

جامعة محمد خيضر – بسكرة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



نهاية احياء اوصيفية في مجال الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

- تخصص قانون إداري -

إشراف الأستاذة :

أم الخير بوقرة

إعداد الطالب :

محمد ريقط

الموسم الجامعي 2014 / 2015 م

شكر وتقدير

عملا بالحديث النبوي الشريف الذي رواه ابو هريرة رضي الله عنه
عن الرسول الله صلى الله عليه وسلم حيث قال:
" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "
فاني أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان والتقدير
إلى كل طاقم الجامعة بجميع تفاصيلها ...
بدء من الأستاذة أم الخير بوقرة
التي شرفنتني و اكرمتني برعايتها لهذا البحث ، فكانت الأخت والمعلمة
المشرفة
فجزاها الله عنا كل الخير .

وجزيل الشكر
الى مسيري كلية الحقوق
ممثلة بالسيد العميد الأستاذ الدكتور :
عزري الزين
والأخوة الأفاضل رفاق الطفولة
الاستاذ : الدكتور جلول شيتور
و الأستاذ : علي دحامنية
اللذين ما ادخرا جهدا في تذليل كل ما صعب في رحلتي العلمية
سائلا المولى عز وجل أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم.

الإهداء

إلى والدي الذي غرس حب العلم في نفسي
و روح والدتي التي لم تفارقني
إلى زوجتي ...
التي قاسمتني هذه الرحلة الطويلة ..و حملت بين
كفيها القنديل الذي أنار لي الدرب ...
إلى أبنائي...
إكراما لصبرهم
أهدي هذه الدراسة.

مقدمة

يعتبر الموظف العمومي الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة و التي تمكنها من تحقيق أهدافها ، و لهذا أولاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري ، و بما أن الدولة هي شخص معنوي عام ، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي ، ينفذ إرادتها و يعبر عنها و هو الموظف العمومي .

في خضم ما يحاوله المشرع من إعطاء الوظيفة العمومية حيزها الخاص بها فإنه مع مرور الزمن أصبح لها نظام خاص بها يبين و يحدد الواجبات و الحقوق الخاصة بالموظفين، و أيضا فك العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة و الموظف.

فالإدارة العامة المعاصرة تحتل مكانة يتسع مجالها بقدر إتساع الوظائف التي هي مطالبة بالقيام بها، و ترجع أهمية هذا الدور إلى العناصر الأساسية التالية :

- ازدياد مهام الدولة بصفة شاملة و مستمرة .
- الدور الأساسي الذي تلعبه الوظيفة العمومية .
- طبيعة الوظيفة العمومية و خصوصيتها.

و لكون علاقة الموظف بالإدارة غالبا ما تكون دائمة ، و هذا الدوام يكون محفوقا بجملة من العمليات ، يسعى الموظف إلى أن تكون في صالحه ، و تخدم مساره المهني و تجعله يرقى إلى أعلى الرتب و الدرجات ، بل و حتى الوظائف العليا في الدولة، كون هذه الأخيرة بوصفها شخصا معنويا عاما لا تتصرف إلا بواسطة الموظف . لأنه - الموظف - رأس الحرية في الدولة و عليه تقع مسؤولية المواجهة و التطبيق لتحقيق الأهداف المسطرة ، كما أن تحديد ماهية الموظف ، ضيقا و اتساعا ، يكون حسب الفلسفة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية لكل دولة ، و لهذا هناك عدة اتجاهات و رأى تحاول وضع تصورهما للموظف العمومي .

و من مظاهر كل اتجاه، العمل على إيجاد نظام تأديبي يكفل إقامة توازن دقيق بين متطلبات الصالح العام المتمثلة في حرص الإدارة على تأمين انتظام سير المرافق العامة و بين حق الموظف في توفير الضمانات و الإجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني و النفسي .

أسباب إختيار الموضوع

في كل دراسة يتناولها الطالب حتما تبرز لك أسباب لاختياره الموضوع ، و نحن هنا في هذا الموضوع الذي يمس شريحة عريضة من المواطنين و هم شريحة الموظفين، فإنه لنا أسباب لاختيارنا هذا الموضوع :

اولا الأسباب الموضوعي

الجزائر حديثة النشأة القانونية و هذا ما يجعل قوانينها تكون إما حديثة الإصدار أو هي صورة طبقا لما يصدره المشرع في البلاد الأخرى ، أي أن المشرع الجزائري مازال في حالة أخذ ورد و بحث مستمر عن أحسن السبل لإصدار قوانين تتماشى و مستوى الحدث و مسايرة للتقلبات السياسية و الاقتصادية. و عليه نجمل الأسباب الموضوعية لاختيارنا لها الموضوع فيما يلي :

1-قلة المراجع في الموضوع

2-شح القوانين الصادرة في الموضوع

3-قلة المتتولين للموضوع.

4-حادثة الموضوع

ثانيا : الأسباب الذاتية

كما ذكرت في الأسباب الموضوعية ، أن قلة المتتولين للموضوع و شح القوانين و ندرة المراجع و حادثة الموضوع ، و كوني من جهة طالب و من الجهة الأخرى موظف محال على التقاعد حديثا ، دفعني كل ذلك إلى اختيار موضوع البحث لمعرفة مدى حصولي على الحقوق الذاتية و الضمانات التي تؤول إلى ذوي الحقوق من بعدي .

أهمية الدراسة

للموضوع أهمية نظرية تتمثل في الدافع و الصيغة التي أصدر المشرع الجزائري بها قوانين تضبط هذا الموضوع ، تضمن الحق لصاحبة و لذويه و كذا للهيئة المستخدمة و هي الآثار المترتبة عن تحقق إشكالية البحث، سواء قبل إنهاء العلاقة الوظيفية أو بعدها، كان ذلك بإرادة الموظف أو بغير إرادته.

و للموضوع كذلك أهمية تطبيقية، تتجلى في مدى فعالية هذه القوانين و مساهمتها للواقع الذي يتأرجح بين السياسة و الاقتصاد و محاولة ضمان الاستقرار لركني الموضوع (الموظف و الهيئة المستخدمة) من جهة و من جهة أخرى ضمان الاستقرار الاجتماعي لذوي الحقوق حال وفاة الموظف و كذا استقرار خدمات المرفق العام لصالح المتعاملين معه.

الإشكالية المطروحة

إن نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، تنتج آثارا على الموظف و الهيئة المستخدمة و ذوي الحقوق، و هم أطراف إشكالية الموضوع ، كما أن جملة القوانين التشريعية المنظمة لها هي الضامن لتحقيق هذه الإشكالية بصورة سلسة و طبيعية تضمن الحقوق لكل الأطراف.

و حتى نتمك من استقراء و تحليل القوانين طرحنا السؤال التالي:

ما هي الأسباب التي تقضي إلى إنهاء الحياة الوظيفية ؟ و ما الآثار المترتبة عنها ؟

المنهج المتبع في الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة، و وفق المنهج التحليلي المتبع في مثل هكذا دراسة، تم تقسيم البحث إلى فصلين: حيث خصص الفصل الأول لدراسة أسباب نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، و قد قسمناه إلى مبحثين، الأول نتناول فيه النهاية العادية للحياة الوظيفية، بينما نتناول في المبحث الثاني النهاية غير العادية للحياة الوظيفية.

في حين خصص الفصل الثاني لدراسة الآثار المترتبة عن نهاية الحياة الوظيفية الذي بدوره قسم إلى مبحثين خصص الأول لتناول الآثار القانونية و المالية للنهية العادية للحياة الوظيفية ، بينما يتناول المبحث الثاني الآثار القانونية و المالية للنهية غير العادية للحياة الوظيفية.

الفصل الأول

الفصل الأول

أسباب نهاية الحياة الوظيفية للموظف العمومي

بالرجوع إلى نص المادة رقم 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، نجدها قد وضحت أسباب نهاية الخدمة ، و التي جاء فيها " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها¹ ، فقدان الحقوق المدنية² ، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، الوفاة " .

نجد أن المشرع الجزائري قد حصر أسباب إنهاء الخدمة في سبعة أسباب ، و تكاد تشترك أغلبية التشريعات مع التشريع الجزائري في هذه الأسباب التي يتم بها فقدان صفة الموظف ، و بالتالي إنها العلاقة الوظيفية.³

و سوف تعتمد دراستنا على الأسباب الإرادية، التي تظهر فيها إرادة الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية، و كذا الأسباب اللاإرادية التي ليس للموظف فيها قدرة على إنهاء علاقته الوظيفية و لا يتحكم فيها. لذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، سنتناول النهاية العادية في المبحث الأول و النهاية غير العادية في المبحث الثاني.

المبحث الأول : النهاية العادية للحياة الوظيفية للموظف

حسب ما جاء في المادة رقم 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن الاستقالة التي يتقدم بها الموظف للمرفق العام الذي يشتغل فيه و كذا

¹ - المادة 15 و المادة 22 من الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم ج ر العدد 105 الصادرة في 18 ديسمبر 1970.

² - فقدان الحقوق المدنية هو من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية في القانون الجزائري - لمزيد من التفصيل، انظر نص المادة رقم 09 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات (ج ر رقم 47) المعدل و المتمم ، الصادرة في 12-07-1966.

³ - المادة 216 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و التي تنص على أنه " لا يتيح إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف ... " (ج ر رقم 46) الصادرة في 2006/07/16 .

طلب التقاعد في كل حالاته و صورته يعتبران حالة طبيعية و قانونية ضمنها المشرع للموظف لأجل إنهاء حياته الوظيفية بصفة عادية سواء أكان بطريق إرادية أو بطريق غير إرادية أي أن القانون كفل لهذا الموظف حق الاستقالة من عمله و كذا كفل له حق الانقطاع عن العمل نهائيا عن طريق التقاعد بكل أشكاله و صورته بل أكثر من ذلك ضمن له مقابل مادي و معنوي يستفيد منه خلال ما تبقى له من حياته بعد الانقطاع عن العمل بسبب التقاعد الإرادي أو التقاعد الطبيعي .

إذا فالاستقالة هي حالة من حالات إنهاء الوظيفة، كما تعتبر الإحالة على التقاعد كذلك هي نهاية طبيعية للحياة الوظيفية ، فهي تمثل حدثا هاما بالنسبة للموظف ، و كذلك بالنسبة للإدارة، حيث تفتح له حق الاستفادة من معاش يقدر مبلغه بناء على تقييم العناصر التي تندرج في تكوينه ، و هي أساسا عدد السنين التي تم خلالها دفع الاشتراكات التي يضعها نظام التقاعد ، و النسبة المئوية المستحقة من الراتب مقابل كل سنة اشتراك.

إن معرفة الإدارة لتاريخ مغادرة أعوانها لوظائفهم بصفة نهائية، يمكنها من وضع تصور واقعي و سياسة حكيمة لاستخلافهم و التحكم في المخططات التي قد ترسمها في المستقبل و في هذا الإطار.¹

فببلوغ الموظف السن القانونية، تنتهي خدمته بقوة القانون من اليوم الموالي لبلوغه هذه السن، دون حاجة لإصدار قرار بذلك، و إذا أصدر قرار بانتهاء الخدمة فيكون كاشفا لما قرره القانون في هذا الشأن.²

المطلب الأول : النهاية الإرادية للحياة الوظيفية للموظف العمومي

إن إنهاء علاقة العمل يبين لنا خصوصية قانون العمل الناشئة عن عدم التوازن بين الأطراف المتعاقدة، فانتهاج هذه العلاقة بالنسبة للمستخدم شأن قليل الأهمية، حيث يلجأ هذا الأخير إلى تعويض العامل المسرح بعامل آخر، فالقواعد العامة كفيلة بحماية المستخدم.

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، 2010 الجزائر ص 224 .

² - نفس المرجع، ص 243.

