، وإنّما ذلك يسهل استنتاجه من خلال النصوص المنظمة لكل حالة على حدا .

أمّا فيما يخصّ الاحتمال الأوّل ، فحسننا ما فعل المشرّع الجزائري بعدم النص عليه ، كون أنّ العون الذي عيّن في وظيفة عمومية ولم يلتحق بها ، لا يعدّ أساسا موظفا عموميا ، في نظر المشرّع الجزائري لأنّه من بين الشروط التي يجب أن تتوفر في العون لكي يكتسب صفة الموظف العمومي هو شرط الترسيم ، وهو الإجراء الذي يتمّ من خلاله تثبيت الموظف

(1)_ يشترك في هذه الحالة المشرّع المصري مع نظيره الليبي ،

بالنسبة للتشريع الليبي ، أنظر ، مازن ليلو راضي ، مرجع سابق ، ص . 309 .

بالنسبة للتشريع المصري ، أنظر ، _ ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 311

_ محمد إبراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق ، ص . 197 .

(2)_ أنظر مازن ليلو راضي ، مرجع سابق ، ص . 309 .

في رتبته ⁽¹⁾ و ذلك بعد اجتياز فترة التربص ، التي قد تنتهي إما بترسيم المتربص في رتبته، وإما بإخضاعه لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، وإما بتسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض ⁽²⁾ .

الفرع الثاني

الآثار المترتب عن الاستقالة الضمنية

بعدما تطرقنا للحالات التي يعتبر فيها الموظف العمومي مستقيلًا ضمناً من منصبه أو مهملاً له كما يفضل المشرع الجزائري نعتة ، نأتي الآن للتعرف عن الآثار المترتبة عنه ، سواء بالنسبة للموظف العمومي المهمل لمنصبه الوظيفي ، أو بالنسبة للمرفق العمومي (الإدارة أو المؤسسة المستخدمة) .

أولاً : بالنسبة للموظف العمومي

تنص المادتين رقمًا 207⁽³⁾ و 184⁽⁴⁾ على التوالي على أنه " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها . يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي."

" إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الإعدار، ..."

من خلال نص المادة 207 السالف ذكرها يتبين أنّ أول أثر يمكن تسجيله في هذا الموضوع ، هو معاقبة الموظف المتغيب عن العمل دون مبرر بخضم من الراتب يتناسب مع

(1) _ طالع نص المادة رقم 4 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 4 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 84 ، مرجع نفسه ، ص . 9 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 207 ، مرجع نفسه ، ص . 18 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 184 ، مرجع نفسه ، ص . 17 .

مدّة الغياب و البالغة خمس عشرة (15) يوما ، كون أنه لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها ، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون و التي تمت الإشارة إليها سالفًا ، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون (1) .

و الأثر الثاني الأشدّ وقعا على الموظف العمومي المتغيب عن منصب شغله ، نكتشفه باستقراء نص المادة رقم 184 السالف ذكرها ، حيث أنّ المشرع الجزائري قد قضى صراحة و بعيدا عن كلّ غموض أو تأويل ، بعزل الموظف العمومي المنقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي للمدّة السالف ذكرها ، و ذلك تقديرا منه أنّ انقطاعه (الموظف) عن أداء مهامه الوظيفية ، بدون إذن مسبق أو عذر مشروع ، إن دلّ على شيء إنّما يدلّ على استهتار من جانبه بمهام وظيفته و عدم تقديره لما قد يترتب على هذا الانقطاع من إخلال بسير العمل في الجهة التي يتبعها ، ولذلك لم يجعل مثل هذا الانقطاع سببا لمساءلته تأديبيا ، بل جعله سببا لفقدان الوظيفة ، زجرا له و عبرة لغيره (2) .

وهي ذات الأحكام التي أخذ بها المشرع الأردني في حالة ما إذا تغيب الموظف العمومي الأردني لمدّة لا تقلّ عن عشرة (10) أيام متتالية (3) .

و على خلاف ذلك ، أعطى المشرع المصري سلطة تقديرية للإدارة ، فلها أن تنتهي خدمة الموظف المتغيب باعتباره مستقيلا ، أو مساءلته تأديبيا ، حيث أنّه قد جاء بقريضة يعدّ معها الموظف مستقيلا ، وهذه القريضة مقررة لمصلحة الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف ، فإن شاءت أعملت القريضة و اعتبرته مستقيلا ، و إن شاءت تغاضت عنها رغم توافر شروط إعمالها ، و بالتالي فلها أن تهمل أثرها فلا تعتبر الموظف مستقيلا و تمضي في مساءلته تأديبيا لانقطاعه بدون إذن 15 يوما متتالية (4) .

(1) _ القانون المقصود بالذكر ، هو الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

(2) _ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 219 .

(3) _ أنظر ، مرجع نفسه .

(4) _ ماجد راغب الطلو ، مرجع سابق ، ص 312 .

وبالتالي يمكن القول بأنّ المشرّع الجزائري مقارنةً بنظيره المصري لم يمنح للإدارة سلطة تقديرية في تقرير ما يجب عليها فعله لمواجهة حالة الغياب المتواصل إذا ما بلغ النصاب القانوني الذي يعتبر بموجبه الموظف مهملًا لمنصبه الوظيفي ، فحدّد لها المسلك الواجب إتباعه باتخاذ إجراء العزل مقابلًا له⁽¹⁾.

و مع ذلك لا يمكنها اتخاذ إجراء العزل بمجرد توافر شروط إهمال المنصب ، بل أوجب عليها المشرّع توجيه إعدار قانوني للموظف العمومي المتغيب⁽²⁾ لإعطائه فرصة تبرير غيابه و توضيح الظروف والأسباب التي اضطرتّه لذلك ، فإن فعل و اقتتعت السلطة التي لها صلاحيات التعيين بذلك فلا تثير عليه ، وإن لم يفعل أو لم تقتنع السلطة المختصة التي لها صلاحيات التعيين بذلك بما لها من سلطة تقديرية في هذا المجال ، تصدر قرارًا بعزله⁽³⁾ .

ولم يشترط المشرّع الجزائري شكلاً معيناً للإعدار ، وإنما تمّت الإحالة في ذلك على التنظيم ، و مع ذلك و حسب ما هو معمول به لا يختلف الأمر عمّا اشترطته بعض التشريعات ، بأنّه يجب أن يكون الإعدار كتابياً ، واضح العبارات ، و أن يتمّ بعد مضي مدّة معيّنة من الانقطاع ، أي لا تنتظر السلطة المختصة إلى آخر يوم ثمّ تقوم بإرساله ، و أن يتمّ إرسال الإعدار للموظف المعني شخصياً بأي وسيلة تمكّن من ذلك ، كأن يتمّ إرساله عن طريق البريد الموصى عليه مثلاً⁽⁴⁾

و من أخطر الآثار المترتبة عن إجراء العزل ، ما نصت عليه المادّة رقم 185⁽⁵⁾ ، و التي جاء فيها " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظّف

(1) _ أنظر ، لحسين بن الشيخ آث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة _ الجزء الثاني _ . مجلس الدولة في

2000/05/22 ، قضية الوكالة الوطنية للآثار ضد (ي ، ك) ، الغرفة الرابعة (فهرس 330) . دار هومة للطباعة و

النشر و التوزيع ، بوزريعة ، الجزائر ، 2005 ، ص . 225 .

(2) _ طالع نص المادّة رقم 184 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 17 .

(3) _ مرجع نفسه .

(4) _ لمزيد من التفصيل أنظر ، محمد إبراهيم الدسوقي علي ، مرجع سابق ، ص . 197....207 .

(5) _ المادّة رقم 185 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

من جديد في الوظيفة العمومية " ، أي أنّ الموظف العمومي الذي تمّ عزله ، لا تتقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب ، وإنما بالوظيفة العمومية ككل .

و من خلال نص المادة السالف ذكرها يتبين بأنّ العزل يختلف عن التسريح ، وإن كانا يشتركان في الأثر ، و هو إنهاء خدمة الموظف العمومي وقطع علاقته الوظيفية للأبد و بالتالي تجريده من تلك الصفة المميزة له عن بقية الأعوان و المستخدمين (1) فهما يختلفان في الطبيعة القانونية .

فإن كان التسريح هو عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة (4) (2) تسلط على الموظف العمومي المرتكب لخطأ جسيم من نفس الدرجة (3) ، فإنّ إجراء العزل ليس كذلك و إن كان يحمل في طياته عقابا إداريا ليس بسبب ارتكاب خطأ مهنيا مهما كانت درجته ، وإنما بسبب إهمال المنصب ، ما ينتج عنه حرمان الموظف العمومي المعزول من جميع الضمانات المعترف بها للموظف العمومي الذي قد يتعرض لعقوبة التسريح ، بحيث يصدر قرار العزل بالإرادة المنفردة للسلطة التي لها صلاحيات التعيين متى توقّر سببه ، دون إتباع الإجراءات التأديبية المقررة قبل اتخاذ القرار ، لا سيما إذا تعلّق الأمر بالعقوبات التأديبية ذات الطبيعة الإدارية من الدرجة الثالثة (3) و الرابعة (4) (4) و ذلك لخطورتها .

(1) _ طالع نص المادة رقم 216 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 19 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 163 ، مرجع نفسه ، ص . 15 .

(3) _ تنص المادة 181 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على أنّه: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي: 1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته، 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر ." مرجع نفسه ، ص . 16 .

(4) _ لمزيد من التفصيل حول إجراءات التأديب و الضمانات المعترف بها للموظف العمومي في هذا المجال بالنسبة للجزائر و بعض التشريعات المقارنة ، طالع نصوص المواد رقم 165... 176 ، مرجع نفسه ، ص . 15، 16 .

و ذلك عكس ما هو سائد في بعض التشريعات التي تعتبر العزل عقوبة تأديبية تسلط على الموظف العمومي متى ثبت ارتكابه لخطأ جسيم ، و من بين تلك التشريعات التشريعين المصري⁽¹⁾ و الفرنسي⁽²⁾ .

و تجدر الإشارة أنّ حرمان الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل إداريا أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو قضائيا أمام القاضي الإداري⁽³⁾ ضمن الآجال و الإجراءات المحددة قانونا

-
- أنظر _ خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2002،2003 ، ص . 93...116 .
- _ شايب أناس عبد الإله ، الضمانات الممنوحة للموظف العمومي عند تعرضه للتأديب _ مساهمة تحليلية _ المجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية ، العدد 103 ، مارس _ أبريل ، 2012 ، ص . 1...13 .
- _ أحمد طالب حسين الجعيفري ، العقوبات الوظيفية المقننة التي تفرض على الموظف العام .رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة واسط ، دون سنة ، ص . 4،5،9،10،11 .
- _ أمجد جهاد نافع عياش ، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام _ دراسة مقارنة _ كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2007 ، ص . 4...73 .
- _ فيصل شطناوي ، إجراءات و ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، المجلد 26 (7) ، 2012 ، ص . 70...153 .
- _ نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة _ دراسة موازنة في القانون المصري و الليبي و الشريعة الإسلامية _ الطبعة الثانية _ دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة ، 2002 ، ص . 95...113 .
- _ محمد بن جمال بن مطلق الذنبيات ، ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية ، المجلة القضائية ، العدد الثاني ، رجب 1432 ، ص . 218...245 .
- ⁽¹⁾ _ لمزيد من المعلومات حول عقوبة العزل في التشريع المصري ، أنظر ، عامر إبراهيم أحمد الشمري ، مرجع سابق ، ص . 189 .
- ⁽²⁾ _ لمزيد من المعلومات حول عقوبة العزل في التشريع الفرنسي ، أنظر ، عامر إبراهيم أحمد الشمري ، مرجع نفسه ، ص . 163 .
- ⁽³⁾ _ لمزيد من التفصيل حول رقابة القاضي الإداري على القرار الإداري ، أنظر _ حمد عمر حمد ، السلطة التقديرية للإدارة و مدى رقابة القضاء عليها _ الطبعة الأولى _ الرياض ، 2003 ، ص . 165...191 .
- _ سلام عبد الحميد محمد زنكنة ، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية _ دراسة مقارنة _ رسالة ماجستير ، قسم الحقوق ، كلية القانون و السياسة ، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمرك ، ألمانيا ، 2008 ، ص . 126...194 .

بموجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁽¹⁾.

ثانيا : بالنسبة للإدارة العمومية

إن كانت الاستقالة الصريحة المقبولة بصفة قانونية و التي يمكن للإدارة تدبر أمرها ،
إمّا بإرجاء القبول لحين إيجاد من يستخلف الموظف الراغب في الاستقالة و إمّا برفض
الطلب و لو مؤقتا ، تأثر على سير المرفق العمومي لأنّ الأمر ليس بتلك السهولة لا سيما
إذا تعلّق الأمر بذي خبرة ، فمن أين لها أن تأتي بمثله في مدّة محدودة لا يمكن أن تتعدى
الأربعة أشهر ؟ ، فماذا يمكن القول في الحالة الثانية ، والتي يفضل فيها الموظف العمومي
الانسحاب وإنهاء العلاقة الوظيفية بالإرادة المنفردة ومن جانب واحد ؟ كون قرار العزل ما
هو إلّا تحصيل حاصل ، لرغبة أربابها الموظف العمومي دون انتظار لتقريرها ، فدون شك
لذلك أثر على سير المرفق العمومي ، وعلى أداء الخدمات للمتفرقين .

وهكذا يتبين أن الاستقالة إمّا أن تكون صريحة بقبولها من السلطة المختصة بذلك،
وإمّا أن تكون ضمنية دون حاجة لقرار يصدر بها ، كما يجب أن يكون طلب الاستقالة قد
قدم بناء على أهلية كاملة سليمة و رضاء صحيح وإرادة غير منقوصة، لأن هذا الطلب هو
مظهر من مظاهر إرادة الموظف لإحداث الآثار القانونية المترتبة على تلك الاستقالة ،
ومنها ترك الوظيفة واعتزال الخدمة.

و تجدر الإشارة أنّه يمكن أن تكون الإستقالة جماعية في كلتا الحالتين .

_ مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي . رسالة ماجستير في القانون،
فرع المنازعات الإدارية ، مدرسة الدكتوراه للقانون و العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود
معمري ، تيزي وزو ، 2012 ، ص . 22...39 .