في حين يؤدي انتهاء علاقة العمل بالنسبة للعامل إلى مأساة، و بالتالي لا بد من توفير حماية خاصة، نجدها في قانون العمل، و يكمله قانون الضمان الاجتماعي لذلك أحاط المشرع بإنهاء علاقة العمل بتنظيم قانوني و تكمن هذه في القواعد التي يلتزم باحترامها الأطراف عند إنهاء علاقة العمل، إذ تختلف هذه القواعد حسب الإرادة التي بادرت بالإنتهاء، فيمكن أن يرجع إنهاء علاقة العمل إلى إرادة صاحب العمل، أو إلى العامل فيكون القانون أكثر حماية للعامل، فنجده يترك لإنهاء علاقة العمل من طرف العامل - الاستقالة - الطابع التعاقدية. في حين يجعل الإنهاء من طرف صاحب العمل - التسريح - عملا يخضع لرقابة القاضي، هذا بالنسبة للحالات الإرادية لإنهاء علاقة العمل.

كما أنه توجد حالات تنتهي فيها علاقة العمل خارج إرادة الأطراف، و تتمثل في استحالة تنفيذ علاقة العمل نتيجة الوفاة أو عجز أو تقاعد... إلخ.¹
فالمشرع الجزائري يسعى دوما لإقامة التوازن بين المصلحتين، مصلحة الموظف و مصلحة الإدارة العمومية بما يخدم المصلحة و المنفعة العامة لجميع المواطنين.

الفرع الأول : الإحالة على التقاعد

لقد نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق التقاعد بهدف حماية الموظف (العامل) من تقلبات الدهر و نكبات الحياة، حيث نظم الإحالة على التقاعد بقوة القانون و حدد ظروفها و عواملها، و هذا ما سوف نتناوله بالدراسة من خلال التعرض لمختلف القوانين ، و أنواع التقاعد ، و كيفيات الإحالة على التقاعد.

أولا : الحق في التقاعد في مختلف القوانين.

1- في الميثاق الوطني لعام 1976

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

¹ - مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس، الدار البيضاء ، 2011 ، الجزائر ، ص 32.

كما أشار الميثاق الوطني إلى ضرورة وضع نظام عام للمعاشات و المنح تكفل الحماية الاجتماعية للعمال، و أكد الميثاق على أن هذه المعاشات و المنح لا يجوز أن تنخفض عن مستوى الأجرة التي كان يتقاضاها العامل من قبل تقاعده أو عاهته أو وفاته. كما أشار الميثاق الوطني لعام 1976 في حالة وفاة الموظف المتقاعد أو المحال على المعاش، فإن منحة التقاعد أو المعاش يجب أن تصرف إلى الأسرة التي كانت في كفالتة. و أن منح التقاعد أو المعاش تخضع لشروط الزيادة التي على الراتب الأدنى المضمون.¹ كما أن الميثاق الوطني لعام 1986 أشار إلى حق العامل في التقاعد، حيث نص هذا الميثاق: " تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال و عائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم و من خلال الحماية الكاملة من حوادث العمل و نوائب الدهر"²

2- حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 02-06-1966.

أشار هذا الأمر إلى حق الموظفين في التقاعد، حيث نصت المادة 32 من هذا القانون " ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد و يستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي"³

3- حسب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23-03-1985

إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية لم يتطرق إلى حق التقاعد. و إشارة المادة 16 منه إلى نظام الحماية الاجتماعية للعمال.⁴

4- حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15-04-2006 ،

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

¹ - الميثاق الوطني لعام 1976 ص 218

² - الميثاق الوطني لعام 1986 ص 175

³ - المادة 32 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02-06-1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جويلية 1966) ص 552.

⁴ - المرسوم 59/85 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية (ج ر العدد 13 الصادرة بتاريخ 24-03-1985).

⁵ - الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - مصدر سابق - ص 348.

5- حسب القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02-07-1983

بناء على ما تضمنه القانون العام للعامل و لا سيما المواد من 192 إلى 198 ، أصدر
المشعر الجزائري القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02-07-1983 المعدل و المتمم
و المتعلق بقانون التقاعد.¹

إن معاش التقاعد هو حق مالي و شخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة، و يشمل
التقاعد على معاش مباشر، يمنح للعامل على أساس نشاطه المهني، و يضاف له المعاش
المنقول و الذي يتضمن معاش الزواج على قيد الحياة و معاش لليتامى و الأصول.²
وحتى يستفيد العامل من معاش التقاعد، لا بد ان تتوفر لديه جملة من الشروط،
وهذه الشروط هي:

- بلوغ العامل ستين عاما للرجل، و خمسة وخمسين سنة للمرأة .
- قضاء العامل 15 سنة عمل.
- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل.

وحسب هذا القانون فانه يمكن تخفيض السن المطلوبة للتقاعد بالنسبة لنوع معين من
الأعمال، التي تتطلب خطوة خاصة، و تحدد هذه الاعمال بموجب مرسوم.³ و المقصود بالحد
الأقصى للسن القانوني ، السن الذي يعتبر صاحبه غير قادر بعده على أداء وظائفه بصفة
مرضية، إلا أن هذا الحد الذي لا يعتد لتحديده على العموم بالقدرات الشخصية للموظف
وملكاته، يرتبط ارتباطا وثيقا بعدة معايير نذكر منها. الوضعية الاقتصادية والديموغرافية،
خصوصيات المرفق العام، طبيعة الوظائف الممارسة، (قارة او ميدانية) المصالح الاجتماعية
للموظفين ولهذه وغيرها تأثير مباشر على التوازن المالي لنظام التقاعد، وكذا بصفة غير مباشر
على سياسة الشغل.⁴

¹- الجريدة الرسمية - العدد 28 الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983 .

²- المواد 3-4-5 من قانون 12/83 مصدر سابق ص 1803

³- المواد 6 إلى 11 من قانون 12/83 مصدر سابق ص 1804.

⁴- عبد العزيز سعد مانع العنزي (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام- دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و
الكويتي) رسالة ماجستير - قسم القانون العام- كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط 2012 - ص 215.

وقد حددت النصوص السارية المفعول هذا الحد مبدئيا بـ60 سنة للرجال و55 سنة بطلب منهن بالنسبة للنساء.¹ ويتضمن هذا الحد عدة استثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون 02 جويلية 1983 والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985. ويتعلق الأمر مثلا: بإمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على اقل، وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث سنوات، لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ لا تسرى عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن. الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء.²

وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

- إما لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره المهني تتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين
- وإما بطلب منه و بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن. إذا توافرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02-جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والنصوص التي عدلته وتممته

ثانيا: أنواع التقاعد

ينقسم التقاعد إلى عدة أنواع هي:

1- التقاعد العادي :

وهو حق من الحقوق الأساسية للعامل، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل لسن القانونية. وعلى خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة، فإن القانون 12/83 أسس نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات والتمويل.

¹ - أنظر المادة 06 من القانون 12/83 مصدر سابق ص 1804 .

² - احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج2 ، د م ج ، 1978 الجزائر ص 97

2- التقاعد النسبي

للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة، ويكون قد قضى مدة عمل فعليه نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، هذه المدة تقدر بـ 20 سنة على اقل وتتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء بـ 5 سنوات.¹

تتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على الطلب الموظف دون سواه، غير انه في حالة انفراد الإدارة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرارا باطلا و عديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة.²

وعليه نستنتج أن الإحالة على التقاعد تكون بإرادة الإدارة وطلب من الموظف في حالة سن التقاعد وفي هذه الحالة تصبح إجبارية. وبمجرد إنهاء العلاقة، فان الموظف يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة.

3- التقاعد المسبق:

نظام يوجد بالقطاع الاقتصادي، فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكله المؤسسات الاقتصادية، أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء الى تقديم سن التقاعد و التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، او نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد.³ وقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94⁴ ، لتطبق أحكامه على جميع أجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، في إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، مع إمكانية أن تتمدد أحكامه إلى إجراء المؤسسات والإدارات العمومية

¹ - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية ، د م ج 1998، الجزائر ص137.

² - أنظر المادة 06 مكرر ف4 من الأمر 13/97 المؤرخ في 31-05-1997 المعدل و المتمم بالقانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد (ج ر عدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997)

³ - خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية بن عكنون، 2002-2003 الجزائر ص 169.

⁴ -مرسوم تشريعي 10/94 مؤرخ في 26 يونيو 1994 (يحدث التقاعد المسبق) (ج ر العدد 34 بتاريخ أول يونيو 1994).

بنص خاص، ولم ير النور هذا الأخير إلا بعد 4 سنوات بموجب المرسوم التنفيذي 98/317 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية.

بما أن نظام التقاعد المسبق وبموجب المرسوم التنفيذي السالف الذكر، قد قرر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة¹ يجب على الموظفين للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق إن يستوفوا الشروط التالية:²

- أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إن كانوا ذكورا و 45 سنة على الأقل إن كن إناثا أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤثر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين.
- أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة، القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت و تخول الحق في التقاعد المسبق.

ثالثا: كيفية الإحالة على التقاعد:

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

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه.³
- فترة الانتداب.

¹ - مرسوم تشريعي رقم 10/94 مصدر سابق.

² - مرسوم تنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية (ج ر العدد 74 بتاريخ 5 أكتوبر 1998).

³ - مولود ديدان، مرجع سابق ، ص 68 .

• فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها .

• الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية.¹

إذا أثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد، بمجرد إحالته على التقاعد، يحال

ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق، و تسديده بصفة منتظمة.²

و يتم تقييم هذا المعاش و تحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين:

- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاث الأخيرة من نشاطه.

- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.

انطلاقاً من هذين المعيارين، يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 2.5%

من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد بدون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة

للاعتداد بها 32 سنة. و يساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية 80 % من مرتب

المنصب علماً بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان

الاجتماعي (الساعات الإضافية - العلاوات -... إلخ).

الفرع الثاني : الاستقالة

قد تنتهي خدمة الموظف بناء على رغبته في إنهاؤها قبل السن المقررة لترك الخدمة

و ذلك إما بتقديمه استقالته الصريحة أو انقطاعه عن العمل بقصد الاستقالة الضمنية

أو بالتحاقه بخدمة الجهات الأجنبية بدون إذن مسبق من جهة عمله الأصلية ، أو بناء

على طلبه الإحالة على التقاعد.

أولاً: الحق في الاستقالة في مختلف القوانين :

إن الاستقالة حق من حقوق الموظف، و لكن هذا الحق إذا كان مجرداً من كل قيد فإنه

يعرض المرافق العامة للتعطيل خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية. و نظراً لخطورة هذا

النوع من الاستقالة، فإن المشرع الجزائري منعه بنص صريح في قانون العقوبات

¹- المادة رقم 129 من الأمر 03/06 مصدر سابق.

²- هاشمي خرفي ، مرجع سابق ص 226.

حماية لسير المرافق العامة بانتظام و إضطراب، و كذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة¹، و نجد في القانون الجزائري حق الاستقالة و الشروط التي يكون عليها هذا الحق من بينها هذه القوانين :

• حق الاستقالة حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 2-06-1966 :

حيث حدد هذا الأمر المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومي، الاستقالة في المواد من 62 إلى 66 ، و حسب هذه المواد فإن الاستقالة في النظام الجزائري تخضع للأحكام التالية:

○ الاستقالة تكون كتابية بالإرادة المنفردة للموظف و تكون هذه الإرادة خالية من العيوب.

○ أن يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المختصة التي تمارس حق التعيين.

○ أن يبقى الموظف في وظيفته إلى حين صدور القرار من السلطة المختصة.

○ أن الاستقالة لا يكون لها مفعول إلا إذا قبلتها السلطة، و على الإدارة اتخاذ القرار خلال 3 أشهر من تاريخ إيداع الطلب.

○ أن قبول الإدارة لطلب الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها.

○ أن رفض الاستقالة من طرف الإدارة أو سكوتها بعد ثلاثة أشهر يحق للموظف

المعني أن يرفع تظلماً إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، و هذه الأخيرة تصدر رأياً

معللاً، و تسلمه إلى السلطة التي لها حق التعيين².

• حق الاستقالة حسب المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23-03-1985:

هذا المرسوم التشريعي المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات

العمومية، أخذ بنفس ما جاء به الأمر 133/66 المؤرخ في 02-06-1966 السالف الذكر.

مع إضافة نقطة واحدة و هي أن الإدارة يجوز لها أن توجب طلب الاستقالة بشرط أن تكون هذه

المدة لا تتجاوز المدة المحددة في الإشعار المسبق، و عند الضرورة القصوى يجوز تجديد المدة

بشرط ألا تتجاوز 06 أشهر.

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

² - مولود ديدان - القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية - مرجع سابق ص 160

و تجدر الإشارة إلى أنم الموظف عندما يقدم طلب الاستقالة فإن الإدارة عليها أن تنظر في طلبه خلال مدة 03 أشهر، و بعد انقضاء هذه المدة فإن المشرع الجزائري اعتبر السكوت بأنه رفض، عكس المشرع الفرنسي و المصري فإنهما اعتبرا السكوت بمثابة قبول. و الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يتطرق في قانون الوظيفة العمومي إلى فكرة الاستقالة الجماعية، رغم خطورة هذا النوع من الاستقالة على المرفق العمومي و لكن المشرع الجزائري منع هذا النوع من الاستقالة في قانون العقوبات في المادة 115. هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي منع صراحة الاستقالة الجماعية بنص صريح في قانون الوظيف العمومي، و نفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري، حيث منع الاستقالة الجماعية في نصوص قانون الوظيفة العمومية و ذلك بموجب القانون 24/51 لعام 1951 ، و كذا المرسوم 196/46 لعام 1946، كما منع الاستقالة في قانون العقوبات المادة 126¹ كما أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى فكرة الاستقالة الضمنية مثلما فعل المشرع المصري، حيث نص على عدم قبول الاستقالة الضمنية في المادة 73 من قانون 58/71 لعام 1971 المتعلق بقانون العاملين بالقطاع العام².

• حق الاستقالة حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15-07-2006 :

تنص المادة 216 من الأمر 03/06 عن إنهاء الخدمة بالنسبة للموظف " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن...الاستقالة المقبولة بصفة قانونية..."³ و تنص المادة 217 على " الاستقالة حق معترف به للموظف الذي يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي "

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

¹ - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية 1980 ، الجزائر ص 165

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

³ - المادة 216 من الأمر 03/06 مصدر سابق

طريق السلم الإداري و يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة" على أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع.¹

ثانيا : أنواع الاستقالة

أولا : الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة هي إعلان رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة مع مقدرته على الاستمرار فيها، و تحقق عن طريق تقديم الموظف طلبا يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة، و نظرا لأن شغل الوظيفة العمومية لا يتم بالإكراه ، فإن البقاء فيها أيضا لا يكون إلا بالرضي ، و من ثمة يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت يشاء، مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق العام بانتظام و باضطراد.²

و يجب توافر عدة شروط في الاستقالة الصريحة و هي :

- أن تكون مكتوبة، و هذا الشرط جاء النص عليه في جميع قوانين شغل الوظيفة العمومية و ذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة إنكار الموظف تقديمها.
- يجب خلو الاستقالة من أي قيد أو شرط، فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الاستقالة.
- استمرار الموظف في عمله حتى قبول الاستقالة و ذلك تحقيقا للمصلحة العامة. و من ثمة لا يجوز للعامل الانقطاع عن العمل بمجرد تقديم الاستقالة و إلا تعرض للمساءلة التأديبية، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور القرار بقبول الاستقالة.
- أن لا يكون الموظف محال إلى المحاكمة التأديبية، فإذا كان محالا إلى المحاكمة التأديبية ، لا يجوز للجهة الإدارية قبول الاستقالة سواء كانت الإحالة إلى المحاكمة

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

² - عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة) دار

الجامعة الجديدة للنشر، 1967 مصر ص201

سابقة على تقديم الاستقالة أو لاحقة عليها. فإذا قدم العامل الاستقالة بعد إحالته على المحاكمة ، فيجب أن يفوت عليه فرصة الإفلات من المحاكمة التي يمكن أن تنتهي بإنهاء خدمته أو إحالته على المعاش.

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

و يمكن أن تتخذ الإدارة إزاء الاستقالة أحد المواقف الآتية:

- يمكن لجهة الإدارة أن تصدر قرار بقبول الاستقالة .

- ألا تتخذ موقفا إزاء الاستقالة و من ثمة لا تقبلها و لا ترجئها

و إذا استمر هذا الوضع لمدة 30 يوما من تاريخ تقديم الاستقالة ، اعتبرت الاستقالة مقبولة و تنتهي خدمة الموظف من تاريخ انقضاء هذه المدة.¹

- أن تصدر قرارا بإرجاء قبول الاستقالة خلال مدة الثلاثين يوما، المشار إليها إذا قدرت أن المصلحة العامة تقضي ذلك، شريطة ألا تزيد مدة الإرجاء عن اسبوعين بعد مضي مدة الثلاثين يوما، و تنتهي خدمة الموظف بانتهاء مدة الإرجاء.

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

ثانيا : الإستقالة الضمنية

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

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

الحالة الأولى:

الانتقطاع عن العمل بغير إذن لمدة أكثر من 15 يوما متتالية أو متصلة، حيث نصت المادة رقم 184 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار"¹ و تحسب مدة الإنتقطاع للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر أو الموجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية، ابتداء من اليوم الموالي لإنتهاء الفترة المقررة لعطلته مهما كان نوعها. أو إنقضاء مدة ترخيصه بالغياب أو المدة المقررة لإحالاته على الوضعيات القانونية ، سواء المدة القصوى أو الدنيا التي يتوجب على الموظف طلب تجديدها و إلا أعتبر متخليا عن المنصب الأصلي. و إذا صادف اليوم الموالي لإنتهاء الفترة المقررة للعطلة يوم العطلة الرسمية ، يحتسب الانتقطاع من اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة لأن الآجال تحسب دائما كاملة .

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

الحالة الثانية :

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

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

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

³ - المرجع نفسه ص 104.

ثالثا : الإجراءات الإدارية لطلب الاستقالة

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

بدءا بالطلب الذي يقدمه الموظف و الذي يتوجب عليه تقديمه، و الذي يعبر فيه عن إرادته الصريحة دون لبس أو غموض في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة¹، أوجب عليه المشرع أن يرسل طلبه إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري². و تجدر الإشارة إلى أن الموظف العمومي الذي قدم طلب الاستقالة لا يحق له التخلي عن منصب شغله، بل يجب عليه الاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن السلطة المنوط بها البت في طلبه³. و بعد وصول طلب الإستقالة إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين، يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنه في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداعه⁴.

المطلب الثاني: النهاية الإرادية للحياة الوظيفية.

تنتهي الحياة الوظيفية لإراديا بالوفاة ويقصد بالوفاة هنا وفاة الموظف و ليس المستخدم و هذا ما فصلت فيه صراحة المادة 74 من القانون ع ع و التي نصت على " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العامل. لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقة العمل إلا ضمن الأشكال و حسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون و عن طريق المفاوضات الجماعية "

¹ - انظر نص المادة 218 من الأمر 03/06 مصدر سابق

² - انظر نص المادة 1/219 من الأمر 03/06 المصدر نفسه

³ - انظر نص المادة 220 من الأمر 03/06 المصدر نفسه

⁴ - انظر نص المادة 220 من الأمر 03/06 المصدر نفسه

و مع ذلك فإنه يمكن أن ينتج عن وفاة صاحب العمل انتهاء لعلاقة العمل إذا تم بعد وفاته حل المؤسسة المستخدمة أو استحال استمرارها لأسباب موضوعية أو تقنية أو قانونية. و هنا تكون بصدد تطبيق حالة الانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة كما هو منصوص عليه في المادة 74 من الأمر 133/66.¹

و على العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا يثير إشكالات ، فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف و إنما بذوي الحقوق و ما يترتب لهم من حقوق ، و هذه الحالة للإنهاء تستوجب التطرق إلى نقطتين: الأولى تتعلق بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالوظيفة و أما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض أو حادث مهني.

الفرع الأول : الوفاة الطبيعية

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان²، و بالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية (الوظيفية) مما يعرض أسرة المتوفى إلى بؤس الحاجة و العوز. لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية، بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته، لأن فقد عائل الأسرة يؤدي على فقد الأسرة للدخل، الذي كانت تعتمد عليه في سد حاجياتها اليومية. مما يعرضها لبؤس الحاجة و العوز ، خاصة إذا كانوا غير قادرين على العمل، مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة.³

لذلك تقرر أغليه التشريعات الاجتماعية منح معاش تقاعد لصالح المستحقين عن المتوفى " ذوي الحقوق " إذا توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك، حتى تضمن حياة مستقرة لأسرة المتوفى على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيش عليه قبل وفاته.

فالوفاة خطر مؤكد الوقوع، لكن لا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثه، لذلك تحرص أغلب التشريعات، و منها التشريع الجزائري، لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات

¹ - أنظر الأمر رقم 133/66 مصدر سابق

² - سامي نجيب، التأمين عماد الاقتصاد القومي و العالمي و اقتصاديات الأسرة و المشروع، دار النهضة العربية، 1994، مصر ص288.

³ - محمد محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 1996 مصر ص9.

الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة لأسرة المتوفى من هذا الخطر المفاجئ، الذي إذا تحقق يؤدي إلى الاستحالة المطلقة لمواصلة العمل، و بالتالي انقطاع الأجر الذي كانت الأسرة تعول فيه.

تنص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية على أن الهدف من هذا القانون هو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، و التي من بين المخاطر التي تغطيها خطر الوفاة حيث قضى المشرع بأن الهدف من التأمين هو إفادة ذوي حقوق المتوفى² من منحة الوفاة و لم ينص في الأحكام المخصصة لتأمين الوفاة على معاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفى، مما يستوجب بالضرورة العودة إلى أحكام القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد¹ المعدل و المتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة، و كذا أنصبتهم و شروط استحقاقهم.

و قد قضى المشرع في نص المادة رقم 30 من قانون التقاعد على أنه " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"²

فالمشرع الجزائري كان واضحا من خلال نص المادة أعلاه حيث أقر بحق ذوي الحقوق بالإستفادة من معاش منقول كتعويض عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيلهم متى توافرت الشروط المتطلبية لذلك. إذا فمن هم ذوي الحقوق الذين قصدهم المشرع ؟

لقد حددهم المشرع الجزائري في نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية و هم على النحو التالي:

1-زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول.

2-أبناء المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول.

3-أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه.

و يشترط المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة أن تتوافر في المستحقين الشروط

التالية:

بالنسبة للزوج:

¹ - انظر المادة 08 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد في 02-07-1983(ج والعدد28)الصادرة بتاريخ 5-07-1983 .

² - انظر الماد 30 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد مصدر سابق.

يتوقف وجوبا استقادة الزوج من معاش منقول نظرا لزواجه الشرعي من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى.¹

هنا لم يفرق المشرع بين الزواج العرفي والزواج الموثق، ولم يفرق أيضا بين الزوج أو الزوجة في استحقاق مبلغ المعاش دون أن يحدد وسائل الإثبات.

ويشترط المشرع الجزائري لاستحقاق الزوج لمعاش التقاعد أن لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يمكنه من الاستقادة من مزايا التأمينات الاجتماعية . و إذا كان الزوج يمارس نشاطا مهنيا مأجورا لكن هذا النشاط لا يستوفي الشروط المنشئة لمزايا تأمين الوفاة و لا يكفي له قضاء حاجاته ، فهو يستفيد من المعاش المستحق عن المؤمن عليه المتوفى بصفته ذا حق.