_ عمر توفيق محمد أبو كشك ، سلطة التأديب بين الإدارة و القضاء _ دراسة مقارنة _ رسالة ماجستير ، كلية
الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2011 ، ص . 5...76 .

(1)_ لمزيد من التفصيل ، طالع نصوص المواد رقم 800...969 من القانون رقم 09/08 مؤرخ في 18 صفر عام 1429
الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمّن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، (ج ر العدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل
سنة 2008) ، ص . 76...88 .

فالاستقالة الجماعية ، هي توافق إرادات بعض الموظفين على تقديم استقالاتهم من وظائفهم في وقت واحد ⁽¹⁾ أو إهمال مناصب شغلهم بتغيب مدروس وفي نفس الوقت ، ما يترتب عنه إخلاء المرفق العمومي من الموظفين ، بقصد توجيه ضغط على الإدارة لتحقيق مطالب معينة أو للاحتجاج على مواقف معينة ⁽²⁾.

و تقترب الاستقالة الجماعية من الإضراب ، فالإضراب و كما رأينا سالفا هو الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مع التمسك بالوظيفة و مزاياها، في حين أنّ الاستقالة هي ترك العمل والوظيفة معا بالتحلل من روابطها ⁽³⁾.

وبالتالي تعتبر الاستقالة الجماعية من أشد أنواع الاستقالات خطرا على سير المرفق العمومي بانتظام و باضطراب لأنها تعرضه فعلا للارتباك و تعرقل أداء خدماته للجمهور بشكل طبيعي ، و لهذا يجب تنظيمها صراحة ، ردعا للموظفين و الإدارة على حد سواء ، لأنّ اللوم لا يقع دائما على الموظفين ، ففي كثير من الأحيان يتعرضون لضغوطات و معاملات ، يصعب احتمالها ، ولا يمكن إثباتها ما يدفع الموظفين لتقديم استقالاتهم ، وكثير هي الحالات التي ترفض فيها طلباتهم لا لشيء سوى لإذلالهم أو دفعهم لترك مناصب شغلهم من أجل عزلهم وما يترتب عن هذا الأخير من آثار وخيمة .

إلا أنّ الاستقالة الجماعية التي يكون الغرض من طلبها منع أو وقف سير مصلحة عمومية لا غير فقد حسم أمرها بتجريمها و معاقبة كل من يقرّها ، بحيث تمّ النص عنها صراحة في قانون العقوبات الجزائري وذلك بموجب نص المادة رقم 115 منه و التي جاء فيها " القضاة و الموظفون العموميون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالاتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات " ⁽⁴⁾

(1) - أنظر عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص . 109 .

(2) - أنظر ، مرجع نفسه .

(3) - أنظر ، مرجع نفسه .

(4) - طالع نص المادة رقم 115 من الأمر رقم 156/66 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم ، مرجع سابق ، ص

المبحث الثاني

حق التقاعد (La retraite)

إنّ طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة ، تفرض ألا تكون هذه العلاقة أبدية ، لأنّ الدولة في تعيينها الأكفاء تسعى دوماً إلى تحصيل أكبر قدر من الفائدة و المنفعة للمجتمع لتصل به إلى أعلى درجات الرقي و الاستقرار و الراحة⁽¹⁾، وهذا لا يتمّ إلاّ ببذل أقصى طاقات الجهد و العمل و هي من صفات الشباب أكثر من غيرهم⁽²⁾.

لذا فإنّ الموظف إذا بلغ سناً متقدّمة ، فإنّ جهده و طاقاته تصبح أقلّ بكثير ممّا كانت عليه ، وهذا ينعكس سلبياً على العمل الذي يقوم به ، لذلك كان لابد من تحييته عن عمله ليتسنى للدولة وضع شخص آخر مكانه يتولى القيام بأعباء الوظيفة حسب ما تحتاج إليه⁽³⁾.

لذلك تتفق القوانين في العالم على وجوب تحديد سن معيّنة يتقاعد الموظف ببلوغها ، وذلك و كما سبق ذكره تحقيقاً للمصلحة العامّة باستبدال الشيوخ بالشباب من الموظفين هذا من ناحية و إشفاقاً على هؤلاء (كبار السن من الموظفين) من جهد الوظيفة من ناحية ثانية ، وذلك لأنّ الإنسان مع تقدّم السن يصاب بالضعف و الوهن في جسمه و فكره ، فيصير من بعد قوّة إلى ضعف⁽⁴⁾.

هذا كأصل عام و كاستثناء يمكن أن يحال الموظف العمومي على التقاعد و هو في كامل لياقته الجسدية و دون بلوغه سن الشيخوخة في ظل ظروف خاصّة و معيّنة تحت طائلة ما يعرف بالتقاعد المبكر .

(1) _ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص . 50 .

(2) _ مرجع نفسه .

(3) _ مرجع نفسه .

(4) _ أنظر ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص . 304 ، 305 .

و لذلك فإنّ التقاعد يعتبر من الحقوق المعترف بها للموظف العمومي (1) على غرار بقية العمال في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي و التجاري أو في القطاع الخاص (2) لما له من أهمية للموظف أو ذويه من بعده .

وقد تكون الإحالة على التقاعد بقوة القانون أو بناء على طلب من الموظف ، و هذا ما سوف نحاول تبيانه فيما يلي ، التقاعد بقوة القانون (مطلب أول) و التقاعد بطلب من الموظف (مطلب ثاني) .

المطلب الأول

التقاعد بقوة القانون (La retraite prononcé de droit)

مثما أشرنا سابقا أنّ علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أبدية لا تنقضي إلا عن طريق واحد بوفاة الموظف العمومي ، بل على العكس من ذلك فإنّ الرابطة الوظيفية تنقضي بطرق عديدة ، منها توقف الموظف عن شغل الوظيفة العمومية عند بلوغه سنا معينة ، أو عند بلوغ خدماته المقبولة للتقاعد حدا معيناً وعندها يتوقف الموظف عن شغل الوظيفة العمومية ببلوغه السن القانونية للتقاعد (3) .

السن القانونية للتقاعد و هي السن التي يقدر فيها المشرع أنّ الموظف يصبح غير قادر على أداء العمل المنوط به بكفاية وفاعلية بسبب تقدمه في العمر (4) أو بسبب أي ظرف آخر يحلّ بالموظف يجعله غير قادر نهائياً على مباشرة المهام المتعلقة بمنصبه الوظيفي ، أو لأسباب أخرى خارجة عن نطاق الموظف ، تتعلق بالإدارة المستخدمة التي لا تعدو أن تكون

(1) _ طالع نص المادة رقم 33 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 6 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 5 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم (ج ر العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل سنة 1990) ، ص . 563 .

(3) _ أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي ، مرجع سابق ، ص . 120 .

(4) _ حمدي سليمان القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب _ دراسة مقارنة _ ، الطبعة الأولى. دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2003 ، ص . 210 .

ضرورة المصلحة العامة ، عليه فقد تدخل المشرع و نظم الإحالة على التقاعد بقوة القانون و حدد ظروفها وعواملها ، و النتائج المترتبة عنها ، و هذا ما سوف نتناوله بالدراسة من خلال التعرض ، للتقاعد العادي (فرع أول) و التقاعد المسبق فرع) ،

الفرع الأول التقاعد العادي (الكلي)

تعتبر الإحالة على التقاعد نهاية طبيعية للحياة المهنية ، فهي تمثل حدثا هاما في نفس الوقت بالنسبة للموظف و بالنسبة للإدارة⁽¹⁾ ، و عادة ما تحدد الأنظمة الوظيفية سنا معينة لمن يرغب الالتحاق بالوظيفة العمومية و هي ثماني عشرة (18) سنة على الأقل⁽²⁾، كما تحدد هذه الأنظمة⁽³⁾ بالمقابل سنا معينة لانتهاء الخدمة⁽⁴⁾ وعدد السنين التي يعتد بها كأصل عام ، وكاستثناء قد تدخل اعتبارات أخرى .

(1) _ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 224 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 78 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 9 .

(3) _ في هذه الحالة الأمر يختلف بالنسبة للتشريع الجزائري بحيث ترك المشرع أمر تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد و شروطه و كل ما يتعلق به من أحكام لقانون التقاعد ، و هو القانون رقم 12/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد (ج ر العدد 28 الصادرة بتاريخ 5 يوليو سنة 1983) المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 18/96 مؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996 (ج ر العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو سنة 1996) و الأمر رقم 13/97 مؤرخ في 24 محرم عام 1418 الموافق 31 مايو سنة 1997 (ج ر العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو سنة 1997) و القانون رقم 03/99 مؤرخ في 5 ذي الحجة عام 1419 الموافق 22 مارس سنة 1999 (ج ر العدد 20 الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1999) ، و الذي يهدف إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد (المادة الأولى منه) ، يقوم هذا الأخير على توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق و الامتيازات و توحيد التمويل (المادة رقم 2 منه) ، و بالتالي فلا عجب من استعمال مصطلح العامل في كل الحالات ، و بالتالي تطبق نفس الأحكام المتعلقة بالعمال الأجراء على الموظفين العموميين ، و أثناء الدراسة سوف نستعمل هذا الأخير ، بدلا من مصطلح العامل ، و ليس في ذلك مغالطة ، للأسباب المذكورة (أي يوجد قانون واحد يطبق على جميع العاملين ، موظفين عموميين أو عمال .)

(4) _ نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص . 222 .

أولاً : شروط الإحالة على التقاعد العادي

لم يتناول القانون الأساسي للوظيفة العمومية الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب أو ترغب الإدارة إلى إحالته على التقاعد تاركا الأمر للقانون المتعلق بنظام التقاعد (1) على خلاف بقية التشريعات و كما تمت الإشارة له .

1 _ شرط السن

أ _ القاعدة العامة

بالرجوع إلى القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد نجده قد حدد السن القانونية الدنيا التي يمكن كل من بلغها الاستفادة من معاش التقاعد ما يعني ضمنا الإحالة على التقاعد ، وبالتحديد من خلال نص المادة رقم 6 منه و التي جاء فيها " تتوقف وجوبا الاستفادة العامل من معاش التقاعد على استفاء الشرطين الآتيين (2)، _ بلوغ ستين (60) سنة من العمر على الأقل ، غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ، ابتداء من الخامسة و الخمسين (55) سنة كاملة ..."

من خلال نص المادة سالفة الذكر يتبين أنّ السن القانونية للإحالة على التقاعد يجب ألاّ تقلّ عن الستين (60) سنة بالنسبة للموظف العمومي رجل كان أو امرأة ، قابلة للتخفيض بخمس (5) سنوات بالنسبة للموظفة لتصبح السن القانونية للإحالة على التقاعد بالنسبة لها (الموظفة) ابتداء من الخامسة و الخمسين (55) سنة كاملة كامتياز ممنوح لها .

و ذلك تقديرا من المشرع أنّ هذه السن (60 أو 55) متى بلغها الموظف العمومي لا يكون قادرا على ممارسة النشاط الوظيفي من الناحيتين الجسمية أو الذهنية ، فضلا عن أنّ بقاء شاغلي الوظائف العمومية في الخدمة عند بلوغ السن المذكورة يخلق الباب أمام غيرهم (3) الذين يرغبون في تولّي وظيفة عمومية من الشباب الأقدر صحيا و عقليا على

(1) _ القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق .

(2) _ الشرط الثاني يتعلّق بالمدة القانونية للعمل ، سوف نتناوله بعد الانتهاء من الشرط الأول المتعلّق بالسن القانونية.

(3) _ أنظر نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص . 223 .

القيام بأعباء الوظيفة .

كما نلاحظ من خلال نص المادة نفسها (1) ، أن المشرع قد منح امتيازاً للموظفة العمومية حيث بإمكانها أن تطلب الإحالة على التقاعد متى بلغت من العمر الخامسة و الخمسين (55) سنة كاملة .

ب _ الحالات الخاصة

كأصل عام تقدّر السن القانونية للتقاعد ستين (60) سنة ، قابلة للتخفيض بخمس (5) سنوات بالنسبة للموظفة و استثناءاً يمكن تقليص سن التقاعد في حالات معينة منصوص عليها قانوناً ، نذكرها إتباعاً كما يلي :

_ يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المشار إليها أعلاه ، الموظفون العموميون الذين يشغلون مناصب وظيفية تتميز بظروف بالغة الضرر (2) ، و يترتب عن تلك الاستفادة من تقليص السن القانونية للإحالة على التقاعد ، دفع اشتراكات إضافية تكون على عاتق الإدارة العمومية المستخدمة (3) .

_ تستفيد الموظفات اللاتي ربين ولداً واحداً أو عدة أولاد طيلة تسع (9) سنوات على الأقل من تخفيض في سن الإحالة على التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود ثلاث (3) سنوات (4) .

_ كما لا يشترط توفر شرط السن للإحالة على التقاعد بالنسبة للموظف العمومي المصاب بالعجز التام و النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي و الذي ليس بإمكانه الاستفادة

(1) _ المادة رقم 6 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 1803 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 7 مرجع نفسه . ص . 1804 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 4 من الأمر رقم 18/96 مؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996 يعدل و يتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد (ج ر العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو سنة 1996) ، ص . 13 .

(4) _ طالع نص المادة رقم 8 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق . ص . 1804 .

من معاش العجز ، لعدم استيفاء شروطها (الاستفادة من معاش العجز)⁽¹⁾ بعنوان التأمينات الاجتماعية⁽²⁾.

_ كما يستفيد الموظفون المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى من أحكام خاصة⁽³⁾ ، منها تخفيض السن المقررة للإحالة على التقاعد ، قدر بخمس (5) سنوات ، أي تحدّد سن الإحالة على التقاعد بالنسبة لهم بخمس و خمسين (55) سنة .

2- شرط المدة القانونية للخدمة

أ _ القاعدة العامة

تنص المادة رقم 6 (4) ، إضافة لما تمّ عرضه بالنسبة للشرط الأول " تتوقف وجوبا الاستفادة العامل من معاش التقاعد ... قضاء خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل، يتعيّن على العامل (ة) ، للاستفادة من معاش التقاعد ، أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه ، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي . "

و باستقراء النص أعلاه نستنتج و كأصل عام ، أنه لا يجوز للموظف العمومي طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن للهيئة المختصة أن تحيله عليه إلاّ إذا أستوفى الشرط الثاني وهو قضاء مدة خدمة لا تقلّ عن خمس عشرة (15) سنة .