و إذا كان الزوج المستفيد من معاش مباشر للتقاعد، فيمكنه الجمع بين المعاشين لكونهما من أصليين مختلفين، إذ يستحق الزوج معاشه المباشر لكونه ناتجا عن نشاطه المهني الشخصي، بينما المعاش المنقول يعود إليه بصفته زوجا باق على قيد الحياة.²

بالنسبة للأولاد المكفولين :

لاعتبار أبناء المؤمن عليه المتوفى المكفولين ذوي حقوق أن يولدوا قبل وفاته أو على الأكثر في خلال 305 يوما التالية لتاريخ وفاته³. و هذا ما يشترطه المشرع الجزائري. و يعتبر المشرع الجزائري الأبناء المكفولين هم على التوالي:

- الأولاد المكفولون من الجنسين البالغين أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي.
- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة و المتابعين للدراسة.
- الأولاد المصابون بعاقة أو مرض مستديم يمنعهم من مزاولة أي نشاط مهني مهما كان سنهم.
- البناة مهما كان سنهن ، إذا كن دون دخل ثابت.

بالنسبة للأصول :

¹ -أنظر المادة 2 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المصدر السابق

² -انظر المادة 45 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المصدر نفسه

³ - المادة 335 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المصدر نفسه

المقصود بالأصول الوالدين اللذين يستفيدان من المعاش المستحق عن وفاة ابنهم المتوفى متى كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة. و قد أقر المشرع باستحقاق أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه لمعاش الوفاة متى كان دخلهم لا يتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة.¹ و ذلك عرفانا منه لجميل الوالدين الذي لا يقدر بثمن. و تختلف أنصبة المستحقين لمعاش الوفاة بحسب اختلاف درجة قرابتهم من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى. و لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش المؤمن عليه، و هذا في جميع الأحوال. و إذا تجاوز هذا المبلغ يخفض إلى الحد المطلوب و تراجع النسب الواردة المحددة قانونا ، كلما تغير عدد ذوي الحقوق. معاش التقاعد يدفع للمستحقين ابتداء من تاريخ وفاة المؤمن عليه و في حالة عدم وجود ذوي الحقوق المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون تدفع مستحقات المعاش عند تاريخ الوفاة إلى ورثة المتوفى.² و تقسم حسب القاعدة الشرعية (للذكر مثل حظ الأنثيين). و قد أقر المشرع أيضا بالإضافة إلى المعاش المنقول لذوي الحقوق باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية، إذا توفرت فيه الشروط المتطلبة لذلك.

تنص المادة 53 من قانون التأمينات الاجتماعية، حق الاستفادة من منحة الوفاة المقررة لذوي الحقوق ، أن يكون المتوفى قد عمل خمسة عشر يوما أو 100 ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة، دون أن يفرق المشرع بين العامل في القطاع العام أو القطاع الخاص، إذ من المفترض أن حق الاستفادة من منحة الوفاة يفتح منذ استلام العامل لوظيفته باعتباره من الأخطار المؤكدة الوقوع، لكن تاريخ وقوعه غير محدد.³

الفرع الثاني : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

¹ - انظر المادة 45 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المصدر السابق

² - انظر المادة 18 من الأمر 18/96 منشور في الجريدة الرسمية عدد 42 سنة 1996

³ - انظر نص المادة 53 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الصادر في 02-07-1983

قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، كما هي محددة في قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية. فهنا تبقى آثار علاقة العمل المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، و تدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني و لا يمكن هنا الجمع بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل و منحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.

فقد يتعرض الموظف إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجزا كليا عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، و الموظف الذي يصيبه عجز كلي نتيجة مرض أو حادث عمل يكون له نظام حماية خاص، و يقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز.¹ نظرا للمخاطر الناجمة عن المؤسسة المستخدمة، فالمشروع الجزائري و وعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه الموظف في تنمية البلاد الاقتصادية و الاجتماعية، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناجمة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، فيهدف المشروع الجزائري قبل كل شيء إلى الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس كل سياسة تنمية في البلاد، و الجزائر تفتخر بإعداد تشريع عصري في ميدان التأمينات الاجتماعية بصفة عامة و حوادث العمل و الأمراض المهنية بصفة خاصة² من خلال القانون 13/83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 06-07-1996.

1- بالنسبة لحادث العمل :

يستفيد من هذه الأحكام كل موظف (عامل) مؤمن له إجتماعيا سواء كان عاملا أجيرو أو غير أجيرو، و مهما كان النشاط الذي ينتمي إليه، و مهما كان الأجر الذي يتقاضاه و مهما كانت طبيعة عقد العمل³.

¹ - انظر المادة 76 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ،مصدر سابق

² - محادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية ، المحكمة العليا، الجزء الثاني،الغرفة الاجتماعية ، 1997 الجزائر ص101.

³ - انظر المادة 03 من قانون 11/83 مصدر سابق.

و حسب ما جاء في المادة 06 من قانون 13/83 المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، يعتبر حادث عمل كل حادث يتعرض له العامل و ينتج عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل. و يعد بمثابة حادث عمل، الحادث الذي وقع أثناء، إما :

- قيام العامل بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو خارج المؤسسة، تنفيذاً لتعليمات صاحب العمل.
 - أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها .
 - مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
- كما يعتبر حادث عمل و لو لم يكن العامل مؤمناً له اجتماعياً الحادث الذي وقع إما:
- أثناء مزاوله النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة.
 - القيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك¹
 - و يكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه. أي المسافة بين مكان الإقامة و مكان العمل. و يأخذ نفس الحكم الذي تعود العامل أن يتردد عليه إما لتناول الطعام أو لقضاء أغراض عائلية.

و كل حادث يطرأ للموظف أو وفاة في مكان العمل أو في مدته أو أثناء العلاج الذي يلي الحادث يفترض أنه ناتج عن العمل ما لم يثبت العكس.² و يسقط هذا الافتراض إذا اعترض ذوي حقوق العامل طلب هيئة الضمان الاجتماعي المتمثل في تشريح الجثة إلا إذا قدموا الدليل على وجود علاقة سببية بين الحادث و الوفاة.³

و لكي يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل ، لا بد أولاً أن يصرح بالحادث في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ما عدى في حالة القوة

¹- انظر المادة 08 من قانون 13/83 مصدر سابق

²- قرارات المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، القرار رقم 59168 مؤرخ في 25-06-1990، المجلة القضائية 1992 عدد 3 الجزائر ص 121.

³-انظر المادة 09 و المادة 11 من قانون 13/83 مصدر سابق

القاهرة أو أيام العطل، و يقوم صاحب العمل هو بدوره بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من علمه بنبأ الحادث¹.

و تقوم هيئة الضمان الاجتماعي على الفور بإبلاغ مفتش العمل المختص، و في حالة عدم التصريح بالحادث من طرف صاحب العمل يمكن للعامل المصاب نفسه أو ذوا حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشيه العمل أن يبادروا بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل مدته 04 سنوات من يوم وقوع الحادث.

و تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد التصريح لديها بالحادث بالبت في الطابع المهني للحادث في أجل 20 يوما و عليها أن تشعر العامل أو ذوي الحقوق في حالة اعتراضها على الطابع المهني في أجل 20 يوما من إبلاغها بالحادث².

كما يقوم الطبيب الذي يختاره العامل المصاب بمعاينة الإصابات لتحضير شهادتين الأولى هي شهادة أولية بعد الفحص الطبي الأول بعد الحادث مباشرة و الثانية هي شهادة الشفاء إذا لم يترتب عن الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا نجم عن الحادث عجزا دائما. و تسلم نسخة من هاتين الشهادتين إلى المصاب و أخرى إلى هيئة الضمان الاجتماعي³.

كما يمكن أن تحدد في هذه الشهادة نسبة العجز على سبيل البيان فقط لأن نسبة العجز التي يعتد بها هي التي يحددها الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي و الطبيب الخبير (بالرجوع إلى جدول محدد عن طريق التنظيم)⁴،

و تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية تأخذ بعين الاعتبار سن العامل المصاب و قدراته و مؤهلاته المهنية و كذا حالته العائلية و الاجتماعية ، و تتراوح هذه النسبة الاجتماعية ما بين 01 و 10 بالمائة للمؤمنين لهم اجتماعيا، التي تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10 %.

2- بالنسبة للمرض المهني:

¹ - انظر المادة 15 من قانون 13/83 المصدر السابق

² - انظر المادة 16 و 17 من قانون 13/83 المصدر نفسه

³ - انظر المادة 22 و 26 من قانون 13/83 المصدر نفسه

⁴ - المادة 12 من المرسوم 28/84 المؤرخ في 11-02-1984 و المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من قانون 13/83 (ج ر العدد 7 14 فبراير 1984).

إن الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل، تظهر ببطء و تتولد عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير، أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله. و تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص¹، و تحدد قائمة الأمراض في جدول خاص بذلك. و تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بمرض مهني متى صرح بإصابته في الوقت المحدد في هذا الجدول، و تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع بعض التحفظات، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدنا 15 يوما و أقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض. كما يستفيد العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من ريع بدل الأجرة التي كان يتقاضاها ، كما يستفيد ذوي الحقوق من منحة وفاة إذا أدى حادث العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل المؤمن له²

المبحث الثاني: النهاية غير العادية للحياة الوظيفية للموظف العمومي

التأديب هو الضمانة الفعالة لإحترام الموظف لواجبات وظيفته كما أنه من اللازم أن يكافأ الموظف المجد على إجهاده بالترقية و غيرها، فإنه من الضروري أن يعاقب الموظف على إهماله بالعقوبة المناسبة.³

و هكذا وضع المشرع بين يدي السلطات المختصة بإسناد الواجبات و المسؤوليات إلى العامل ، سلطة إجباره على القيام بالواجبات و المسؤوليات ، و سلطة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الجزاء عليه إذا أهمل أو قصر أو أمتنع عن القيام بما اسند إليه ، و يجب على السلطة

¹ - انظر المادة 63 من القانون رقم 13/83 المصدر السابق

² - انظر المادة 71 من القانون 13/83 المصدر نفسه

³ - سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي 1966 مصر ص 28 .

المختصة أن تجري التحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه، كما يتعين أن يحاط بكل الضمانات التي تكفل للتحقيق حياديته¹.

و سوف نتناول في ما يلي النهاية غير العادية للحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية في مطلبين ، الأول عن التسريح في فرعين (التسريح التأديبي كفرع أول و التسريح غير التأديبي في فرع ثان)، أما المطلب الثاني فنتناول فيه العزل بسبب إهمال المنصب كفرع أول و العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية و فقد الجنسية و التجرد منها.

المطلب الأول : التسريح

التسريح من أشد العقوبات جسامة ، إذ أنه يؤدي إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية و لما يترتب من آثار و أضرار ما دية على الموظف و على أسرته² و لهذا أحاط المشرع الجزائري هذه العقوبات بقدر ممكن من الضمانات كالإطلاع على الملف و استشارة مجلس التأديب و الإجراءات الأخرى الواجب إتخاذها قبل النطق و توقيع العقوبة. و قد أعطى المشرع الأردني تعريفاً للتسريح بأنه إنهاء خدمة الموظف نتيجة لإلغاء وظيفته، و تعذر نقله إلى وظيفة أخرى بقرار من المرجع المختص بذلك³.

و لعقوبة التسريح من الوظيفة صورتان :

• عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق

و التي تؤدي إلى فقدان الموظف صفة الموظف العمومي بمجرد توقيعها، إلا أن هذا التسريح لا يترتب عليه فقد حقه في المعاش أي أن السنوات السابقة التي أداها في الخدمة تحسب في معاشه بعد وصوله السن القانونية للتقاعد.

• عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق

¹ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية 1988 الجزائرية ص 84

² - عبد القادر الشخلي ، الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون العراقي رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة القاهرة سنة 1999 ص 2003

³ - عبد العزيز سعد مانع العنزلي مرجع سابق ص 307.

و هي عكس العقوبة السابقة إذ بمجرد توقيعها يفقد الموظف حقوقه في المعاش و يصبح كأنه لم يؤدي أية خدمة في المؤسسة التي سرح منها، و تملك الجهة المخولة صلاحيات التعيين سلطة إقرار حالة عدم الكفاءة المهنية بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء. و تنص أحكام المرسوم 148/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 بهذا الصدد على أن الموظف الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية تسوى وضعيته:

○ إما بإحالة على التقاعد الجبري إذا توفرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض.

○ و إما بترتيبه بسلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه ، و يحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها أو في الدرجة التي تدونها.

○ و إما بتسريحه إذا تعذر أحد العاملين السابقين و هذا ما سنتناوله في فرعين.

الفرع الأول : التسريح ذو طابع تأديبي

و هو أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف و التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية. و من خلال هذه العقوبة يفقد الموظف صفة الموظف و لا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها.

و كون هذا الجزاء يتسم بنوع من الخطورة فقد أحاطه المشرع ببعض الضمانات لصالح المتهم، و تنص المادة 163 من الأمر 03/06 على أن التسريح التأديبي هو من عقوبات الدرجة الرابعة¹، و تنص المادة 181 من نفس الأمر على ما يلي " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

1- الاستفادة من امتيازات من اي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة مهامه.

2- الجمع بين وظيفة يشغلها و نشاط مريح آخر.

3- تزوير الشهادات و المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف كالترقية.

4- ارتكاب أعمال عنف على اي شخص في مكان العمل .

¹ - انظر المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصدر سابق.

- 5- إتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- 6- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية ، و التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.¹

الفرع الثاني : التسريح غير التأديبي (التسريح لأسباب اقتصادية)

لقد أصبح إجراء التسريح لأسباب اقتصادية نظام قانوني متكامل في مختلف النظم القانونية المقارنة ، ففي القانون الجزائري لم يجد الاهتمام به سوى في منتصف التسعينيات من القرن الماضي و في إطار الإصلاحات الاقتصادية و إعادة التنظيم و هيكلية المنظومة الاقتصادية الصناعية و التجارية و المالية و التي أدت في أغلبها إلى تسريح العدد من العمال في غياب الرقابة الإدارية.²

إن الفصل لأسباب اقتصادية هو ذلك الذي يحدث نتيجة لـ:

- عوامل طارئة على المشروع و لا دخل لإرادة صاحب العمل فيها
 - عوامل تنظيمية بدخل من صاحب العمل بغرض تحسين وحسن سير المشروع.³
- و التسريح غير التأديبي بدوره ينقسم إلى قسمين

أولاً: التسريح الفردي

إن التسريح الفردي هو كل تسريح يمس شخصا واحدا بالمؤسسة حيث نجد الأمر 133/66 في مادته 68 التي تنص " إن الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية دون أن يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبة تأديبية يمكن لها إما أن :

- ينصب في وظيفة أقل درجة .

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

ثانيا : التسريح الجماعي

¹- انظر المادة 181 من الأمر 03/06 مصدر سابق.

²- أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري و علاقة العمل الفردية - مرجع سابق ص 202

³- عطاء الله أبو حميدة ،الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي للعامل، (دراسة مقارنة) تخصص الإدارة و المالية ، غير منشورة ، جامعة الجزائر كلية الحقوق،1990،الجزائر. ص 64

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

المطلب الثاني : العزل

العزل جزاء تأديبي نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب ، فالسلطة المختصة للتعين تقوم بعزل الموظف في حالة إهماله لمنصبه ، و هذا حسب المادة 184 من الأمر 03/06 التي تنص على " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إطرأ العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، و وفق كفيات تحدد عن طريق التنظيم"² ، كما أنه قد يتعرض الموظف إلى العزل بسبب فقدانه لحقوقه المدنية و جنسيته.

الفرع الأول : العزل بسبب إهمال المنصب

العزل غير منصوص عليه ضمن العقوبات التأديبية و السلطة التي لها صلاحية التعين هي التي تقوم بعزل الموظف بعد إعذاره وفق التنظيم.

أما من حيث الأثر و حسب المادة 185 من الأمر 03/06 فقد نصت على ما يلي " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"³ ، و هناك بعض الشروط و القواعد التي يتعين ملاحظتها بصدد توقيع عقوبة العزل منها:

- لا يجوز توقيع عقوبة العزل إلا إذا نص نص تشريعي يجيز ذلك.

¹ - القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل - ج ر - العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990 ص 8.

² - انظر نص المادة 184 من الأمر رقم 03/06 المصدر سابق.

³ - انظر المادة 185 من الأمر 03/06 المصدر السابق

- أن يطلع الموظف المخطئ على ملفه الشخصي قبل توقيع هذه العقوبة.
- لا يجوز النطق بعقوبة العزل قبل استشارة مجلس التأديب.
- أن يكون قرار العقوبة مسببا ، و كذلك قرار المجلس التأديبي ، و إذا لم توجد أسباب تأديبية للعزل كان مشوبا بعيب التعسف في استعمال السلطة.¹

عقوبة العزل لا توقع على الموظف المحال على المعاش و لا على الموظف المستقيل، و لا توقع إلى على الموظف الموجود في الخدمة فعلا، و لا يجوز عزل موظف مفصول ، كما لا يجوز عزل الموظف المجاز مرصيا ، إلا بعد إنقضاء المدة الكاملة للإجازة المرضية. كما لا يجوز عزل الموظفة الحامل إذ أن ذلك مخالفا لقانون الوظيفة و للمبادئ العامة للقانون، و لا يجوز عزل الموظف لعدم الكفاية المهنية، بل يجوز نقله إلى وظيفة أخرى. و يمكن للموظفين المفصولين الذين لا تتوفر فيهم شروط افحالة إلى المعاش أن يحصلوا على تعويض ، ولا يعتبر ذلك مكافأة، و كذلك للعاملين غير الدائمين بالدولة الحق في التعويض.

وجاء المنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/21 المتعلق بالإجراءات الموجهة للموظفين المتخلين عن مناصب عملهم ، فيكون بإرسال إعدارين، الاول والثاني في خلال 48 ساعة إلى آخر عنوان معروف به الموظف مؤشر عليه من مصالح البريد وخلال توقيف المعني لا يتقاضى أي راتب ما عدا المنح ، تطبيقا للمادة 130 من المرسوم 95/85 المؤرخ في 1985/03/29 وبعد مدة شهرين من تاريخ التوقف ، ولم يلتحق بعمله يترتب عليه العزل² وفي حالة إذا قدم الموظف طلبا ، للإعادة منصبه خلال فترة توقيفه على العمل يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية ، للنظر في وضعيته ،ولكن إن قدم طلب الرجوع إلى منصب عمله بعد مرور فترة التوقيف عن العمل ، أو بعد العزل ، للتخلي عن المنصب فإن وضعيته لايمكن أن تعرض على اللجنة التأديبية إلا إذا برر غيابه لقوة القاهرة وفي هذه الحالة على الإدارة و اللجنة التأديبية ، التحقق من الأسباب و المبررات التي قدمها

¹ - سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي 1971 القاهرة ص 429 و ما بعدها .

² -أنصر المادة 135 من المرسوم 95/85 المؤرخ في 1985/03/23 و المنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/11 لكيفيات تطبيق أحكام المرسوم 8559 لاسيما المادة 136منه

الموظف ، وذلك إما لتأكيد قرار العزل المتخذ من طرف الإدارة ، أو لتأجيلها ، وتعتبر فترة الغياب فترة غير مؤداة ، وليحق له أن يتقاضى أجرا¹.

الفرع الثاني : العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية و الجنسية و التجرد منها .

(أ) فقدان الحقوق المدنية :

حددت المادة 75 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 شروطا لا يمكن لأي كان أن يوظف في وظيفة عمومية² مالم تتوفر فيه من بين هذه الشروط فقدان الحقوق المدنية .

(ب) فقدان الحقوق الجنسية :

يفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية في الحالات التالية :

- اكتساب عن طواعية الجنسية الأجنبية وأذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- عدم استجابة للإنذار الذي يوجه له من الحكومة الجزائرية التخلي عن الوظيفة في بلد أجنبي أو عضويته في منظمة دولية ليست الجزائر عضوا فيها.
- المرأة الجزائرية التي تكسب جنسية زوجها الأجنبي وأذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية³.

(ج) التجريد من الجنسية:

يفقد الموظف وظيفته متى تم تجريده من الجنسية الجزائرية و يكون التجريد

وفقا للحالات التالية:

1 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 د م ج. دون تاريخ الجزائر ص 53
2 - أنظر نص المادة 75 من أمر 03/06 مصدر سابق
3 - انظر الأمر 01/05 المؤرخ في 02 فبراير 2005 المعدل و المتمم بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1980 و المتضمن قانون الجنسية (ج ر) عدد 15 ص 25

- صدور الحكم على الجزائري من العمل بعد جنائته أو جنحة تمس بأمن الدولة
- إذا تهرب عن قصد من أداء الواجب الخدمة الوطنية.
- إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية.

إن أنظمة كافة الدول تتطلب في من يتولى الوظيفة العامة ، أن ينتمي لجنسيتها لتضمن قدرا من الولاء في الموظفين العاملين في أجهزتها ، وقد تطلب نظام الخدمة توفر الجنسية الجزائرية على غرار نظام الخدمة المدنية الأردني ، فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة¹ . وهو شرط من شروط التعيين في الوظيفة كما أنه شرط يفترض أن يبقى قائما للاستمرار في شغل الوظيفة العامة ، فإذا فقد الموظف هذه الجنسية ، أنهيت خدمته بقوة القانون من تاريخ صدور قرار إسقاط الجنسية أو سحبها . وذلك لفقدان شرط هام من شروط الاستمرار في تولي الوظيفة العامة.

والهدف الذي يرمي إليه المشرع من وراء شرط الجنسية لدخول الوظيفة العامة هو ضمان ولاء الموظف للدولة أولا وحماية الأيدي العاملة الوطنية ثانيا².

1 - كنعان نواف ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة و النشر و التوزيع الطبعة الأولى 2003 الجزائر ص 98.

2- حمدي سليمان قبيلات، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة، ط1، دور وائل للنشر و التوزيع عمان ، 2003الأردن ص 160.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

الآثار المترتبة على نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية

بعد أن بينا من خلال الفصل الأول من هذه الدراسة ، أسباب إنهاء خدمة الموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، فإنه لابد و من خلال هذا الفصل أن نبين آثار المترتبة عنها بشيء من التفصيل.

إن طبيعة العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالدولة تفرض أن لا تكون هذه العلاقة أبدية، لأن الدولة في تعيينها الأكفأ و الأقوى تسعى دوماً على تحصيل أكبر قدر من الفائدة و المنفعة للمجتمع لتصل إلى أعلى درجات الرقي و الاستقرار و الراحة¹.

و هذا لا يتم إلا ببذل أقصى طاقات الجهد و العمل و التي يتصف بها الشباب أكثر من غيرهم ، لذا فإن الموظف إذا بلغ سن الشيخوخة ، يصبح غير قادر على أداء واجبه بأفضل حال ، و بذلك ينعكس سلبياً على العمل الذي يقوم به، لذا كان لابد من تحييته لسبب أو آخر عن عمله ليتسنى للدولة وضع شخص مكانه يقوم بأعباء الوظيفة حسب ما تحتاج إليه.

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

المبحث الأول: الآثار المترتبة على النهاية العادية للحياة الوظيفية للموظف.

تتشرك غالبية التشريعات مع التشريع الجزائري في الأسباب التي يتم بها فقد صفة الموظف، و بالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية، و بالرجوع على نص المادة 216 من الأمر

¹- حمدي سليمان القبيلات، مرجع سابق ص 160.

03/06 ، نجد أنها قد وضعت أسباب نهاية الخدمة و التي جاء فيها " ينتج إنتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها.
- فقدان الحقوق المدنية .
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية .
- العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، الوفاة¹

و سوف تقتصر دراستنا على الآثار المترتبة على النهاية العادية، و المتمثلة في التقاعد و الاستقالة و الوفاة و التي تظهر في بعضها إرادة الموظف العمومي في إنهاء العلاقة الوظيفية. و لأجل ذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب : الأول سنتناول فيه الآثار المترتبة على التقاعد و الثاني سنتناول فيه الآثار المترتبة على الإستقالة، أما الثالث فسننتاول فيه الآثار المترتبة على الوفاة.