و لا يتوقف الأمر عند ذاك الشرط بل اشترط المشرع الجزائري بموجب النص القانوني ذاته ، أن يكون الموظف المراد إحالته على التقاعد قد قام بخدمة فعلية تساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه ، أي $(\frac{15}{2})$ ، ما يعادل مدة سبع (7) سنوات و نصف السنة على الأقل .

(1) _ طالع نص المادة رقم 9 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق . ص . 1804 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 5 من الأمر رقم 18/96 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 13 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 20 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق . ص . 1805 .

(4) _ المادة رقم 6 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع نفسه . ص . 1803 .

ب _ الحالات الخاصة

القاعدة العامة ألا يحال أي موظف عمومي على التقاعد ما لم يتوفّر فيه الشرطين السابقين (شرط السن و مدّة الخدمة) ، و لكن لكل قاعدة استثناء ، وكما رأينا الاستثناءات الواردة على شرط السن ، تأتي الآن للتعرف على تلك الواردة على شرط مدّة الخدمة .

كثيرة هي الحالات التي يجد فيها الموظف العمومي نفسه قد بلغ السن القانونية المقررة للإحالة على التقاعد (1) ، لكن ينقصه الشرط الثاني (2) ، و لأجل ذلك وضع المشرع الحل بموجب التعديل الذي مسّ المادة رقم 10 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، بحيث خول لكل موظف عمومي بلغ السن القانونية كما هي محدّدة في المادة رقم 6 المشار إليها أعلاه ، و لا يستوفي شروط الخدمة و الاشتراكات المطلوبة بمقتضى نفس المادة ، أن يستفيد من اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس (5) سنوات و حسب الكيفيات الآتية (3):

- _ خمس (5) سنوات على الأكثر إذا كان الموظف العمومي يبلغ ستين (60) سنة .
- _ أربع (4) سنوات على الأكثر إذا كان الموظف العمومي يبلغ إحدى و ستين (61) سنة.
- _ ثلاث (3) سنوات على الأكثر إذا كان الموظف العمومي يبلغ اثنتين و ستين (62) سنة.
- _ سنتان (2) على الأكثر إذا كان الموظف العمومي يبلغ ثلاث و ستين (63) سنة .
- _ سنة واحدة (1) على الأكثر إذا كان الموظف العمومي يبلغ ثلاث و ستين (63) سنة.

ويترتّب عن سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية دفع اشتراك تعويضي و مساهمة جزافية تتكفّل بها الإدارة العمومية المستخدمة (4).

(1) _ ستين (60) سنة لجميع الموظفين ، و خمسة و خمسين (55) سنة للموظفات بطلب منهن .

(2) _ شرط المدّة القانونية المقررة للخدمة و المقدّرة بخمس عشرة (15) سنة .

(3) _ طالع نص المادة رقم 3 من الأمر رقم 13/97 رقم 13/97 مؤرخ في 24 محرّم عام 1418 الموافق 31 مايو سنة 1997 (ج ر العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو سنة 1997) المعدّل و المتمّم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد ، ص . 4 .

(4) _ أنظر مرجع نفسه

_ أنظر كذلك ، مولود ديدان ، مدوّنة المعاشات و التقاعد ، مرجع سابق ، ص . 8 .

ثانيا : إجراءات الإحالة على التقاعد العادي و الآثار المترتبة عنه

بالرغم من توفر الشروط القانونية المطلوبة في من يكون محل إجراء الإحالة على التقاعد بصفة عادية و كنهاية طبيعية لحياته لوظيفية ، لا بد إضفاء الصبغة القانونية على ذلك الإجراء ، لا لشيء سوى لإنتاج آثاره القانونية .

1_ الإجراءات الإدارية للإحالة على التقاعد العادي

بالرجوع إلى الفقرة الأخيرة من المادة رقم 216 من الأمر رقم 03/06 والتي جاء فيها " يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين " (1) ، نستنتج بأن الإحالة على التقاعد تتم بقرار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال و المشار إليها أعلاه و المتمثلة في شرطي السن و الأقدمية (الخدمة الفعلية) و تدخل ضمن هذه الأخيرة فترة التريص التي يخضع لها الموظف العمومي قبل ترسيمه (2) ، فترة الانتداب ، فترات العطل و الغيابات المرخص بها قانونا، الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية (3) إذا أثبت المعني بالأمر صلاحياته اتجاه نظام التقاعد (4).

(1) _ أنظر ، مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . مرجع سابق ، ص . 41 .

(2) _ تنص المادة رقم 90 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " فترة التريص فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد. " ، مرجع سابق ، ص . 9 .

_ أنظر ، مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . مرجع سابق ، ص . 17 .

(3) _ المقصود بها الفترات التي اعتبرت من ضمن فترات الخدمة الفعلية و التي تم النص عليها في صلب نص المادة رقم 129 من الأمر رقم 03/06 ، والتي جاء فيها " ويعد في وضعية الخدمة أيضا، الموظف :...- الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط،- الذي استدعي في إطار الاحتياط،- الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى." ، مرجع سابق ، ص . 12 .

_ أنظر ، مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . مرجع سابق ، ص . 24 .

(4) _ أنظر هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 226 .

و بمجرد إحالة الموظف العمومي المعني المحال على التقاعد ، يجب أن يحال ملفه على صندوق التقاعد ⁽¹⁾ ، قصد إنتاج آثاره (التقاعد) .

2 _ الآثار المترتبة عن التقاعد العادي

بمجرد إحالة الموظف العمومي المعني المحال على التقاعد و إحالة ملفه على صندوق التقاعد ينتج آثاره (التقاعد) بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية (الموظف العمومي المعني المحال على التقاعد و الإدارة العمومية المستخدمة) .

أ _ بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد

كنتيجة طبيعية يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بصدور قرار التقاعد من طرف السلطة الإدارية المختصة ، وتنتهي بذلك الحياة الوظيفية ، إلا ما تعلق ببعض الواجبات التي تبقى على عاتق الموظف العمومي و الذي فقد هذه الصفة بإحالاته على التقاعد ، مثل واجب المحافظة على السر المهني .

و ينتج عن فك تلك الرابطة شطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة، و توقيف راتبه لأنّ الراتب يكون مقابل العمل .

و لكن لن يبق الموظف العمومي المنتهية خدماته دون مصدر رزق إثر توقيف راتبه ، بل ينتج له حق آخر ، هو الحق في معاش التقاعد ، وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ، و يسدّد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد ، ويتمّ تقييمه و تحديد مبلغه ⁽²⁾ بناء على معيارين أساسيين ، هما ، مبلغ المرتب الذي يكون الموظف العمومي قد تقاضاه في السنوات الثلاثة الأخيرة من نشاطه ، و عدد السنوات المستوفية لشروط

(1) - أنظر ، هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 226 .

(2) _ لمزيد من التفصيل حول كيفية حساب مبلغ معاش التقاعد ، أنظر ، وزارة العمل و الضمان الاجتماعي ، الصندوق الوطني للتقاعد (ص وت) ، أيّها الأجراء حقوقكم في التقاعد . بئر مراد رايس ، الجزائر ، دون سنة نشر ، ص . 9 .

_ طالع نصوص المواد رقم 12... 29 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 1802... 1804...

الإحالة على التقاعد (1) ، على ألا يقل عن نسبة 75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون (2) ، و ألا يتعد نسبة 80 % من الأجر الخاضع للاشتراك الذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة و الضمان الاجتماعي (3) و في ذلك مساس بالذمة المالية للمتقاعد و ما ينجر عنها من تدني مستواه المعيشي ، إضافة إلى الضرر النفسي الذي يلحق به فيما بعد من جزاء الفراغ الذي لم يكن متعودا عليه و إحساسه بالتهميش ... (4)

ب _ بالنسبة للإدارة العمومية

لا شك من أنّ إحالة أي موظف عمومي على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية التي كان ينتمي إليها ، هذا كأصل عام ، لكن في الواقع و في كثير من أحيان تسعى الإدارة العمومية المعنية إلى توظيف من يستخلف الموظفين العموميين محلّ قرارات الإحالة على التقاعد العادي لعلمها المسبق بتاريخ مغادرة هؤلاء (5) ، دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدّمة من قبل هذا المرفق العمومي ، إذ لا يستوي عمل من كرّس حياته للقيام بنوع معيّن من الخدمات ، مع عمل آخر لم يتولّ منصب وظيفي عمومي قط ، على الأقلّ بالنسبة لتلك الوظيفة الشاغرة بسبب إحالة من كان يشغلها على التقاعد أو المعاش كما تفضّل بعض التشريعات تسميته لأنّ للخبرة دورها.

(1) _ أنظر هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص . 226 .

(2) _ أنظر ، مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد . مرجع سابق ، ص . 11 .

_ أنظر، وزارة العمل و الضمان الاجتماعي ، الصندوق الوطني للتقاعد (ص وت) ، مرجع سابق ، ص . 10 .

(3) _ طالع نص المادّة رقم 10 من الأمر رقم 18/96 المعدّل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلّق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(4) _ لمزيد من التفصيل أنظر، نوال بن خليفة أمير ، (التقاعد في الجزائر ، اليأس و الإرادة عملتان لوجه واحد) .

جريدة الجمهورية ، 2012/11/12 .

(5) _ طالع نص المادّة رقم 20 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 5 . مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 5 .

الفرع الثاني

التقاعد المسبق (La retraite anticipée)

تمّ استحداث هذا النوع من التقاعد (نظام للتقاعد المسبق) لأول مرة في الجزائر ، بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 (1) ، لتطبّق أحكامه على جميع أجزاء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي ، في إطار إمّا تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم (2) ، مع إمكانية أن تمّد أحكامه إلى أجزاء المؤسسات و الإدارات العمومية بنص خاص (3) ، و لم ير النور هذا الأخير إلا بعد أربع (4) سنوات ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 317/98 (4) ، و الذي تضمّن توسيع التقاعد المسبق لموظّفي المؤسسات و الإدارات العمومية .

أولاً : شروط الإحالة على التقاعد المسبق

بما أنّ نظام التقاعد المسبق و بموجب المرسوم التنفيذي سالف الذكر ، قد قرّر لتنظيم وضعية الموظّفين العموميين المنتمين للمؤسسات و الإدارات العمومية ، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقرّرها الحكومة (5) ، يجب على الموظّفين للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق أن يستوفوا الشروط الآتية: (6)

_ أن يبلغوا على الأقلّ خمسين (50) سنة إذا كانوا ذكورا أو خمسا و أربعين (45) سنة على الأقلّ إذا كنّ إناثا.

(1) _ مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرّخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 ، يحدث التقاعد المسبق ، (ج ر العدد 34 الصادرة بتاريخ أول يونيو سنة 1994) .

(2) _ طالع نص المادة رقم 1/2 ، مرجع نفسه ، ص . 9 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 2/2 ، مرجع نفسه ، ص . 9 .

(4) _ مرسوم تنفيذي رقم 317/98 مؤرّخ في 11 جمادى الثانية عام 1419 الموافق 3 أكتوبر سنة 1998 ، يتضمّن توسيع التقاعد المسبق لموظّفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، (ج ر العدد 74 الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر سنة 1998) .

(5) _ طالع نص المادة رقم 2 ، مرجع نفسه .

(6) _ طالع نص المادة رقم 4 ، مرجع نفسه ، ص . 11 .

_ أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل .

_ أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ، منها السنوات الثلاث (3) السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية ،التي تثبت و تخوّل

الحق في التقاعد المسبق .

_ أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق ، تؤشّر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين .

ثانيا : عدد سنوات التسبيق

يحدد عدد سنوات التسبيق ، قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد الممنوحة الموظفين ، حسب عدد سنوات الخدمة أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه الحدود:(¹)

1 _ حتى خمس (5) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل .

2 _ حتى ستة (6) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي اثنتين و عشرون (22) سنة أو يفوقها (²).

3 _ حتى سبع (7) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي أربع و عشرين (24) سنة أو يفوقها .

4 _ حتى ثماني (8) سنوات للموظفين الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد

(¹)_ طالع نص المادة رقم 1/3 من المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق ، ص . 11 .

_ أنظر ، مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد . مرجع سابق ، ص . 37 .

(²)_ أنظر مرجع نفسه .

يساوي ستا و عشرين (26) سنة أو يفوقها .

5_ حتى تسع سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ثماني و عشرين (28) سنة أو يفوقها .

6_ حتى عشر (10) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسعا و عشرين (29) سنة أو يفوقها⁽¹⁾ .

ثالثا : إجراءات الإحالة على التقاعد المسبق و الآثار المترتبة عنه

مثلا حدّد المشرّع الشروط الواجب توافرها فيمن ترغب الإدارة العمومية إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية و دون عذر مقبول من تلك الأعذار التي تمّ تبيانها في الفرع السابق (الحالات الخاصّة) ، حدّد الإجراءات الواجب احترامها قبل إحالة أي موظّف عمومي على التقاعد المسبق لكي ينتج آثاره .

1_ الإجراءات الإدارية

أوجب المشرّع على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية قبل تنفيذ قرار الإحالة على التقاعد المسبق ، أن تعدّ أولا القائمة الاسمية للموظفين الذين قد يحالون على التقاعد المسبق⁽²⁾ ، و لن يتسنى لها ذلك إلاّ بعد أخذ رأي اللجنة أو اللجان متساوية الأعضاء المختصّة⁽³⁾.

(1) طالع نص المادّة رقم 3 من المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المتضمّن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق ، ص . 11 .

_ أنظر ، مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد . مرجع سابق ، ص . 38.

(2) طالع نص المادّة رقم 5 من المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المتضمّن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق ، ص . 11 .

_ أنظر مولود ديدان، مدونة المعاشات و التقاعد . مرجع سابق ، ص . 39 .

(3) _ مرجع نفسه .

كما يجب أن تخضع التدابير المتخذة إلى موافقة اللجنة المختصة الموضوعة تحت وصاية السلطة المكلفة بالوظيفة العمومي و التي تضم ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية ، والوزارتين المكلفتين على التوالي بالعمل و الميزانية (1).