المطلب الأول: الآثار المترتبة على التقاعد

الإحالة على المعاش ، أو الإحالة على التقاعد كما يسميها التشريع الجزائري ، يمكن ان تكون وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة ، أي من إجراءات التنظيم الداخلي و ذلك إذا تمت بناء على طلب الموظف أي بإرادته أو بتدخل الإدارة و بإرادتها، لبلوغ الموظف السن القانونية اللازمة لإحالاته على المعاش.

و يمكن أن يأخذ إجراء الإحالة إلى المعاش صفة الجزاء التأديبي، إذا ما نصت عليه قائمة الإجراءات و قامت السلطة التأديبية و بإرادتها المنفردة بتوقيع الإحالة ، لأسباب تأديبية. فلا شك من أن إحالة الموظف العمومي على التقاعد ينتج آثارا عديدة على الوظيفة بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية، أو على الموظف نفسه ، و ذلك بفك

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

الرابعة و شطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة. و توقيف الراتب، لأن الراتب يكون مقابل العمل، و ينتج له في نفس الوقت الحق الآخر، و هو الحق في معاش التقاعد، و يتم تقييمه و تحديد مبلغه بناء على مبلغ المرتب الذي تقاضاه في السنوات الثلاث الأخيرة و عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.¹

و لمجرد إحالة الموظف العمومي المحال على التقاعد يجب أن يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد انتج آثاره القانونية و المادية ، و هذا ما سوف نتناوله في الفرع الأول و الثاني.

الفرع الأول : آثار التقاعد بقوة القانون

تنتج آثار التقاعد بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية (الموظف العمومي) المحال على التقاعد و المرفق العمومي الذي يمثل الإدارة المستخدمة في ما يلي :

1- بالنسبة للموظف العمومي :

يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين (الإدارة المختصة). و بذلك تنتهي الحياة الوظيفية للموظف، إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني.

و ينتج له الحق في المعاش (معاش التقاعد) و هو مبلغ من المال يكون عوض المرتب، و يسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) و يتم تقييمه و تحديد مبلغه بناء على معيارين²:

- مبلغ المرتب الذي قد تقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة.

¹ - انظر نصوص المواد رقم 12 إلى 29 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد مصدر سابق

² - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ص 32

- عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، على ألا يقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، و ألا يتعدى نسبة 80% من الأجر الخاضع للاشتراك، و الذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة و الضمان الاجتماعي.¹

2- بالنسبة للإدارة العمومية

إن إحالة موظف عمومي على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله ، و الواقع أن الإدارة تسعى إلى توظيف مستخلفين محل قرارات الإحالة على التقاعد لأنها تعلم تاريخ مغادرة هؤلاء، دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العمومي.

إذ لا يستوي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات، مع خدمات شخص آخر لم يباشر العمل في مرفق عمومي من قبل على الأقل لتلك الوظيفة الشاغرة بسبب إحالة من كان يشغلها على التقاعد أو المعاش، و هذا اعترافا بما يسمى في جل التشريعات بالخبرة و دورها في الحياة الوظيفية.

أولا : التقاعد المسبق

يتسبب التقاعد بشتى أنواعه في ترك آثار على الجانبين (الموظف و المستخدم) و هذه الآثار تتفاوت في درجة إكسابها لحق أو إنشاء ضرر المادي أو المعنوي على الطرفين .

• الآثار بالنسبة للموظف المحال على التقاعد المسبق

أول أثر نستطيع أن نذكره ، هو الأثر المنصوص عليها قانونا و الذي يتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف العمومي المحال على التقاعد قبل وقته (المسبق) و

¹ - مولود ديدان - مدونة المعاشات و التقاعد دار بلقيس - الدار البيضاء - دون سنة نشر الجزائر ص 32

الإدارة المستخدمة ، أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها و بالتالي يفقد صفة الموظف العمومي¹ و بالتالي يتوقف مساره المهني و ما يتبعه من حقوق و واجبات.

أما الأثر الثاني فيتمثل في أن الموظف العمومي المحال على التقاعد يتمتع بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي و شخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة، مهما كان نوع التقاعد بدلا من المرتب².

و في هذا يعوض المرتب بمعاش التقاعد، و منه يتأثر الموظف المحال على التقاعد المسبق، أو المسرح من الوظيفة بلفظ أشد و أقوى لأن الفرق بين مبلغ التقاعد و المرتب يكون شاسعا، و من ثم يكون الضرر ماديا. هذا من جهة، و من جهة أخرى يكون الضرر على الموظف العمومي اشد وقعا من الناحية المعنوية و ذلك السبب يعود للخسارة التي لحقت به من خلال الاستغناء عن خدماته، و فقدانه الوظيفة ، لأنه يكون في هذه الحالة قوي البنية و قادر على المزيد من العطاء و النشاط.

• الآثار بالنسبة للإدارة المستخدمة

الأثر هنا يكون خفيفا أو منعما على سير المرفق العام ما دامت الضرورة هي التي تحتم ذلك و تستدعيه. لكن التأثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على التقاعد (معاش التقاعد). و الذي هو عبارة عن " اشتراكات و إقتطاعات مالية تقطع دوريا من مرتبه بنسب معلومة"³، و إن كان لم يشر غلى ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق بالنسبة للإدارة و المؤسسات العمومية⁴. و إنما تم النص على ذلك في المرسوم التنفيذي رقم 10/94.

¹ - انظر المادة 216 من الأمر 03/06 مصدر سابق

² - انظر نص المادة 03 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد - مصدر سابق

³ - المواد رقم 1-2-3 من المرسوم التنفيذي 187/94 المؤرخ في 26 يوليو 1994 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (ج ر العدد 44 الصادرة في 07-07-1994)

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية - مصدر سابق

و منه، نخلص على أنه ما يسري على مؤسسات القطاع الخاص يسري على مؤسسات القطاع العام. لأن معاش التقاعد و المتكفل به هو واحد، يعني الصندوق الوطني للتقاعد و نظام التقاعد في حد ذاته هو نظام وحيد، أي يطبق على جميع الأجراء¹.

و ما يلاحظ من خلال تناول الموضوع (التقاعد المسبق) هو أن ضرره أكثر من نفعه، لأن الاستياء الواضح من طرف المسؤولين يسبب تحمل أعباء كبيرة على الصندوق مما جعلهم يطالبون الإدارة العمومية بتحمل هذه الأعباء، و تأخذ على عاتقها دفع استحقاقات معاش التقاعد المسبق، أي تدفع من خزينة الدولة.

الفرع الثاني: آثار التقاعد بطلب من الموظف

أولاً : الآثار المترتبة على التقاعد النسبي

1- بالنسبة للموظف العمومي :

لا يختلف الأثر في ظاهر الحال عن سابق من النظامين السابقين، و هو التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي، و لكن بالنسبة للتقاعد النسبي يكون برغبة من الموظف العمومي، و بالتالي تظهر حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي . و هذه الحرية تبقى مرتبطة بإبداء الرغبة و تقديم الطلب الذي يؤكد، لتبدأ حرية الإدارة العمومية في الموافقة عليه أو رفضه لضرورة المصلحة العامة. و بالموافقة على ذلك الطلب ينتهي المسار المهني للموظف العمومي المحال على التقاعد و ينشأ له حق آخر في معاش التقاعد، و الذي يختلف عن المعاش الناتج عن التقاعد العادي.²

1- المادة الأولى من القانون رقم 12/83 مصدر سابق

2- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص 67.

2- بالنسبة للمرفق العمومي

الاختلاف بسيط بالنسبة للإدارة العمومية عن النظامين السابقين، و يكمن الاختلاف في إمكانية رفض طلب المعني بضرورة سير المرفق العام، و من جهة أخرى أن أمر الإحالة على التقاعد لا يكون إلا بناء على طلب المنتمي إليها. و لا نتوقع مسبقاً أمر إحالة على التقاعد، و بالتالي قد تستحق وقتاً أطول لاستخلافه.

ثانياً : الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن

1- بالنسبة للموظف

بالنسبة للموظف العمومي يفقد الموظف تلك الصفة و ما يتبعها من حقوق و واجبات و تنتهي العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة و من بين هذه الحقوق حقه في الراتب الذي يعوض في هذه الحالة بمعاش التقاعد، و مثلما هو عليه الحال بالنسبة لأنواع التقاعد، لكن في هذه الحالة يكون كاملاً.

فلا يمكن اعتماد أكثر من 32 سنة لحساب المعاش، حتى و إن أمضى الموظف أكثر من ذلك لأن معاش التقاعد له حد أقصى لا يمكن تجاوزه و المقدر بـ 80%¹.

2- بالنسبة للمرفق العام

أما بالنسبة للمرفق العمومي فالآثار المترتبة عن إحالة الموظف على التقاعد فهي نفس الآثار المترتبة عن إحالته على التقاعد النسبي، و في كلتا الحالتين للسلطة الإدارية سلطة تقديرية لقبول طلب الإحالة على التقاعد أو رفضه، أو بإرجائه.

¹ - انظر نص المادة رقم 17 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد - مصدر سابق

المطلب الثاني : الآثار المترتبة على الاستقالة

لا غموض في التشريع الجزائري حول الآثار المترتبة على الاستقالة، فالمشرع كان واضحا بالقول "....بطلب كتابي من الموظف...."¹ والمعمول به في الجزائر أن الطلب الكتابي يعني طلب خطي تكتب فيه عبارات واضحة تدل على رغبة الموظف في الاستقالة .

وبالرغم من ذلك الوضوح لم يشترط المشرع الجزائري مثل ما هو عليه الحال في بعض التشريعات شكلا معيناً لطلب الاستقالة ، واشترط الكتابة في الاستقالة قد تتقرر لمصلحة الموظف كما تتقرر أيضا لمصلحة الإدارة . حيث تتبين من رغبة الموظف القاطعة في الاستغناء عن وظيفته، ومن ناحية أخرى تكون دليلا قاطعا على طلب الاستقالة في حالة ما إذا قرر الموظف العدول عن طلبه بعد موافقة الإدارة ومع ذلك لا يمكن اعتبار الكتابة وسيلة لإثبات الاستقالة بقدر ما هي شرط لا بد من مراعاته حتى تنتج الاستقالة آثارها القانونية.²

و يترتب على قبول جهة الإجازة لاستقالة موظفها كف يده عن عمله و سقوط ولايته الوظيفية سقوطا كليا ، و ذلك لأن الإستقالة يترتب عليها إسقاط الولاية الوظيفية ، ذلك أن انحصار تلك الولاية عن الشخص هي النتيجة المنطقية لقرار قبول الاستقالة ، و إذا استمر الموظف المستقيل في القيام بأعباء وظيفته مؤقتا بعد انفصام عرى الرابطة الوظيفية بينه و بين جهة الإدارة ، كأن يستبق الزمن بعد قبول استقالته لتسليم ما في الوظيفة بينه و بين جهة الإدارة ، لأن الخدمة تنتهي بتحقيق سببها، و يعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في عمله مؤقتا بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة.³

و الجدير بالذكر أنه كأصل عام لا يحق للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل لسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول استقالته، كمغادرته مكان عمله قبل صدور قبول طلب الاستقالة.⁴ أو إذا تعلق

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

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

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

4- انظر هاشمي خرفي مرجع سابق ص 218.

الأمر بواجب الالتزام بالسر المهني، حيث يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني أثناء خدمته أو حتى بعد انتهاء الخدمة لنفس العلة. و إذا لم يتم النص على ذلك بموجب المادة 48 من الأمر 03/06 التي تنص على ما يلي " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بممارسة مهامه. ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"¹.

و يترتب على قبول الاستقالة في النظام الإسلامي كف يد الموظف العام عن القيام بأعمال الوظيفة التي كان يشغلها و تنحصر عنه الولاية الوظيفية، و بالتالي يصبح أجنبياً عن الوظيفة العامة. و يمكن القول بأن الاستقالة يترتب عليها عدم صلاحية الشخص لممارسة الأعباء الوظيفية السابقة.

و يرى فقهاء الإسلام أن الاستقالة على التفويض هو أن يولى أو يستوزر ولي الأمر من يفوض إليه تدبير الأمور، و إمضائها على اجتهاده،² و من ناحية ثانية بالنسبة للتفويض في الاختصاص أن أثر الاستقالة معدوم، حيث لا يقوم التفويض في الاختصاص على الطابع الشخصي، إذ تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه ، لا تؤدي إلى إحداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص الذي تم قبل استقالة المفوض أو المفوض إليه.

يتبين لنا مما سبق أن الاستقالة و إن كانت تؤدي إلى انتهاء التفويض في التوقيع و ذلك في حالة استقالة المفوض أو المفوض إليه، إلا إنها ليست لها نفس الأثر على التفويض أو الاختصاص.

الفرع الأول : آثار الاستقالة الصريحة

¹ - انظر نص المادة 48 من الأمر 03/06 مصدر سابق

² - محمد ماهر الصواف - أخلاقيات الوظيفة العامة و العوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية

السعودية- مجلة الإدارة العامة - العدد 82 مارس 1994 ، المملكة العربية السعودية ص 45

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

و في هذه الحالة يلزم القانون الموظف العمومي الذي قدم طلبا للاستقالة بالاستمرار في أداء واجبه المرتبط بمهامه إلى حين صدور القرار عن السلطة المنوط بها البت في طلبه.¹ و لا يترتب أي أثر على الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين في الآجال الممنوحة لها أو قبولها ضمنيا بانقضاء تلك الآجال، و ذلك حسب ما نص عليه الأمر صراحة بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 220.² فيتحرر الموظف المستقيل من التزاماته الوظيفية انطلاقا من سريان القرار الصريح أو الضمني لقبول الاستقالة. و يعتبر من تلك اللحظة خارجا عن سلكه الوظيفي و يفقد كل الحقوق المتعلقة و المرتبطة بصفته مما يبين أن مجرد تقديم الطلب لا يؤثر على حقوقه الوظيفية و يفقد الموظف المستقيل راتبه بمجرد تبليغه بقرار قبول استقالته أو بفوات أجل البت في طلبه لأن الحق في الراتب يكون بعد أداء الخدمة.³

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

و ما يلاحظ هنا أن قرار الاستقالة قد يضر بمصلحة الموظف، كما قد يضر بمصلحة المرفق العمومي، و قد يكون لصالح الموظف، حيث أنه في حالة قرار الإبقاء و رفض طلب استقالته، يعني ضمنيا إرغام الموظف العمومي على العمل الذي لم يرغب فيه و بذلك يطرح السؤال ماذا تنتظر من موظف مرغم على ممارسة نشاط وظيفي لا يرغب فيه؟

¹ - انظر المادة 219 من الأمر 03/06 مصدر سابق

² - انظر المادة 220 من الأمر 03/06 المصدر نفسه

³ - انظر نص المادة 32 من الأمر 03/06 المصدر نفسه

و لا شك في ذلك انه سينعكس سلبا على أداء الخدمة التي يقدمها للمرفق ، هذا بالإضافة إلى التسبب بأضرار أو أخطاء مرفقيه لا يمكن اكتشافها في حينها.

أما بالنسبة لأثر الاستقالة على الموظف العمومي فلا يمكن إنكار أن قرار رفض الاستقالة قد يكون لصالح الموظف العمومي بسعي من الإدارة، إذا ما رأت أن الموظف العمومي يعاني من ضغوطات اجتماعية أو مشاكل اقتصادية أو إحباط لسبب أو لآخر، و لم تتمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين من إقناعه عن العدول عن طلبه، تقوم هذه الأخيرة بإصدار قرار برفض الاستقالة، و هذا من أجل إعطائه فرصة أخرى لمراجعة نفسه لأنه يتعذر عنه تدارك ذلك في حالة قبول الاستقالة.¹

و تتمثل أحكام الاستقالة الصريحة في النظام الإسلامي، في ضرورة أن يعلن الموظف عن رغبته في ترك الوظيفة على أن ينهي ذلك إلى السلطة التي أصدرت قرار التعيين و ذلك قبل التخلي عن ممارسة اختصاصات الوظيفة ، و سوف نتعرض لذلك على النحو التالي :

الاستقالة في النظام الإسلامي تصرف من التصرفات الإرادية فيشترط في الاستقالة أن يعلن الموظف العام عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية و التخلي نهائيا عن القيام بأعباء الوظيفة و مستوياتها.

فمن السوابق الدستورية ذلك ما فعله أبو بكر الصديق رضي الله عنه ، فقد ذكر أنه لما تمت له البيعة أقام 3 أيام يقيل الناس و يستقيلهم، و يقول قد أفلتكم بيعتي، فيقوم علي بن أبي طالب رضي الله عنه في أول الناس فيقول : و الله لا نقيلك و لا نستقيل كابدنا ، قدمك رسول الله صلى الله عليه و سلم لتوجيه ديننا ، فما الذي يؤخرك لتوجيه دينانا .² فهذا أبو بكر الصديق يقدم استقالته إلى الأمة فلا ينازعه أحد في ذلك ، ولو كانت الاستقالة غير

1- انظر المادة 219 من الأمر 03/06 مصدر سابق

2- الماوردي ، الأحكام السلطانية تحقيق أحمد مبارك البغدادي ، مكتبة دار ابن قتيبة ، ط1 سنة 1989 الكويت ص146

جائزة لما أقدم عليها ابو بكر الصديق، و لا أنكر عليه الصحابة ذلك و جمهور الفقهاء الذين تقدم رأيهم يرون أن من حق الإمام أن يقدم استقالته إلى الأمة من منصب الخلافة و أن له أن يفعل ذلك بإرادته المنفردة.

هذه السوابق تبين أن القواعد الإسلامية تحتم أنه يجب أن تصدر الإستقالة عن إرادة الموظف العام ، بحيث إذا تخلفت تلك الإرادة لم تكن بصدد الإستقالة و أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة في مثل هذه الحالة لا يعدو أن يكون قرارا بالعزل و ليس قرار بقبول الاستقالة. و من البديهي أنه يمكن القول أن كل ولاية تابعة يمكن إنهاؤها، و في هذه العقود عامة يكون لكل طرف في العقد إنهاء العقد بإرادته، و هذه القاعدة تسري على عقد الوكالة الذي هو أساس الولاية التابعة¹.

و تأسيسا على ما تقدم يمكن القول بأن الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلا إذا تم قبولها من قبل الجهة المختصة، و ذلك ضمانا لسير العمل داخل مرافق الدولة.² و هو ما أكد عليه الفقهاء المسلمون في آرائهم السابقة.

الفرع الثاني : آثار الاستقالة الضمنية

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

أولا : بالنسبة للموظف العمومي

فبالنسبة للموظف العمومي نجد أن المادتين 207 و 184 من الأمر 03/06 تنصان على أنه " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما

¹ - ابن قتيبة الدينوري، الإمامة و السياسة (تاريخ الخلفاء) تحقيق علي شبري ، دار الأضواء للطباعة و النشر و التوزيع ط

سنة 1990 ص 164

² - الماوردي مرجع سابق ص 210

تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها ، يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب و ذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي¹ ، " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على القل دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار".²

من خلال نص المادة 207 من الأمر 03/06 ، نجد أن أول أثر يمكن إكتشافه هو معاقبة الموظف الذي تغيب عن العمل ولم يبرر ذلك الغياب ، و يخصم من الراتب بقدر يتناسب مع مدة الغياب و التي حددت بـ 15 يوماً ، ما عدى الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون ، و دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون.

أما اثر الثاني فنجده في نص المادة 184 من الأمر 03/06 حيث أن المشرع الجزائري قد قضى بعزل الموظف المنتقطع الذي انقطع عن ممارسة نشاطه للمدة المذكورة سلفاً ، و ذلك تقديراً منه أن إنقطاع الموظف بدون إذن مسبق أو مبرر مشروع يدل على انه إستهتر بمهام وظيفته و لم يقدر الآثار و الإخلال بالسير الحسن في الجهة التي يتبعها و لذلك جعل المشرع هذا الإنقطاع سبباً لفقدان الوظيفة زجراً له و عبرة لغيره.³

و للإشارة أن حرمان الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل إدارياً أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو

¹ - انظر المادة 207 من الأمر 03/06 مصدر سابق

² - انظر نص المادة 184 من الأمر 03/06 المصدر نفسه

³ - انظر نص المادة 800 و 969 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (ج ر العدد 21) الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

قضائيا امام القاضي الإداري ، ضمن الآجال و الإجراءات المحددة قانونا بموجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.¹

ثانيا : بالنسبة للمرفق العمومي

أما بالنسبة للمرفق العمومي، فالأثر بالغ الخطورة و المتمثل في تعطيل سير المرفق العمومي و ما له من تداعيات تعود على المرتفقين و أدائهم. و يثور التساؤل عن مدى شرعية الإنقطاع عن العمل و بالتالي مدى إعتبار المنقطع عن عمله مستقيلا في النظام الإسلامي، الراجح لدى جمهور فقهاء الشريعة الإسلامية أنه لا يجوز للموظف الإنقطاع عن العمل بأي حال من الأحوال فقد ذهب الفقيهان أبو يعلى و الماوردي إلى التفرقة بين 3 حالات :

1-تحديد زمن نظر العامل بمدة معينة (بالشهر أو السنة) فإذا كان جاريه عليها معلوما بما تصح به الأجور لزمه العمل في المدة إلى انقضائها لأن العمالة فيها تعتبر من الإجازات المحضة، و يؤخذ العامل فيها إلى انقضائها جبرا². و معنى هذا أنه لا يجوز للعامل في هذه الحالة الاستقالة كما لا يجوز له أن ينقطع عن أداء عمله.

2-و هي حالة تحديد تحديد عقد الولاية بالعمل لا بالزمن ، تكون مدة نظر العامل مقدرة بفراغه من هذا العمل فإذا فرغ منه إنعزل عنه و هو قبل فراغه منه يجري عليه حكم الحالة السابقة.

3-أن يكون عقد الولاية مطلقا ، فلا يقدر بمدة و لا عمل و هذا يعني عدم شرعية الانقطاع عن العمل و بالتالي يحضر على الموظف الإنقطاع عن عمله

و خلاصة القول نستطيع أن نقرر أن الاستقالة الضمنية غير جائزة من وجهة نظر الفقه الإسلامي و بالتالي لا يجوز تقرير الانقطاع على أنه استقالة ضمنية لعدم شرعية ذلك و ذلك

¹- مخروط حنان ، الفصل التأديبي للموظف العمومي في تشريع الوظيفة العامة الجزائري ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل

شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر سنة 2012-2013 بسكرة ص 34

²- الماوردي ، مرجع سابق 213

ضمانا لعدم تعطيل سير المرافق العامة للدولة الإسلامية و استمرارها في أداء خدماتها للأفراد المتعاملين معها من أبناء الجماعة الإسلامية¹.

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على الوفاة

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

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

الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي إلزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي في ما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية ، و يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة ، غير ان الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر و العلاوات و المنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي في التركة و يسوغ للورثة

¹ - الماوردي - الأكام السلطانية - مرجع سابق ص 129

المطالبة بها، مما يستلزم بالضرورة الرجوع لأحكام القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد¹، لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة و كذا أنصبتهم و شروط إستحقاقهم ، فقد قضى المشرع الجزائري بنص المادة 30 من هذا القانون على أنه " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون."

واضح من نص المادة أعلاه أن المشرع الجزائري اقر بحق ذوي حقوق المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى بالإستفادة من معاش منقول كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيلهم و ذلك متى توافرة الشروط المتطلبة لذلك.

الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

أولا : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل

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

¹ - المادة 30 من الأمر 12/83 المتعلق بالتقاعد - مصدر سابق

كافة العناصر المكونة للحادث و هو الأمر الذي يصعب تحقيقه، و في حالة عدم تمكنهم من ذلك ، يحرمون من الحق في التعويض و بالتالي يفقدون الحماية المقررة قانونا، و لتقليل العبء على المضرور أو ذوي حقوقه أسس المشرع الجزائري الإثبات بالقرينة لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية:

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

2- الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل

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

و إن كان يمكن أن يستفيد العامل من هذه القرينة إلا أنه يمكن للطرف الأخر أن يثبت العكس و ذلك بنفي العلاقة بين الإصابة و العمل ، كأن يثبت أن الحادث كان خارج إطار علاقة التبعية مثل الإصابة التي تقع أثناء الإضراب أو مغادرة العمل قبل نهاية الدوام الرسمي دون الحصول على رخصة .