و الجدير بالذكر في هذا الموضوع ، و بالرغم من أن الإحالة على هذا النوع من التقاعد تكون بمبادرة من الإدارة ، فإنها لا تقوم على فكرة التأديب أو الجزاء مثلما هو الحال بالنسبة لبعض التشريعات (2) ، و من ثم لا يلزم أن يسبقها تحقيق مع الموظف العمومي ، أو أي إجراء آخر من ضمانات التأديب ، و إنما يكفي أن تكن ثمة أسباب لدى الإدارة استمدت منها تقديرها (3) .

من خلال الإجراءات السابقة نلاحظ و إن كانت للإدارة العمومية سلطة تقديرية في المفاضلة بين الموظفين العموميين الذين تتوفر فيهم الشروط الواجب توفرها لإحالة العدد المطلوب من بينهم على التقاعد المسبق ، إلا أن سلطتها في ذلك مقيدة بأخذ رأي اللجنة أو اللجان متساوية الأعضاء المختصة ، و إن كنا نتساءل عن مدى إلزامية ذلك الرأي ؟ ، و ما يزيد وضوحا عن تلك السلطة المقيدة للإدارة العمومية المعنية بذلك ، هو توقف كل التدابير المتخذة على موافقة اللجنة المختصة سالف الذكر .

(1) _ طالع نص المادة رقم 6 من المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق ، ص . 11 .

_ أنظر مولود ديدان، مدونة المعاشات و التقاعد . مرجع سابق ، ص . 39 .

(2) _ إن التشريعين المصري و الفرنسي كمثل من بين التشريعات التي تعتبر الإحالة على التقاعد من ضمن العقوبات التأديبية الإدارية التي يمكن أن تسلط على الموظف العمومي متى ارتكب خطأ مهنيا يستوجب تلك العقوبة ، و لمزيد من التفصيل بالنسبة للمشرع المصري ، أنظر ، _ عامر إبراهيم أحمد الشمري ، مرجع سابق ، ص 62...65 . ، _ عبد الغني بسيوني عبد الله ، مرجع سابق ، ص . 385 . _ على جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص . 449 .

_ بالنسبة للتشريع الفرنسي أنظر ، عامر إبراهيم أحمد الشمري ، مرجع سابق ، ص . 53...55 .

_ على جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص . 276... 278 .

_ Emmanuel Aubin op , cit , p 75 .

_ Jean _ Claude Masclet , Robert Etien , op , cit , p 138 .

(3) _ أنظر عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ، ص . 122 .

2 _ الآثار المترتبة عن التقاعد المسبق

الإحالة على التقاعد المسبق و كأى إجراء إداري يمّس الحياة المهنية للموظف العمومي ، فدون شك سيكون منتجا لآثاره بالنسبة للموظف العمومي ذاته أو بالنسبة للمرفق العمومي المستخدم كون الموظفين هم العصب المحرك له .

أ _ بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد

لا تختلف الآثار الناتجة عن التقاعد المسبق عن تلك المترتبة عن الإحالة العادية على التقاعد بالنسبة للموظف العمومي المعني و أول أثر يمكن ذكره في هذا الموضوع ، هو الأثر المنطقي و المنصوص عليه قانونا و المتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تجمع بين الموظف العمومي المحال على التقاعد قبل أوانه (المسبق) و الإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها و بالتالي يفقد صفة الموظف العمومي (1) ، و بالتالي يتوقف مساره المهني و ما يتبعه من حقوق وواجبات .

الأثر الثاني للإحالة على التقاعد ، هو تمتع الموظف المحال على التقاعد من معاش التقاعد باعتباره حقا ذا طابع مالي و شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة (2) ، مهما كان نوع التقاعد ، بدلا من المرتب .

و بالتالي يعوّض المرتب بمعاش التقاعد وفي ذلك ضرر على الموظف المحال على التقاعد المسبق ، أو المسرح من الخدمة بلفظ أشد ، لأن مبلغ التقاعد لا يتساوى و المرتب كما سبقت الإشارة إليه سالفاً و بالتالي فالضرر يكون ماديا ، هذا من ناحية ، ومن ناحية ثانية ، يتضرر الموظف العمومي المحال على التقاعد بهذه الطريقة معنويا بسبب خسارته لوظيفته و إحساسه بالاستغناء عن خدماته ، لأنه ما زال في أوج نشاطه و عطاءه .

(1) _ طالع نص المادة رقم 216 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق

، ص . 19 . _ مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . مرجع سابق ، ص . 40 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 3 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق . ص . 1803 .

_ أنظر مولود ديدان، مدونة المعاشات و التقاعد . مرجع سابق ، ص . 4 .

_ أنظر فؤاد حجري ، مرجع سابق ، ص . 556 .

ب _ بالنسبة للإدارة العمومية

بداية يمكن القول أنه لا تأثير على سير المرفق العمومي من جراء إحالة موظف أو عدة موظفين عموميين على التقاعد المسبق ، طالما استدعت ضرورة المصلحة ذلك ، لكن التأثير يظهر من خلال حق الموظف المحال على التقاعد في الحصول على معاش التقاعد ، الذي هو عبارة عن اشتراكات و اقتطاعات مالية تقتطع دوريا من مرتبه بنسب معلومة (1) ، و بما أنه أحيل على التقاعد قبل الوقت القانوني فإن اشتراكاته لا تكف للحصول على معاش تقاعد يختص صندوق التقاعد بدفعه، و هذا ما دفع المشرع إلى إلزام الإدارة المستخدمة إلى تحمّل دفع تلك الإقساط .

و إن كان لم يشر إلى ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق بالنسبة للإدارات و المؤسسات العمومية (2) ، و إنما تمّ النص على ذلك في المرسوم التنفيذي رقم 10/94 .

و بالتالي يمكن تطبيق ما جاء في المرسوم سابق الذكر على الإدارات و المؤسسات العمومية ، أي ما يسري على مؤسسات القطاع الخاص يسري على مؤسسات القطاع العام ، لا لسبب سوى أن المتكفل بدفع معاش التقاعد هو واحد ، و هو الصندوق الوطني للتقاعد ، هذا من ناحية ، و من ناحية ثانية أنّ نظام التقاعد في حد ذاته هو نظام وحيد (3) ، أي يطبق على جميع الأجراء مهما كانت الهيئة المستخدمة ، بالإضافة إلى أنّ المرسوم رقم 10/94 و كما تمّت الإشارة إليه جاء في البداية لتنظيم التقاعد المسبق لجميع القطاعات .

(1) _ لمزيد من التفصيل طالع نصوص المواد رقم 1،2،3 من المرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 26 يوليو سنة 1994 ، المحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (ج ر العدد 44 الصادرة بتاريخ 7 يوليو سنة 1994) ، ص . 4 ، 5 .

(2) _ المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق .

(3) _ تنص المادة الأولى من القانون رقم 83 / 12 المتعلق بالتقاعد ، على أنه " يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد " ، مرجع سابق ، ص . 1803 .

و بالتالي فبالإضافة إلى التزام الإدارة العمومية بتمويل التقاعد المسبق بنسب محدّدة⁽¹⁾. تخضع إحالة الموظّفين العموميين المعنيين على التقاعد المسبق ، لدفع الإدارة العمومية المستخدمة مساهمة جزافية قبلية لتحويل الحق في معاش التقاعد و تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق في الحدود المبيّنة في نص المادة الثامنة (8) و هي :

_ 13 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات ،

_ 16 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات أو أكثر،

_ 19 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يساوي أو يفوق 8 سنوات⁽²⁾ ،

و ينتج عن كل ذلك استنزاف لأموال الدولة ، حيث أشارت بعض الإحصائيات أنّ التقاعد المسبق استنزف 36 ألف مليار من خزينة الدولة⁽³⁾.

ومن خلال ما تمّ تناوله و بإيجاز حول التقاعد المسبق لاحظنا و أنّ ضرره أكثر من نفعه خاصّة إذا ما علمنا أنّ المسؤولين القائمين على صندوق التقاعد ، لا سيما التقاعد المسبق مستاعين جدا ، بسبب تحمّل صندوق التقاعد أعباء إضافية ، ممّا دفعهم المطالبة

(1) بالنسبة لنسبة اشتراك في تمويل التقاعد المسبق تنص المادتين رقما 2 و 3 على التوالي من المرسوم التنفيذي رقم 186/94 مؤرّخ في 26 محرّم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 ، يتم المرسوم رقم 179/82 المؤرّخ في 15 مايو سنة 1982 الذي يحدّد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها (ج ر العدد 44 الصادرة بتاريخ 7 يوليو سنة 1994) ، ص . 3 . على أنّه " تساهم كذلك الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة ، في إطار التشريع المعمول به في تمويل نظام التقاعد المسبق . " تخصص نسبة 0,5 % بعنوان المساهمة في تمويل نظام التقاعد يدفع المستخدم مباشرة حصّة 0,5 % المقرّرة في المقطع الثالث أعلاه للهيئة المكلفة بالتقاعد المسبق حسب الكيفيات السارية في مجال الضمان الاجتماعي " .

(2) طالع نص المادة رقم 8 من المرسوم التنفيذي رقم 10/94 المستحدث للتقاعد المسبق ، مرجع سابق ، ص . 9 ، 10.

_ مولود ديدان ، مرجع سابق ، ص . 29 .

_ فؤاد حجري ، مرجع سابق ، ص . 578 .

(3) لمزيد من التفصيل أنظر ، جميلة بلقاسم عجاج ، فضيلة مختاري " التقاعد المسبق استنزف 36 ألف مليار من خزينة الدولة " مشروع إلغاء النظام يثير الفتنة و مسؤول الصندوق يكشف ل " الشروق " . جريدة الشروق اليومي ، يوم 02 - 01 - 2010 .

بأن تتحمل الإدارة العمومية ، و تأخذ على عاتقها دفع استحقاقات معاش التقاعد المسبق ، أي تدفع من خزانة الدولة (1) .

المطلب الثاني

التقاعد بطلب من الموظف العمومي

(La retraite prononcé à la demande du fonctionnaire)

بعدما تعرّفنا على حالات و شروط التقاعد التلقائي الذي يحال عليه الموظف العمومي ، بمبادرة من الإدارة و دون طلب منه أو حتى دون رغبته (الموظف العمومي) ، متى بلغ السن القانونية المقررة لذلك و متى بلغت خدماته حدا معيناً ، أو إذا استدعت مصلحة المرفق العمومي ذلك ، أو إذا اضطرت الظروف المحيطة بالموظف المعني ذلك (حالات العجز عن ممارسة النشاط) ، نأتي الآن للتعرف على نوع آخر من التقاعد و هو التقاعد بطلب من الموظف العمومي .

و بالتالي يظهر باب آخر لحرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيف بصورة نهائية (2)، بالإضافة إلى الاستقالة ، حيث خول المشرع للموظف العمومي إنهاء علاقته الوظيفية وفق شروط معينة تقديم طلب للإدارة أو المؤسسة العمومية لإحالاته على التقاعد. إن رغب ذلك .

و للتقاعد بطلب من الموظف العمومي صورتان ، هما التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن ، و اللذان سوف نتناولهما بالدراسة من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين ،

(1) _ كشف الرئيس المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد محمد صحراوي المنتهية عهده في انتظار انتخاب رئيس جديد لجريدة الشروق قائلا: "التقاعد المسبق سبب نزيفا مالية للصندوق الوطني للتقاعد ب 360 مليار دينار، ولولا التقاعد المسبق لدفعنا هذا المبلغ فيشكل زيادات في المعاشات للمتقاعدين تتراوح على الأقل من 10 إلى 15 بالمائة سنويا، لكن بما أن هذه الأموال تذهب إلى غير أصحابها وهم أصحاب التقاعد المسبق فإن الزيادة في معاشات المتقاعدين لا تزيد عن 4 أو 5 بالمائة سنويا... لمزيد من التفصيل أنظر ، جميلة بلقاسم عجاج ، فضيلة مختاري ، مرجع سابق .

(2) _ أنظر ، أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي ، مرجع سابق ، ص . 120.

نخصّص لكل منهما فرع ، و بالتالي تتم الدراسة كما يلي ، التقاعد النسبي (فرع أول) و التقاعد دون شرط السن (فرع ثاني) .

الفرع الأول

التقاعد النسبي (La retraite proportionnelle)

أول نص تشريعي تبنى من خلاله المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد (التقاعد النسبي) هو المرسوم التنفيذي رقم 119/95 غير أنّ هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على فئة معينة، هي فئة الإطارات السامية في الدولة ويعتبر ذلك بمثابة امتياز لهذه الفئة ، لكن لم يبق الحال على حاله ، و توسع مجال تطبيق هذا النوع من التقاعد ، ليشمل كافة العمال و الموظفين العموميين ، و ذلك ابتداء من الفاتح جويلية سنة 1997⁽¹⁾ بموجب الأمر رقم 13/97⁽²⁾.

أولاً : شروط التقاعد النسبي

تنصّ المادة رقم 6 مكرر⁽³⁾ على أنّه " يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه في الحالات و وفق الكيفيات الآتية :

2... _ ابتداء من سن الخمسين (50) ، يمكن العامل الأجير الذي أدى مدّة عمل فعلي ، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل ، أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي ، تقلص سن العمل و مدته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس (5) سنوات بالنسبة للنساء العاملات ."

⁽¹⁾ _ أنظر بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري _ الكتاب الثاني ، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها _ ، _ الطبعة الأولى _ . دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، 2010 ، ص . 275 .

⁽²⁾ _ الأمر رقم 13/97 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق .

⁽³⁾ _ استحدثت هذه المادة بموجب نص المادة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع نفسه ، ص . 3 ، 4 .

باستقراء نص المادة سالفه الذكر، يتضح أنّ حق الاستفادة من التقاعد النسبي موقوف على توفّر شرطين اثنين ، هما شرط السن و شرط مدّة الخدمة .

1 _ شرط السن

أ_ القاعدة العامّة

لقد حدّد المشرّع السن الدنيا التي ببلوغها يخوّل الموظّف العمومي حق طلب إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمرفق العمومي الذي ينتمي إليه (الإدارة أو المؤسسة العمومية) عن طريق إحالته على التقاعد و المقدرة بـ الخمسين (50) سنة كاملة ، و يتضح ذلك من خلال قوله "...ابتداء من سن الخمسين (50)..." .

و بالتالي لا يمكنه التفكير في ترك الوظيفة العمومية ما لم يبلغ على الأقل خمسين (50) سنة .

ب _ الحالات الخاصّة

_ بالرجوع إلى نفس المادة سالفه الذكر ⁽¹⁾ ، نجد بأن المشرّع قد استثنى فئة الموظّفات العموميات (العاملات) صراحة من بلوغ تلك السن ليمنح لهن امتيازاً يقدر بتخفيض في تلك السن مقدّراً بـ خمس (5) سنوات كاملة .

أي يمكن للموظّفة العمومية متى بلغت من العمر خمس و أربعين (45) سنة و أرادت ترك الوظيفة و إنهاء الرابطة القانونية التي تربطها بالمرفق العمومي ، أن تطلب إحالتها على التقاعد .

و الجدير بالذكر أنّ تخفيض السن بالنسبة لهن (الموظّفات العموميات) ، هو تخفيض بقوة القانون و ليس بناء على طلبهن كما هو الحال في حالة التقاعد العادي و المشار إليه أعلاه ، ويستشف ذلك من قول المشرّع "...تقلّص سن العمل و مدّته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس (5) سنوات بالنسبة للنساء العاملات." ⁽²⁾

⁽¹⁾ _ المادة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 المعدّل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلّق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 4.

⁽²⁾ _ أنظر ، مرجع نفسه .

_ تنص المادة رقم 8 من القانون المتعلق بالتقاعد على أنه " تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في سن الإحالة على التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود ثلاث سنوات " (1) .

بالرجوع إلى نص هذه المادة ، نجد بأنّ المشرّع قد حوّل الموظفة العمومية على غرار العاملة ، الاستفادة من تخفيض في السن المعتمدة للإحالة على التقاعد في حدود ثلاث سنوات.

و نتساءل هل معنى ذلك أنّ هذا الامتياز المتعلق في السن المعتمدة للإحالة على التقاعد بالنسبة للموظفات الأمهات تتم الاستفادة منه في التقاعد النسبي كما هو الحال بالنسبة للتقاعد العادي ؟ و ذلك لأنّ المشرّع ترك الأمر مفتوحا ، عكس ما جرى عليه الحال بالنسبة للموظفين الذين يشتغلون في ظروف بالغة الضرر .

بحيث وضّح بأنّ استفادتهم من تخفيض السن المتعلقة بالتقاعد يتعلّق بالسن المحددة بموجب نص المادة رقم 6 على سبيل الحصر ، أي لا يتعدى الامتياز الممنوح لهم لبقية أنواع التقاعد بحيث جاء في نص المادة رقم 1/7 " يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه ، العامل الذي يعمل في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر . " (2).

و بالتالي إذا قصد المشرّع منحها الامتياز المشار إليه أعلاه كونها مربية إضافة للامتياز الأول ، فإنّه يمكن في هذه الحالة أن تحال الموظفة العمومية على التقاعد و بطلب منها متى بلغت من العمر اثنين و أربعون (42) سنة ، أي بتخفيض في السن يقدر بثمانية (8) سنوات ، خمس سنوات كونها امرأة ، تضاف إليها ثلاث سنوات كونها مربية .

_ و ما يقال على فئة الموظفات المربيات يقال على فئة الموظفين العموميين المجاهدين ، بحيث جاء في نص المادة رقم 20 "... يستفيد المجاهدون كما جاء تعريفهم

(1) _ طالع نص المادة رقم 8 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 1804 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 1/7 ، مرجع نفسه . ص . 1804 .

في التشريع⁽¹⁾ ، من أحكام خاصة " و من بين هذه الأخيرة ما جاء في نص المادة رقم 20 من نفس القانون⁽²⁾ " تخفض السن المطلوبة للاستفادة من الحق في معاش التقاعد بخمس سنوات ."

و بالتالي يمكن الموظف العمومي الذي ينطبق عليه وصف المجاهد من الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلبه ابتداء من سن الخامسة و الأربعين (45) .

2 - شرط المدّة القانونية للخدمة

أ _ القاعدة العامّة

نبقى دائما في نص المادة 6 مكرر سالف الذكر و التي حدّدت مدّة الخدمة الواجب اعتمادها لإحالة أي موظف عمومي و بطلب منه على التقاعد النسبي ، و المقدّرة بـ عشرين (20) سنة على الأقل ، هذا كأصل عام .

ب _ الحالات الخاصّة

الإحالة على نظام التقاعد النسبي شأنها شأن الإحالة على نظام التقاعد العادي السالفة دراسته ، تتمتع فيها الموظفة العمومية بامتياز ممنوح لها تتمثل في تخفيض في مدّة الخدمة مقدرا بخمس (5) سنوات ، لتصبح مدّة الخدمة المطلوب اعتمادها بالنسبة للمرأة الموظفة خمس عشرة (15) سنة على الأقل⁽³⁾ .

أمّا فيما يخص بقية الاستثناءات ، ندرج نفس الملاحظات و نفس التساؤلات المشار إليها أعلاه ، أي الواردة على شرط السن القانونية للإحالة على التقاعد النسبي .

(1) _ التشريع المقصود هو القانون رقم 07/99 مؤرّخ في 19 ذي الحجة عام 1419 الموافق 5 أبريل سنة 1999 ، يتعلّق بالمجاهد و الشهيد . (ج ر العدد 25 الصادرة بتاريخ 12 أبريل سنة 1999) .

(2) _ المادة رقم 20 من القانون رقم 12/83 المتعلّق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 1803 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 المعدّل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلّق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 4 .

3 _ شرط تقديم الطلب

يشترط المشرع إضافة للشرطين السابقين (شرط بلوغ السن القانونية المنصوص عليها و شرط مدة الخدمة) لإحالة الموظف العمومي على التقاعد النسبي ، أن يقدم الموظف المعني دون سواء طلبا (1) صريحا (2)، يفصح فيه عن إرادته لتترك الوظيفة و قطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة ، عن طريق إحالته على التقاعد إذ لا يكف مجرد توفر الشرطين السابقين.

و بالتالي يعدّ قرار الإحالة على التقاعد النسبي المتخذ بصفة منفردة من طرف الهيئة الإدارية المختصة باطلا و عديم الأثر (3) .

تجدر الإشارة أنّ المشرع لم يشترط شكلا معينا للطلب الذي يقدمه الموظف العمومي الراغب في إحالته على التقاعد النسبي .

ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد النسبي

التقاعد النسبي شأنه شأن التقاعد العادي و التقاعد المسبق سألقي الدراسة منتج لآثاره ، سواء بالنسبة للموظف العمومي المحال عليه (التقاعد النسبي) أو بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها .

1 _ بالنسبة للموظف العمومي

أول أثر ينتج عن الإحالة على التقاعد النسبي و الذي لا يختلف في ظاهر الحال عمّا سبق ذكره بالنسبة للنظامين السابقين ، هو توقّف الموظف العمومي بصفة نهائية عن ممارسة النشاط الوظيفي ، وبالتالي فك الرابطة القانونية الأساسية التي كانت تربطه بالإدارة

(1) _ طالع نص المادة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 4 .

(2) _ أنظر بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ، ص . 276 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 4 .

العمومية المستخدمة ، لكن هذه المرة برغبة منه متى توفرت الشروط المطلوبة ، و بالتالي تظهر حرية الموظف العمومي في التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي .
و هذه الحرية ليست مطلقة و إنما تنتهي بإبداء الرغبة و تقديم الطلب المؤكد لها ، لتبدأ حرية الإدارة العمومية في الموافقة عليه أو رفضه لضرورة المصلحة العامة .
و بالموافقة على ذلك الطلب ينتهي المسار المهني للموظف المحال على التقاعد ، لينشأ له حق آخر ، هو الحق في معاش التقاعد و الذي يختلف نوعا ما عن المعاش الناتج عن التقاعد العادي .

سبق القول أنّ التقاعد العادي (الكلي) هو التقاعد الذي يستفيد من خلاله الموظف العمومي المعني من أعلى نسبة لمعاش التقاعد و التي تقدر بـ 80% ، بينما التقاعد النسبي هو التقاعد الذي يتقاضى من خلاله الموظف العمومي المحال على التقاعد معاشا يقل عن المعاش الأقصى ، و يكون حسب مدة الخدمة التي قضاها الموظف العمومي (1).
و بالتالي فإنّ مبلغ المعاش ، يعادل عدد السنوات المعتمدة مضروب في نسبة 2,5% (2) فمثلا إذا كانت مدة الخدمة تقدر بعشرين (20) سنة فإنّ مبلغ المعاش يكون 50% ، أي $20 \times 2,5\% = 50\%$ و هكذا ...

2 _ بالنسبة للمرفق العمومي

إنّ الآثار المترتبة عن التقاعد النسبي بالنسبة للإدارة العمومية المستخدمة لا تختلف كثيرا عن الآثار المترتبة عن النظامين السابقين ، إلا أنّ الاختلاف يكمن في إمكانية رفض طلب المعني لضرورة سير المرفق العمومي ، من جهة ، و من جهة ثانية أنّ أمر إحالة أي موظف عمومي على هذا النوع من التقاعد ، لا يكون إلا بناء على طلب ، وبالتالي فالإدارة

(1) _ أنظر ، بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ، ص . 276 .

(2) _ تمثل نسبة اعتماد سنوات التأمين ، طالع نص المادة رقم 12 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، مرجع سابق ، ص . 1804 .

_ أنضر ، وزارة العمل و الضمان الاجتماعي ، الصندوق الوطني للتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 9 .

المنتمي إليها ذلك الموظف لا تتوقع مسبقا بأمر إحالته على التقاعد ، و بالتالي فقد تستحق وقتا أطول لاستخلافه لعدم تنبؤها مسبقا بترك الوظيفة عن طريق التقاعد المسبق .

الفرع الثاني

التقاعد دون شرط السن (La retraite sans condition d'âge)

يعتبر هذا النظام (نظام التقاعد دون شرط السن) و على غرار نظام التقاعد النسبي ، حديث النشأة ، إذ لم يتم الاعتراف به في القانون رقم 12/83 ، ولا بموجب تعديله الذي تضمنه القانون رقم 18/96 ، بحيث تمّ استحداثه بموجب نص المادة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 و التي تضمنت نص المادة رقم 6 مكرر ، و للتعرف على هذا النظام سوف نتعرض لشروط الإحالة عليه و الآثار المترتبة عنه .

أولا : شروط التقاعد دون شرط السن

تنص المادة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 على أنه " يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه في الحالات و وفق الكيفيات الآتية : 1_ دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين و ثلاثين (32) سنة على الأقل تعتمد ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 14⁽¹⁾..."(2)

باستقراء النص السالف ذكره نستشف الشروط الواجب توافرها في من يرغب الإحالة على هذا النوع من التقاعد .

(1) تنص المادة رقم 14 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد على أنه " مع مراعاة أحكام المادتين 11 و 20 من هذا القانون ، لا يجوز إثبات سوى السنوات أو الثلاثيات ، حسب الحالة ، التي قضى منها على الأقل مائة و ثمانين (180) يوما من العمل أو خمسة و أربعين (45) يوما من العمل . غير أنه ، يمكن إجراء مقاصة بين الثلاثيات من نفس السنة دون أن يتعدى مجموعها أربعة (4) ثلاثيات لكل سنة مدنية . " ، مرجع سابق ، ص . 1405 .

(2) طالع نص المادة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 4 .

1 _ شرط السن القانونية

بالرجوع للنص السالف ذكره نجد بأنّ المشرّع الجزائري ، و على خلاف أنظمة التقاعد السالفة دراستها لم يحدّد بالنسبة لهذا النوع لم يشترط بلوغ الموظف العمومي سنا معينة لإحالاته على هذا النوع من التقاعد ، و هو ما يفسّر تسميته التقاعد دون شرط السن ، إذن شرط السن بالنسبة لهذا النوع من التقاعد مستثنى و ليس له أي اعتبار ، و الإحالة على التقاعد دون شرط السن موقوفة على توفر الشرط الموالي .

2 _ شرط المدّة القانونية للخدمة

حتى يستطيع الموظف العمومي طلب إحالاته على التقاعد دون شرط السن ، يجب أن يستوفي شرط المدّة القانونية للخدمة ، و هو قضاء مدّة خدمة فعلية نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين و ثلاثين (32) سنة على الأقل⁽¹⁾ و تدخل في حساب المدّة المحدّدة، :

_ الأيام التي تقاضى عنها الموظف العمومي تعويضات بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل و البطالة ،

_ فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر ،

_ فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق ،

_ سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليها بموجب أحكام المادّة 22 من قانون التقاعد⁽²⁾ .

(1) _ طالع نص المادّة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 المعدّل و المتّم للقانون رقم 12/83 المتعلّق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 4 .

(2) _ أنظر ، مرجع نفسه ، ص . 4 .

مع مراعاة الفترات المنصوص عليها في نص المادة رقم 11⁽¹⁾ و التي تعتمد كفترات خدمة فعلية بالنسبة لجميع أنواع أنظمة التقاعد المدروسة .

من خلال الشرط السالف الذكر و بإجراء عملية حسابية بسيطة ، يمكن استنتاج أنه لا يمكن أن يقل عمر الموظف العمومي المعني بالإحالة على التقاعد دون شرط السن عن خمسين (50) سنة كأصل عام ، و ذلك بالجمع بين سنوات الخدمة المشروطة للاعتماد و التي يجب ألا تقل عن اثنين و ثلاثين (32) سنة ، و السن الدنيا المحددة للالتحاق بالوظيفة العمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة⁽²⁾ أي (32 سنة + 18 سنة = 50 سنة) .

3 _ شرط تقديم الطلب

تتوقف الإحالة على التقاعد دون شرط السن شأنها شأن الإحالة على التقاعد النسبي على طلب صريح ، يتوجه به الموظف العمومي المعني للهيئة الإدارية المعنية ، متى استوفى شرط مدة الخدمة المطلوبة و بالتالي يعدّ قرار الإحالة على التقاعد دون شرط السن المتخذ بصفة منفردة من طرف الهيئة الإدارية المختصة باطلا و عديم الأثر⁽³⁾ .

(1) _ تنص المادة رقم 11 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد على أنه " تكون في حكم فترات عمل : 1 _ كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض و الولادة و حوادث العمل و الأمراض المهنية . 2 - كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استأنفه. 3- كل فترة استفادة خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل سبب له عجزا عن النشاط لا تقل نسبته عن 50% على الأقل . 4 - كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر . 5 - كل فترة أدى من خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية. 6 _ كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة . 7 _ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له تعويضا بعنوان التأمين على البطالة . 8 _ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له معاش التقاعد المسبق . "، مرجع سابق ، ص . 1804 ، المتممة بموجب نص المادة رقم 6 من الأمر رقم 18/96 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 78 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص . 9 .

(3) _ طالع نص المادة رقم 2 من الأمر رقم 13/97 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 4 .

ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن

الإحالة على التقاعد دون شرط السن شأنها شأن الإحالة على أنواع التقاعد الأخرى منتجة لآثارها سواء بالنسبة للموظف المعني أو المرفق العمومي المنتمي إليه متى قبل طلب المقدم من طرف الموظف العمومي المعني .

1 _ بالنسبة للموظف العمومي

بقبول الطلب يفقد الموظف العمومي تلك الصفة ، و ما يتبعها من حقوق وواجبات ، و يجمد بذلك مساره المهني و تنتهي العلاقة التي تربطه بالإدارة العمومية المستخدمة ، و من بين تلك الحقوق الراتب ، الذي يعوّض في هذه الحالة و مثلما هو عليه الحال بالنسبة لأنواع التقاعد التي رأيناها بمعاش تقاعد لكن في هذه الحالة يكون كاملا .

و هنا نشير أنه لا يمكن اعتماد أكثر من اثنين و ثلاثين (32) سنة لحساب المعاش و إن أمضى الموظف العمومي أكثر من ذلك ، كون معاش التقاعد و كما رأينا سالفاً لديه حد أقصى لا يمكن تجاوزه إلا لبعض الفئات ، كفئة المجاهدين ، مقدرا بنسبة 80%⁽¹⁾ .

و بالتالي كيف يستوي من عمل اثنين و ثلاثين (32) سنة و دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي ، بمن عمل اثنين و أربعين (42) سنة مثلا ؟ ، فالاثنتين يحصلان على نفس مبلغ معاش التقاعد .

2 _ بالنسبة للمرفق العمومي

بالنسبة للآثار المترتبة عن إحالة الموظف العمومي و بطلب منه على التقاعد دون شرط السن ، نسجل نفس الآثار المترتبة عن إحالته على التقاعد النسبي ، و في كلتا الحالتين للسلطة الإدارية المختصة سلطة تقديرية لقبول طلب الإحالة على التقاعد أو رفضه أو إرجاءه و نستنتج ذلك من خلال قول المشرع عبارة (يمكن) و التي استهل بها نص المادة رقم 6 مكرر المستحدثة لنظامي التقاعد النسبي و دون شرط السن .

(1) _ طالع نص المادة رقم 17 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص .1803.

و بالتالي يتجلى مما سبق دراسته لأنظمة التقاعد المختلفة ، أنّ سلطة الموظف العمومي في التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي عن طريق التقاعد ، سلطة ضيقة المجال فحدودها تنتهي بمجرد تقديم الطلب للسلطة الإدارية المختصة في نظامي التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن ، و لا تظهر تماما بالنسبة للنوعين الأولين ، نظام التقاعد العادي و نظام التقاعد المسبق ، إلا بالنسبة لحالة الموظفة التي أجاز لها المشرع طلب إحالتها على التقاعد في سن الخامسة و الخمسين (55) .

هذا ما أمكن قوله عن نظام التقاعد مهما كان نوعه ، ولكن قبل الختام ارتأينا ذكر بعض الأحكام القانونية المطبقة على جميع أنواع التقاعد .

أحكام عامة

أولا : تشكيل ملف التقاعد

يتطلب تشكيل ملف التقاعد تقديم الوثائق التالية :

استمارة طلب معاش التقاعد مملوءة بعناية(مصادق عليها) ، شهادة ميلاد الطالب ، بطاقة عائلية للحالة المدنية ، نسخة من سجل البلدي المؤشر عليه بالنسبة للمجاهدين ، شهادة عجز (بالنسبة للمجاهدين) ، إثبات النشاط (شهادة عمل المستخدم) ، كشف الأجرور المقبوضة خلال 60 شهرا التي تسبق تاريخ إيداع الملف).⁽¹⁾

ثانيا :إقرار الإحالة على التقاعد

للموظف الذي يستوفي الشروط المنصوص عليها للإحالة على التقاعد ، الحق في هذه الأخيرة ، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش ⁽²⁾ .

(1) _ وزارة العمل و الضمان الاجتماعي ، الصندوق الوطني للتقاعد (ص وت) ، مرجع سابق ، ص . 12 .

(2) _ طالع نص المادة رقم 3 من الأمر رقم 13/97 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 4 .

ثالثا : تاريخ التمتع بالمعاش

يحدّد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الأوّل من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد ، و ذلك عند استيفاء الشروط المنشأة للحقوق ، و في هذه الحالة ، لا منح المعاش بأي حال من الأحوال ، إلاّ عند الانتهاء الفعلي للممارسة النشاط الوظيفي (1).

رابعا : طبيعة معاش التقاعد

في جميع الحالات و كأصل عام يكون معاش التقاعد معاشا مباشرا ، يستفيد منه الموظف العمومي المحال على التقاعد بنفسه ، و قد يكون معاشا منقولا يستفاد منه ذويه من بعده (2) ، و في ذلك ضمانا لحفظ كرامة من كان متكفلا بهم من بعده ، و حسنا فعل المشرّع .

(1) _ طالع نص المادّة رقم 12 من الأمر رقم 18/96 المعدّل و المتمّم للقانون رقم 12/83 المتعلّق بالتقاعد ، مرجع سابق ، ص . 14 .

(2) _ للتفصيل في كفيات الحصول على المعاش المنقول ، أنظر ، وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني ، الصندوق الوطني للتقاعد ، مديرية التقاعد ، المعاش المنقول لذوي الحقوق . دون دار و سنة نشر ، ص . 1...8 .

الخطبة

الخاتمة

من خلال العرض السابق تناولنا موضوع حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، و للوقوف على أهم الأحكام التي تحكم تلك الحرية ، قسمنا الدراسة إلى قسمين تيسيرا للدراسة و للتمكّن من الإلمام بمختلف جوانب ذلك التوقف .

تناولنا في القسم الأول (الفصل الأول) حرية الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، و ما يترجمه من حقوق ، كالحق في العطل و الغيابات المختلفة ، و الوضعيات القانونية الأساسية ، دون أن نغفل الحق الجماعي في التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي عن طريق ممارسة حق الإضراب مع الإشارة من حين لآخر إلى بعض من التشريعات الأخرى لا للمقارنة ، و إنما للتوضيح فقط .

في حين خصّصنا القسم الثاني (الفصل الثاني) لدراسة حرية الموظف العمومي في التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، و ذلك من خلال تعرضنا لحقين أو بالأحرى سببين تظهر من خلالهما حرية الموظف العمومي في التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري و بالتالي إنهاء العلاقة القانونية الأساسية التي تربطه بالمرفق العمومي المنتمي إليه ، وهما الحق في الاستقالة و الحق في التقاعد .

و حاولنا من خلال دراسة ما سبق معرفة مدى تأثير ذلك التوقف ، مؤقتا كان أم نهائيا ، على المسار المهني للموظف العمومي المعني و على حقوقه الوظيفية بصفة عامة ، دون إهمال الإشارة إلى مدى تأثير ذلك على المرفق العمومي و بالخصوص على مبدأ سيره بانتظام و اطراد، قاصدين من كل ذلك الوصول لمدى سلطة الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي .

و انطلاقا من تعرضنا لمختلف مظاهر التوقّف عن ممارسة النشاط الوظيفي ، سواء تلك المتعلقة بالتوقف المؤقت أو التوقف النهائي ، يمكن ملاحظة أنّ سلطة الموظّف العمومي تزداد ضيقا و اتساعا بالنظر إلى المصلحة العامّة ، كما لاحظنا أنّ جميع تلك المظاهر تترد إلى أوضاع اجتماعية مؤطّرة بموجب نصوص قانونية .

وبالتالي فلا تكليف للموظّف العمومي بما لا يستطيع ولا إعطاءه الحرية المطلقة حتى الاعتداء على حقوق المرتفقين المنتفعين بخدمات المرافق العمومية .

فالمشرّع يسعى دوما لإقامة التوازن بين المصلحتين، مصلحة الموظّف العمومي و مصلحة الإدارة العامّة بما يخدم المصلحة والمنفعة العامّة لجميع المواطنين الهدف الأساسي من إنشاء المرافق العمومية و توظيف الموظفين العموميين .

و لكي يتوصّل المشرّع لإقامة ذلك التوازن ، ربط ممارسة الموظّف العمومي لحيته في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في جميع الحالات ، بقرار تصدره السلطة الإدارية المختصة ، حتى و إن كان حق التوقّف ممنوحا له بقوة القانون .

أمّا في الحالات التي تكون بطلب منه ، فحيثيّة تتوقف عند تقديم الطلب ، أين تبدأ حرية السلطة الإدارية المختصة التي تتمتع بهامش كبير من الحرية يظهر في شكل سلطة تقديرية تخوّلها ، رفض الطلب أو الموافقة عليه أو إرجاء النظر فيه لوقت لاحق ، حسبما تراه مناسبا للمصلحة العامّة.

و بالتالي إذا انقطع الموظّف العمومي عن ممارسة النشاط الوظيفي ، دون انتظار الترخيص من السلطة الإدارية المختصة ، اعتبر متخلّيا بحكم القانون عن منصبه الوظيفي ، ما يستوجب إنهاء ممارسته لنشاطه الوظيفي للأبد ، بإجراء بسيط يسمى العزل .

و أثناء الدراسة بحثنا عن حدود سلطة الموظّف العمومي في التوقّف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري موضوع الدراسة ، من خلال دراسة مظاهر ذلك التوقّف و التي تعتبر حقوقا مهنية في الوقت ذاته ، لاحظنا بعض النفاصل و القصور في

محتوى النصوص التي نظمت تلك الحقوق السالف دراستها ، والتي مست جوانب مختلفة من مصالح الموظف العمومي .

ولذلك ارتأينا إدراج بعض الاقتراحات التي تصب ظاهريا في مصلحة الموظف العمومي وضمنيا تنعكس على الصالح العام ، لأنه كلما كان الموظف العمومي مرتاحا ماديا ومعنويا ، وكلما زاد إحساسه بالاستقرار زاد عطاءه ، راجين أن تلقى آذان صاغية و نوايا قاصدة .

و تتمثل تلك الاقتراحات فيما يلي :

1 _ زيادة الفترة المقرر منحها للموظف العمومي للغيابات الخاصة ، لا سيما ما تعلق منها بالرخص الممنوحة للغياب في المناسبات العارضة (المحزنة) لأنه لا يختلف اثنان أنّ الشخص الذي فقد عزيز عليه خاصة الأبناء و الوالدين لا يتذكر ما يخص الدنيا ولا يهتم به ولا يتحكم في نفسه إلا بعد مضي مدة من الزمن تختلف من شخص لآخر حسب درجة التحمل ، وبالتالي فمدة 3 أيام لا تكفي وقد يضر المرفق العام عودة الموظف العمومي و هو على تلك الحالة من الحزن أكثر من نفعه ، هذا من ناحية ومن الناحية الاجتماعية لا يعقل أن يترك الموظف محل إقامته بهذه السرعة و هو ممثلنا عن آخره بالمواسين من الأهل والأحباب لأنه لكل مجتمع عاداته و تقاليده و القاعدة القانونية ما هي إلا قاعدة سلوك مجتمع تعكس ما يدور في جناباته بطريقة منظمة .

2 _ كوننا مجتمع مسلم نقترح إدراج فترة العدة بالنسبة للموظفة المتوفى عنها زوجها و هي أربعة أشهر (4) و عشرة (10) أيام ، لأنه لا يعقل أن يمنح لها ترخيص بالغياب لمدة لا تتجاوز ثلاثة (3) أيام و تستوي بذلك ببقية أفراد العائلة الموظفين الذين يرخص لهم الغياب لنفس المدة .

3 _ نبقى دائما في حق الغيابات و نقترح السماح للموظف الذي سبق له وأن استفاد من عطلة الحج للتغيب و لنفس السبب و بنفس الشروط لمرافقة إحدى النساء في حالة ما إذا كان يمثل محرما شرعي الوحيد مراعاة للجوانب الإنسانية و الاجتماعية .

4 _ نقترح إضافة مدّة أسبوع زيادة على الفترة المقررة لعطلة الحج للسماح للموظّف الحاج من الاستراحة من عناء أداء المناسك و كذلك مشاركة مهنتيه بعودته .

كما نقترح و لنفس المناسبة السابقة أن تكون الفترات المقررة للسفر حقا للموظّف بقوة القانون و بالتالي يتغير مصطلح يمكن يجب في مستهل المادّة رقم 211 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

5 _ نقترح تمكين الموظفين غير المنتمين للفوج "أ" الاستفادة من وضعية خارج الإطار.

6 _ نقترح تمكين الموظّف العمومي من الاستفادة من راتبه أو على الأقل جزء منه في حالة إحالته على الاستيداع بسبب تعرض أحد أصوله أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير، لأنّ الإحالة على الاستيداع في مثل هذه الحالة بدون راتب يلحق ضررا بالموظّف العمومي و أسرته ، كونه يكون في أشد الحاجة إلى راتبه أكثر من ذي قبل لمواجهة نفقات العلاج ونفقات المعيشة .

7 _ نقترح النص على حالات الضرورة القصوى التي تعتبر مبررا لمنح رخص استثنائية للغياب و المنصوص عنها بموجب المادّة رقم 215 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و لو على سبيل المثال ، وفي ذلك حماية للموظّف العمومي و الإدارة على حد سواء ، فبالنسبة للإدارة سدّ الطريق أمام كل من يرغب في تعطيل سير المرفق العمومي تحت لواء الضرورة القصوى ، و من جهة أخرى النص عن حالات هذه الأخيرة يحمي الموظّف العمومي من احتمال تعسف الإدارة في أعمال سلطتها التقديرية و تكيفها لظرف ما على أنّه لا يمثل ضرورة قصوى و بالتالي حرمانه من رخصة الغياب الممنوحة لذلك السبب المحدّدة مدّتها بعشرة (10) أيام و إن كانت غير مدفوعة الأجر .

8 _ ضرورة النص على عدم قبول الاستقالة أوعدم تقديم الاستقالة من الموظّف العمومي المحال على التأديب لحين انتهاء الإجراءات التأديبية ، لا سيما تلك التي يمكن أن

تكون نتيجتها تسريح الموظف العمومي ، ضمانا لعدم إفلات الموظف المرتكب لخطأ جسيم و ذلك لاختلاف الآثار الناتجة عن الإجراءات (الاستقالة و التسريح).

9 _ و في الأخير نقترح أفراد الموظفين العموميين بقانون خاص للتقاعد مثلما هو عليه الحال بالنسبة للتشريع الفرنسي لخصوصية موظفي القطاع العمومي .

و نتساءل في الأخير عن مدى دستورية قانون التقاعد الذي يميز بين الموظف و الموظفة من جهة ، و الموظف الذي كان مجاهدا في يوم ما من جهة ثانية و إن كانت هذه الفئة في طريق الاندثار إن لم تكن قد اندثرت ؟ و نتساءل عن محل المادة رقم 29 من الدستور الجزائري من كل ذلك ؟ و التي تنص على أنه " كل المواطنين سواسية أمام القانون . و لا يمكن أن يتدرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد ، أو العرق ، أو الجنس ، أو الرأي ، أو أي شرط أو ظرف آخر ، شخصي أو اجتماعي . "

قائمة

المراجع

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية

1. النصوص القانونية

1 _ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963.

2 _ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 30 ذي القعدة عام 1396 الموافق 22 نوفمبر سنة 1976 ، و المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (ج ر العدد 94 الصادرة بتاريخ 1976). المعدل بموجب القانون رقم 06/79 مؤرخ في 12 شعبان عام 1399 الموافق 7 يوليو سنة 1979 (ج ر العدد 28 الصادرة بتاريخ 10 يوليو سنة 1979) ، و القانون رقم 01/80 مؤرخ في 24 صفر عام 1400 الموافق 12 يناير سنة 1980 (ج ر العدد 3 الصادرة بتاريخ 15 يناير سنة 1980) .

3 _ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 22 رجب عام 1409 الموافق 28 فبراير سنة 1989 يتعلّق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في 23 فبراير سنة 1989 (ج ر عدد (9) الصادرة بتاريخ أول مارس سنة 1989 . المعدل بموجب ، المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 26 رجب عام 1416 الموافق 7 ديسمبر سنة 1996 ، يتعلّق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996 (ج ر عدد 76 الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر سنة 1996 ، و القانون رقم 03/02 المؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 أبريل سنة 2002 (ج ر العدد 25 الصادرة بتاريخ 14 أبريل سنة 2002) ، و القانون رقم 19/08 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق 15 نوفمبر سنة 2008 و يتضمّن التعديل الدستوري (ج ر العدد 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر سنة 2008) .

- 4 _ أمر رقم 133/66 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 يونيو سنة 1966).
- 5 _ أمر رقم 156/66 مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمّن قانون العقوبات (ج ر العدد 49 الصادرة بتاريخ 11 يونيو سنة 1966).
- 6 _ الأمر رقم 419/68 مؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1388 الموافق 26 يونيو سنة 1968 يعدّل بموجبه الأمر رقم 278/63 المؤرخ في 26 يونيو سنة 1963 و المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية ، (ج ر العدد 56 الصادرة بتاريخ 12 يوليو سنة 1968).
- 7 _ أمر رقم 86/70 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق 15 ديسمبر سنة 1970 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية (ج ر العدد 105 الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر سنة 1970) المعدّل و المتمم بموجب الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005 (ج ر العدد 15 الصادرة بتاريخ 27 فبراير سنة 2005)
- 8 _ أمر رقم 103/74 مؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 يتضمّن قانون الخدمة الوطنية (ج ر العدد 99 الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974) المعدّل و المتمم بموجب الأمر رقم 01/83 مؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1403 الموافق 12 فبراير سنة 1983 (ج ر العدد 7 الصادرة بتاريخ 15 فبراير سنة 1983) .
- 9 _ أمر رقم 58/75 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 و المتضمّن القانون المدني (ج ر عدد 78 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 1975) المعدّل و المتمم بموجب القانون رقم 05/07 مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 13 مايو سنة 2007 المتضمن القانون المدني الجزائري ، يعدّل و يتمّم (ج ر العدد 31 الصادرة بتاريخ 13 مايو سنة 2007) .
- 10 _ قانون رقم 12/78 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 يتضمّن القانون الأساسي العام للعامل (ج ر العدد 32 الصادرة بتاريخ 8 غشت سنة 1978) .

- 11** _ قانون رقم 11/83 مؤرَّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلِّق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28 الصادرة بتاريخ 5 يوليو سنة 1983).
- 12** _ قانون رقم 12/83 مؤرَّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلِّق بالتقاعد (ج ر العدد 28 الصادرة بتاريخ 5 يوليو سنة 1983).
- 13** _ قانون رقم 13/83 مؤرَّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلِّق بحوادث العمل و الأمراض المهنية (ج ر العدد 28 الصادرة بتاريخ 5 يوليو سنة 1983) ، المعدَّل و المتمم بموجب الأمر رقم 19/96 المؤرَّخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996 (ج ر العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو سنة 1996).
- 14** _ قانون رقم 02/90 مؤرَّخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 يتعلِّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (ج ر العدد 6 الصادرة بتاريخ 7 فبراير سنة 1990).
- 15** _ قانون رقم 11/90 مؤرَّخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل (ج ر العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل سنة 1990).
- 16** _ القانون رقم 14/90 مؤرَّخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلِّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (ج ر العدد 23 الصادرة بتاريخ 6 يونيو سنة 1990) المعدَّل و المتمم بموجب القانون رقم 30/91 المؤرَّخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 (ج ر العدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991).
- 17** _ القانون رقم 27/91 المؤرَّخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 . يتعلِّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدَّل و المتمم للقانون رقم 02/90 المؤرَّخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 (ج ر العدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991)
- 18** _ أمر رقم 12/96 مؤرَّخ في 23 محرم 1417 الموافق 10 جوان 1996 يعدَّل و يتم القانون رقم 14/90 مؤرَّخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990

يتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (ج ر العدد 36 الصادرة بتاريخ 12 يونيو سنة 1996).

19 _ أمر رقم 17/96 مؤرّخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996 ، يعدّل و يتمّم القانون رقم 11/83 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و التعلّق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو سنة 1996).

20 _ أمر رقم 18/96 مؤرّخ في 20 صفر عام 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996 ، يعدّل و يتمّم القانون رقم 12/83 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المتعلّق بالتقاعد (ج ر العدد 42 الصادرة 7 يوليو سنة 1996) .

21 _ الأمر رقم 13/97 مؤرّخ في 24 محرّم عام 1418 الموافق 31 مايو سنة 1997 ، يعدّل و يتمّم القانون رقم 12/83 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المتعلّق بالتقاعد (ج ر العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو سنة 1997).

22 _ قانون رقم 03/99 مؤرّخ في 5 ذي الحجة عام 1419 الموافق 22 مارس سنة 1999 (ج ر عدد 20 الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1999) يعدّل و يتمّم القانون رقم 12/83 مؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلّق بالتقاعد (ج ر العدد 28 الصادرة بتاريخ 5 يوليو سنة 1983).

23 _ أمر رقم 03/06 مؤرّخ في 23 جمادى الثاني عام 1427 الموافق ل 15 جويلية سنة 2006 القانون الأساسي العامّ للوظيفة العمومية (ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006)

24 _ قانون رقم 09/08 مؤرّخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمّن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، (ج ر العدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل سنة 2008) .

- 25 _ قانون رقم 01/09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2009 المعدل و المتمم للأمر رقم 156/66 مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات (ج ر العدد 49 الصادرة بتاريخ 11 يونيو سنة 1966).
- 26 _ مرسوم رقم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية (ج ر العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1995).
- 27 _ مرسوم تشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 ، يحدث التقاعد المسبق ، (ج ر العدد 34 الصادرة بتاريخ أول يونيو سنة 1994) .
- 28 _ مرسوم تنفيذي رقم 99/90 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 ، يتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، (ج ر العدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990) .
- 29 _ المرسوم التنفيذي رقم 27/84 مؤرخ في 9 جمادى الأولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984 يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر العدد رقم 7 الصادرة في 14 فبراير سنة 1984)
- 30 _ مرسوم تنفيذي رقم 28/95 مؤرخ في 10 شعبان عام 1415 الموافق 12 يناير سنة 1995 ، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار و تامنغست و تندوف و إيليزي (ج ر العدد 4 الصادرة بتاريخ 29 يناير سنة 1995) .
- 31 _ مرسوم تنفيذي رقم 317/98 مؤرخ في 11 جمادى الثانية عام 1419 الموافق 3 أكتوبر سنة 1998 ، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، (ج ر العدد 74 الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر سنة 1998) .

- 32** _ مرسوم تنفيذي رقم 133/10 مؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 5 مايو سنة 2010 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي ج ر العدد 31 الصادرة بتاريخ 9 مايو سنة 2010) .
- 33** _ مرسوم تنفيذي رقم 130/08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث (ج ر العدد 23 الصادرة بتاريخ 4 مايو سنة 2008) .
- 34** _ مرسوم تنفيذي رقم 200/10 مؤرخ في 20 رمضان عام 1431 الموافق 30 غشت سنة 2010 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال (ج ر العدد 51 الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر سنة 2010) .
- 35** _ مرسوم تنفيذي رقم 328/11 مؤرخ في 17 شوال عام 1432 الموافق 15 سبتمبر سنة 2011 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالنقل (ج ر العدد 52 الصادرة بتاريخ 21 سبتمبر سنة 2011) .
- 36** _ مرسوم تنفيذي رقم 334/11 مؤرخ في 22 شوال عام 1432 الموافق 20 سبتمبر سنة 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية (ج ر العدد 53 الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر سنة 2011) .

II. الكتب

- 1** _ أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري _ الطبعة الثانية _ ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2005 .
- 2** _ أمجد جهاد نافع عياش ، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام _ دراسة مقارنة _ كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2007 .

- 3 _ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري _ الكتاب الثاني _ نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها _ الطبعة الأولى _ . دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، القبة القديمة ، الجزائر ، 2010 .
- 4 _ جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري _ الجزء الأول _ علاقات العمل الفردية _ . ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1984 .
- 5 _ حسين عثمان محمد عثمان ، أصول القانون الإداري . دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 .
- 6 _ حمد عمر حمد ، السلطة التقديرية للإدارة و مدى رقابة القضاء عليها _ الطبعة الأولى _ .الرياض ، 2003 .
- 7 _ حمد محمد حمد الشلماني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي و القانون المقارن . دار المطبوعات الجامعية ، الأزاريطة ، الإسكندرية ، 2007 .
- 8 _ حمدي سليمان القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب _ دراسة مقارنة _ ، الطبعة الأولى . دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2003 ، ص . 210 .
- 9 _ خالد عبد الفتاح ، قواعد النقل و الندب و الترقية للعاملين بالدولة و القطاع العام في ضوء أحكام المحكمة الإدارية حتى عام 2008 ، الطبعة الأولى . المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، مصر ، 2009 .
- 10 _ رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر _ الطبعة الأولى _ . دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2007 .
- 11 _ سعد نواف العنزى . النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 .

- 12 _ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، (2009 ، 2010) .
- 13 _ عاصم أحمد عجيلة ، طاعة الرؤساء في الوظيفة العامة . عالم الكتب ، القاهرة ، 2009 .
- 14 _ عبد الغني بسيوني عبد الله . النظرية العامة في القانون الإداري ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، 2003 .
- 15 _ عامر إبراهيم أحمد الشمري ، العقوبات الوظيفية _ دراسة مقارنة _ الطبعة الأولى _ منشورات زين الحقوقية ، دون مكان نشر ، 2009 .
- 16 _ عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية _ النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر _ . دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، القبة القديمة ، الجزائر ، دون سنة نشر .
- 17 _ فؤاد حجري ، قانون الوظيف العمومي . ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2006 .
- 18 _ كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام . في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر ، الأبيار ، بوزريعة ، الجزائر ، ص . 73 .
- 19 _ حسين بن الشيخ آث ملوبا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة _ الجزء الثاني _ دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، بوزريعة ، الجزائر ، 2005 .
- 20 _ ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري . دار الجامعة الجديدة الأزاريطة الإسكندرية ، 2008 . ص . 289 .
- 21 _ مازن ليلو راضي ، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة . دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 .

- 22 _ مازن ليلو راضي ،القانون الإداري .دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ،2005،
- 23 _ محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا . دار النهضة العربية ،القاهرة ، 2006. ص. 34.
- 24 _ محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر . دار العلوم للنشر و التوزيع ، الحجار ، عتابة ، دون سنة نشر .
- 25 _ محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري . الطبعة الأولى ، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- 26 _ محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة . دار الجامعة الجديدة للنشر ، الأزاريطة ، الإسكندرية ، 2005 .
- 27 _ مليكة الصرّوخ ، القانون الإداري _ دراسة مقارنة _ . _ الطبعة السابعة _ ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، 2010 .
- 28 _ مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . . دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، 2011 .
- 29 _ مولود ديدان ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية . دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، بدون سنة نشر .
- 30 _ مولود ديدان ، قانون الجنسية . دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر، بدون سنة نشر.
- 31 _ _ مولود ديدان ، قانون العقوبات _ طبعة جديدة و مصحّحة و محيطة _ . دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر، بدون سنة نشر .
- 32 _ مولود ديدان ، القانون المدني _ طبعة جديدة و مصحّحة و محيطة _ . دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، بدون سنة نشر .

- 33 _ مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد. دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، بدون سنة نشر .
- 34 _ نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة _دراسة موازنة في القانون المصري و الليبي و الشريعة الإسلامية_ الطبعة الثانية _ . دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة ، 2002 .
- 35 _ نواف كنعان ، القانون الإداري . الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2009 .
- 36 _ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية . دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 .
- 37 _ وزارة العمل و الضمان الاجتماعي ، الصندوق الوطني للتقاعد (ص و ت) ، أيها الأجراء حقوقكم في التقاعد . بئر مراد رايس ، الجزائر ، دون سنة نشر .
- 37 _ وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني ، الصندوق الوطني للتقاعد ، مديرية التقاعد ، المعاش المنقول لذوي الحقوق . دون مكان و سنة نشر .

الرسائل الجامعية

- 1 _ أحمد طالب حسين الجعيفري ، العقوبات الوظيفية المقنعة التي تفرض على الموظف العام .رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة واسط ، دون سنة .
- 2 _ أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، "حرية الموظف العام في التوقف عن العمل _دراسة مقارنة _" ،رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بابل ، 2009 .
- 3 _ حسن خضر حسن شيخو الطائي ، الفساد الإداري في الوظيفة العامة .رسالة ماجستير، كلية القانون و السياسة ، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمرك ، 2010 .
- 4 _ خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2002،2003 .

- 5 _ رائد " محمد عادل " خليل بيان ، "كف يد الموظف العام عن العمل" _ دراسة مقارنة _ رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بابل ، 2009 .
- 6 _ سلام عبد الحميد محمد زنكنة ، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية _ دراسة مقارنة _ رسالة ماجستير ، قسم الحقوق ، كلية القانون و السياسة ، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمرك ، ألمانيا ، 2008 .
- 7 _ 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 .
- 8 _ عتيقة بلجبل ، الإضراب في المرافق العامة _ دراسة مقارنة _ . رسالة ماجستير ، فرع القانون العام ، قسم الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2004 / 2003 .
- 9 _ عمر توفيق محمد أبو كشك ، سلطة التأديب بين الإدارة و القضاء _ دراسة مقارنة _ . رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2011 .
- 10 _ مبارك بداح محمد البداح ، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة _ دراسة مقارنة بين القانون الأردني و القانون الكويتي _ . رسالة ماجستير ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط ، 2011 .
- 11 _ مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي . رسالة ماجستير في القانون ، فرع المنازعات الإدارية ، مدرسة الدكتوراه للقانون و العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012 .
- 12 _ مليكة ابتوان ، " حق الإضراب في القانون المقارن و القانون الجزائري " . رسالة ماجستير ، معهد الحقوق والعلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2001 .

- 13 _ موسى لحرش ، "الإضراب العمومي في القطاع العام . خلفياته و أبعاده .
"رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة ، 1993.

III. المجلات

- 1 _ شايب أناس عبد الإله ، الضمانات الممنوحة للموظف العمومي عند تعرضه
للتأديب _ مساهمة تحليلية _ .المجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية ، العدد 103 ،
مارس _ أبريل ، 2012 .

- 2 _ فيصل شطناوي ، إجراءات و ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في
التشريع الأردني ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، المجلد 26 (7) ،
2012 .

- 3 _ مبارك متوكل ، (حق الإضراب بين القانون المغربي و الاتفاقيات الدولية) ،
محمد مومن ، الإضراب و الإغلاق بين التقيد و الإطلاق ، سلسلة الندوات و الأيام
الدراسية ، العدد 29 . جامعة القاضي عياض ، منشورات كلية العلوم القانونية و
الاقتصادية و الاجتماعية ، مراكش ، 2009 .

- 4 _ محمد بن جمال بن مطلق الذنبيات ، ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة
العربية السعودية ، المجلة القضائية ، العدد الثاني ، رجب 1432 ، ص . 218...245 .

IV. المقالات

- 1 _ جميلة بلقاسم عجاج ، فضيلة مختاري " التقاعد المسبق استنزف 36 ألف مليار
من خزينة الدولة" مشروع إلغاء النظام يثير الفتنة و مسؤول الصندوق يكشف ل
الشروق " . جريدة الشروق اليومي ، يوم 02 - 01 - 2010 .

- 2 _ نوال بن خليفة أمير ، (التقاعد في الجزائر ، اليأس و الإرادة عملتان لوجه
واحد) . جريدة الجمهورية ، 2012/11/12 .

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية

- 1 _ Emmanuel Aubin , **L'essentiel du droit de la fonction publique** . Gualino éditeur, Paris , 2001.
- 2 _ Essaid Taib , **Droit de la fonction publique** .Edition Distribution Houma , Bouzaréah , Alger , 2003
- 3 _ Jean _ Claude Masclat , Robert Etien , **Droit administratif général** .Édition _ Foucher , Vanves , 2007. .
- 4 _ Malika Boulouar et Leila Hamdan , **La Grève dans les institutions et administrations publiques** . Revue algérienne des sciences juridiques , économiques et politiques , 1997.

الْفَقِيرِينَ

الفهرس

الصفحة	العنوان
أ،ب،ج،د	مقدمة
5	الفصل الأول : حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري .
7	المبحث الأول : حق العطل و الغيابات
8	المطلب الأول : الحق في العطل
10	الفرع الأول : العطل الاعتيادية
10	أولا :العطلة الأسبوعية
12	ثانيا : العطل الرسمية
13	ثالثا : العطلة السنوية
16	الفرع الثاني : العطل الاستثنائية (العطلة المرضية)
16	أولا : أنواع المرض المستوجب للعطلة المرضية
17	ثانيا : الآثار المترتبة عن العطلة المرضية
17	1 _ بالنسبة للموظف العمومي
19	أ _ الشروط الواجب توافرها في المؤمن له (الموظف العمومي)
20	ب _ الإجراءات الواجب إتباعها

21	2 _ بالنسبة للمرفق العمومي (الإدارة العمومية)
21	المطلب الثاني : الحق في الغيابات
22	الفرع الأول : الغيابات لأسباب شخصية
22	أولا : الغيابات لأغراض علمية
23	ثانيا : عطلة الحج
23	1 _ المدّة القانونية لعطلة الحج
24	2 _ الآثار المترتبة عن عطلة الحج
24	أ _ بالنسبة للموظف العمومي
25	ب _ بالنسبة للإدارة العمومية
25	ثالثا : عطلة الأمومة
25	1 _ المدّة القانونية لعطلة الأمومة
26	2 _ الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة
26	أ _ بالنسبة للموظفة
28	ب _ بالنسبة للإدارة العمومية
29	الفرع الثاني : الغيابات لأسباب عائلية
29	أولا : المناسبات العادية
29	1 _ أولا : المناسبات العادية

29	1_ مظاهرها
30	2_ الآثار المترتبة عن المناسبات العادية
30	أ _ بالنسبة للموظف العمومي
30	ب _ بالنسبة للمرفق العمومي
31	ثانيا : المناسبات العارضة
31	1_ حالات الرخص لأسباب غير عادية
31	2_ الآثار المترتبة عن الغيابات لأسباب غير عادية
31	أ _ بالنسبة للموظف العمومي
31	ب _ بالنسبة للمرفق العمومي
33	المبحث الثاني : الوضعيات القانونية الأساسية والإضراب
34	المطلب الأول : الوضعيات القانونية الأساسية
34	الفرع الأول : وضعتي الانتداب و خارج الإطار
35	أولا : وضعية الانتداب
35	1 _ الانتداب بقوة القانون
36	2 _ الانتداب بطلب من الموظف
36	3 _ الإجراءات الإدارية لوضعية الانتداب
37	4 _ الآثار المترتبة عن وضعية الانتداب

37	أ _ بالنسبة للموظف العمومي المنتدب
38	ب _ بالنسبة للمرفق العمومي
39	ثانيا : وضعية خارج الإطار
40	1 _ الفئات المعنية بهذه الوضعية
40	2 _ أنواع وضعية خارج الإطار
41	3 _ الإجراءات الإدارية لوضعية خارج الإطار
41	4 _ الآثار المترتبة عن وضعية خارج الإطار
41	أ _ بالنسبة للموظف العمومي المعني
42	ب _ بالنسبة للإدارة الأصلية
42	الفرع الثاني : وضعيتي الإحالة على الاستيداع و وضعية الخدمة الوطنية
42	أولا : وضعية الإحالة على الاستيداع
43	1 _ الإحالة على الاستيداع بقوة القانون
43	2 _ الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف
44	3 _ الإجراءات الإدارية المقررة للاستفادة من الإحالة على الاستيداع
44	4 _ الآثار المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع
44	أ _ بالنسبة للموظف العمومي
46	ب _ بالنسبة للإدارة العمومية

46	ثانيا : وضعية الخدمة الوطنية
47	الآثار المترتبة عن وضعية الخدمة الوطنية
47	أ _ بالنسبة للموظف العمومي
48	ب _ بالنسبة للإدارة العمومية
49	المطلب الثاني : حق الإضراب
50	الفرع الأول : ممارسة حق الإضراب
50	أولا : شروط ممارسة حق الإضراب
50	1 _ استنفاد إجراءات التسوية
51	2 _ موافقة جماعة الموظفين العموميين
52	3 _ الإشعار المسبق
52	ثانيا : القيود التي تحد من حق الإضراب
53	1 _ القيود القانونية
54	2 _ القيود التنظيمية
54	3 _ القيود القضائية
55	الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن الإضراب
55	أولا : بالنسبة للموظف العمومي
58	ثانيا : بالنسبة للمرفق العمومي (الإدارة أو المؤسسة العمومية)

60	الفصل الثاني : حرية الموظف العمومي في التوقف النهائي عن ممارسة . ا. النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري
62	المبحث الأول : حق الاستقالة
63	المطلب الأول : الاستقالة الصريحة
64	الفرع الأول : طلب الاستقالة
64	أولا : شروط طلب الاستقالة
64	1 _ أن يكون طلب الاستقالة مكتوبا
65	2 _ أن يكون طلب الاستقالة صادرا عن إرادة صريحة
67	الفرع الثاني : الإجراءات الإدارية لطلب الاستقالة و الآثار المترتبة عنه
68	أولا : الإجراءات الإدارية لطلب الاستقالة
69	ثانيا : الآثار المترتبة عن طلب الاستقالة
69	1 _ قبول الاستقالة
71	2 _ رفض الاستقالة
73	المطلب الثاني : الاستقالة الضمنية
73	الفرع الأول : مظاهر (حالات) الاستقالة الضمنية
78	الفرع الثاني : الآثار المترتب عن الاستقالة الضمنية
78	أولا : بالنسبة للموظف العمومي
83	ثانيا : بالنسبة للإدارة العمومية

85	المبحث الثاني : حق التقاعد
86	المطلب الأول : التقاعد بقوّة القانون
87	الفرع الأول : التقاعد العادي (الكلي)
88	أولا : شروط الإحالة على التقاعد العادي
88	1 _ شرط السن
88	أ _ القاعدة العامّة
89	ب _ الحالات الخاصّة
90	2 - شرط المدّة القانونية للخدمة
90	أ _ القاعدة العامّة
91	ب _ الحالات الخاصّة
92	ثانيا : إجراءات الإحالة على التقاعد العادي و الآثار المترتبة عنه
92	1_ الإجراءات الإدارية للإحالة على التقاعد العادي
93	2 _ الآثار المترتبة عن التقاعد العادي
93	أ _ بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد
94	ب _ بالنسبة للإدارة العمومية
95	الفرع الثاني : التقاعد المسبق
95	أولا : شروط الإحالة على التقاعد المسبق
96	ثانيا : عدد سنوات التسبيق

97	ثالثا : إجراءات الإحالة على التقاعد المسبق و الآثار المترتبة عنه
97	1_ الإجراءات الإدارية
99	2 _ الآثار المترتبة عن التقاعد المسبق
99	أ _ بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد
100	ب _ بالنسبة للإدارة العمومية
102	المطلب الثاني : التقاعد بطلب من الموظف العمومي
103	الفرع الأول : التقاعد النسبي
103	أولا : شروط التقاعد النسبي
104	1 _ شرط السن
104	أ_ القاعدة العامة
104	ب _ الحالات الخاصة
106	2 - شرط المدّة القانونية للخدمة
106	أ _ القاعدة العامة
106	ب _ الحالات الخاصة
107	3 _ شرط تقديم الطلب
107	ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد النسبي
107	1 _ بالنسبة للموظف العمومي

108	2 _ بالنسبة للمرفق العمومي
109	الفرع الثاني : التقاعد دون شرط السن
109	أولا : شروط التقاعد دون شرط السن
110	1 _ شرط السن القانونية
110	2 _ شرط المدّة القانونية للخدمة
111	3 _ شرط تقديم الطلب
112	ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن
112	1 _ بالنسبة للموظف العمومي
112	2 _ بالنسبة للمرفق العمومي
113	أحكام عامّة
113	أولا : تشكيل ملفّ التقاعد
113	ثانيا : إقرار الإحالة على التقاعد
114	ثالثا : تاريخ التمتع بالمعاش
114	رابعا : طبيعة معاش التقاعد
115	الخاتمة
120	قائمة المراجع
133	الفهرس

الملخص

تناولت هذه الدراسة موضوعا هامًا من موضوعات الوظيفة العمومية و هو من صميم موضوعات القانون الإداري ، و هو حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، محاولين من خلاله معرفة مدى سلطة الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري .

و لحسن الإلمام بجوانب الموضوع المختلفة ، قسّمت الدراسة إلى فصلين ، تناولنا في الأول حرية الموظف العمومي في التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، من خلال تناول مجموعة الحقوق المعترف بها للموظف العمومي و التي ينتج عنها ذلك (التوقف المؤقت) ، و المتمثلة في العطل و الغيابات المختلفة ، بالإضافة للوضعيات القانونية الأساسية المختلفة و المتمثلة في وضعية انتداب و وضعية خارج الإطار إضافة لوضعيتي الإحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية ، دون إغفال حق جماعة الموظفين العموميين في حق الإضراب .

بينما خصّصنا الفصل الثاني لدراسة حرية الموظف العمومي في التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي ، من خلال التعرض بالدراسة لحقيه القانونيين ، الحق في الاستقالة بنوعيتها الصريحة و الضمنية ، و الحق في التقاعد بأنواعه كذلك ، العادي ، المسبق ، النسبي و التقاعد دون شرط السن .

و أنهينا الدراسة بخاتمة محاولين من خلالها الإجابة على الإشكالية المطروحة ، و ختمنا الخاتمة ببعض الاقتراحات التي ارتأينا من المهم و المناسب إدراجها في هذا المقام ، و التي تتعلّق ببعض الحقوق المتناولة أثناء الدراسة و التي تمثّل بعض من مظاهر توقف الموظف العمومي عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، سواء أكان ذلك التوقف مؤقتًا أو نهائيًا .