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم أن يثبت أنم الحادث كان بسبب أجنبي و خارجي عن تنفيذ العمل، أو أن يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي أن يثبت قطعا بما لا يدع مجالا للشك أن حالة الموظف لا يرجع سببها لحادث و إنما إلى مرض سابق بشرط أن لا يكون هذا الحادث قد كان سببا في الإصابة بهذا المرض كما لم تكن له علاقة بتفاقمه.¹ و تنتفي هذه القرينة في حالة رفض ذوي حقوق الضحية إجراء تشريح للجنة متى طلبها صندوق الضمان الاجتماعي و في هذه الحالة يكون لزاما على هؤلاء إثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة.²

ثانيا : الأمراض المهنية

1- المادة 09 من الأمر 13/83 مصدر سابق

2- المادة 10 من الأمر 12/83 مصدر سابق

قد يزاول الموظف مهنة معينة تترك تأثيرات ضارة على جسمه أو على ممارسة نشاطاته بصفة معتادة دون أن يكون قد تعرض إلى حادث عمل و تكون إصابته راجعة إلى عدة عوامل كالظروف الطبيعية المختلفة التي تحيط ببيئة العمل مثل الحرارة و الرطوبة و تلوث الهواء ببعض المواد الكيماوية الضارة بالإضافة إلى العوامل المتصلة بطبيعة النشاط في حد ذاته ، تساهم كلها في إحداث الضرر لكن بدرجات مختلفة ، و السبب يعود إلى الفترة الزمنية التي مارس فيها الموظف نشاطه و هذه الإصابات يطلق عليها مصطلح الأمراض المهنية و تتميز الأمراض المهنية بطبيعتها الخاصة و التي تثير بعض الصعوبة ، ما أدى إلى عدة طرق في تحديدها.

و اختلفت التشريعات في الأخذ بها و هو ما يبرر اختلاف كيفية إثباتها ، و لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية ، و اكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة 63 من الأمر 13/83 نصت على " تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص"¹

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

و تبرز أهمية التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي ، فإذا اصيب الموظف بحادث عمل فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه ما دام قد ثبتت صلته بالعمل أما إذا اصيب الموظف بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على الجدول و على سبيل الحصر من قبل التشريع على إنها أمراض مهنية ، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق الموظف تعويضا عنها.²

و قد فصل المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات الأخرى بين الجهة التي تتولى مهمة التكفل بالعامل المصاب بمرض مهني و العامل المصاب بمرض عادي ، حيث أخضع

¹ - المادة 63 من الأمر 13/83 مصدر سابق

² - عبد الرزاق بن خروف - التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري - ج1 مطبعة حيرد 1998 الجزائر ص 292.

الأول إلى فرع تأمين إصابات العمل و الأمراض المهنية في حين خص الثاني بفرع المرض و الأمومة .

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

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

بعد أن انتهينا من بيان آثار خدمة الموظف العمومي فإن ذلك لا يعني تحله تماما عن كل علاقة تجمع مع الإدارة و التي ترتبت على التحاقه بالوظيفة إذ أن هناك مجموعة من الآثار التي تترتب على تركه الخدمة تتمثل في ما قد يكون له من حقوق تجاه الإدارة منها حصوله على راتب تقاعدي يكفيه لمواجهة أعباء الحياة بعد قضائه عددا معيناً من السنوات في خدمة الدولة ، و حصوله على مكافأة عن سنوات خدمته لدى الدولة كما فعل القانون الكويتي. و ما قد يفرض عليه من التزامات حتى بعد تركه الخدمة منها كتمان الأسرار الوظيفية التي إطلع عليها أثناء خدمته و التي لولاها لما أمكنه الإلمام بها و بمحتوياتها و التعرف عليها ، كما أن انتهاء خدمته لا تعني عدم قدرة الإدارة على ملاحقته عما عسى أن يكون قد ارتكبه من مخالفات خلال فترة عمله مما يمكن الإدارة من فرض بعض العقوبات التأديبية عليه ، و قد يصل الأمر إلى ملاحقته جنائياً على الأفعال التي اقترفها و تشكل جريمة في نظر قانون العقوبات و في هذا المبحث سأتناول هذه الآثار و أقوم بتقسيمه إلى مطلبين في المطلب الأول الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي ، أما المطلب الثاني ففيه الآثار المادية لإنهاء خدمة الموظف .

المطلب الأول : الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف

إذا انتهت الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة لتوافر سبب من أسباب انتهائها سواء كان يرجع ذلك بلوغه السن القانونية لانتهاء الخدمة أو بسبب يرجع إلى الإدارة كإحالة الموظف على التقاعد، أو بسبب يرجع إلى إرادة الموظف كالاستقالة أو طلب الإحالة على التقاعد فإن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة تجمعها مع الإدارة ، فهناك مجموعة من الآثار القانونية تترتب على إنهاء خدمته ، و سوف أتناول هذه الآثار في فرعين أخصص الأول لبيان مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته و في الثاني أتناول مدى مساءلة الموظف تأديبيا بعد إنهاء خدمته.

الفرع الأول : مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته

تعتبر إعادة تعيين الموظف العمومي بعد إنهاء خدمته بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف مستوفيا شروط الوظيفة الجديدة¹.
هناك حالات معينة لإنهاء خدمة الموظف العمومي تعرض لها القانون الجزائري صراحة كل حالة على حدا، و ذلك بخصوص إعادة تعيين الموظف.

1- حالة العزل:

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

¹ - سعيدة لعموري - حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري - مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق و العلوم السياسية 2013/2012 جامعة محمد خيضر بسكرة ص 80

2- حالة التسريح :

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

في حين نجد أن المشرع الأردني قد أجاز و بموافقة رئيس ديوان الخدمة المدنية للموظف الذي عزل من الخدمة بسبب صدور حكم عليه من محكمة لمدة تزيد على 6 أشهر من غير المنصوص في البند 1 من المادة 171 م التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية و كذلك في حالة التسريح من الوظيفة فإن للموظف الأردني حق الأولوية في التعيين في أي وظيفة في الخدمة تتناسب مع مؤهلاته و خبراته خلال 6 أشهر من تاريخ تسريحه، و يفقد هذا الحق إذا رفض قبول الوظيفة التي عرضت عليه لإعادة تعيينه فيها، هذا وقد أورد المشرع الأردني نصا عاما حول إعادة التعيين بموجب المادة 185 من نظام الخدمة المدنية¹ و التي تفيد بأنه " إذا أعيد موظف سابق إلى دائرة الخدمة المدنية فلا يجوز تعيينه في درجة أعلى من الراتب لذي كان يتقاضى في ذلك الوقت ، إلا إذا كان قد حصل على مؤهل علمي جديد أو على خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها.

الفرع الثاني : مدى مساءلة الموظف تأديبيا

الأصل أن انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب كان كالاستقالة و العزل أو التسريح يؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف ، فالتأديب مرتبط بالوظيفة بحيث إذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد للتأديب مجال.

إذا ، تنحصر عن الموظف صفة الوظيفة التي هي مناط التأديب و بالتالي لا يمكن مساءلته تأديبيا عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ما لم ينص المشرع على خلاف ذلك

¹ - عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانون الأردني و الكويتي

، مرجع سابق ص 92

، و لهذا فإن المشرع يتدخل بنصوص خاصة لتحديد العقوبات التي يمكن توقيعها على الذين تركوا الخدمة.

فهناك التزامات يرتبط بها الموظف حتى بعد انتهاء خدمته ، و هناك نصوص خاصة تنظم مساءلة الموظف تأديبيا بالنسبة للمشرع المصري ، إذا مارس الموظف أعمالا بأنشطة لا تتناسب مع حمل اللقب ، فالمادة 88 من قانون العاملين المدنيين رقم 47 من سنة 1987 تقضي أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب كان عدى الوفاة من الاستمرار في محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدأ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته "¹ و قد أوضح الأستاذ الطماوي ، الفائدة التي تتجلى من هذه الأحكام في أنها تسد ثغرة مؤكدة في النظام الوظيفي².

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

المطلب الثاني : الآثار المادية لانتهاء خدمة الموظف

¹ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دارالفكر الجامعي، الإسكندرية مصر 2004 ص 254

² - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب ، بحث مترجم في مجلة العلوم الإدارية التي تصدرها الشعبة المصرية للمعهد

الدولي للعلوم الإدارية ، العدد الأول، السنة الثانية، جويلية 1970 مصر ص 267.

سأتناول هذه الأثار في ثلاثة فروع أتناول في الأول تحديد تاريخ انقطاع المرتب و في الثاني أتناول صرف بدل نقدي مقابل إجازات لم يستفد منها الموظف في أثناء خدمته و في الثالث أتناول الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو في المعاش التقاعدي .

الفرع الأول : تحديد تاريخ انقطاع المرتب

يستحق الموظف مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي منه خدمته لأحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة و عليه فإن الحرمان من المرتب لا يبدأ إلا مع تاريخ إنهاء الخدمة¹. و هناك حالتان لتحديد تاريخ حرمان الموظف من راتبه²:

الحالة الأولى :

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

أ- حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية الجزائرية

ب- حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف

الحالة الثانية :

التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك و من قبيل هذه الحالة :

أ- حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد اللياقة الصحية .

¹-حمدي سليمان قبيلات مرجع سابق ص 21

²- المرجع نفسه ص 105

- ب- حالة إنهاء الخدمة بسبب الإحالة على التقاعد .
ت- إنهاء الخدمة بسبب بلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش¹

و قد اقر المشرع الجزائري أن تدفع للموظف حقوقه المالية و على غرار تشريعات أخرى كالتشريع الأردني مثلا " إذا أنهيت خدمة الموظف بسبب عدم اللياقة الصحية أو إكمال السن القانونية لإنهاء الخدمة أو في حالة الإحالة على التقاعد أو في حالة التسريح أو في حالة الاستغناء عن الخدمة ، أما في حال العزل من الوظيفة أو فقدانها أو فقد الجنسية فيحرم الموظف من حقوقه المالية بمجرد تحقيق أي من هذه الحالات"²

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

تنص المادة 104 من نظام الخدمة المدنية الأردني بأنه " إذا انتهت خدمة الموظف بغير العزل أو فقد الوظيفة فيدفع له بعد انفكاكه عن العمل بدلا يعادل مجموع الراتب و العلاوات غن مدة الإجازات السنوية التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته ، كما لو كان على راس عمله على أن لا يزيد المجموع على 60 يوما"³.

و الملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يمنح الموظف العمومي هذا الحق بل اكتفى بالاستثناء في حالة تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حالة ضرورة المصلحة أو سمحت به ، كما جاء في المادة 205 و المادة 206 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث تنص على " لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب"⁴ ، " يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى"⁵

1- عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ص 370

2- عبد العزيز سعد مانع العنزي ، المرجع نفسه ص 373

3- عبد العزيز سعد مانع العنزي ، المرجع نفسه ص 375

4- المادة 205 من الأمر 03/06 مصدر سابق

5- المادة 206 من الأمر 03/06 المصدر نفسه

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

الفرع الثالث : الحق في مكافأة نهاية الخدمة

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

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

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

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

الخاتمة

تناولنا في هذه الدراسة موضوع نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية في حالاتها العادية والغير العادية .

و من منظور تحليلنا لهذه الأسباب تم التطرق إلى آثار كل حالة على حدا وفق التشريع المعمول به و اعتمادا على مراجع خارجية ساعدتنا في الوصول إلى النتائج التالية:

- أن الموظف العام هو يد الإدارة في ممارسة نشاطها و هو العنصر الأول في منظومة وسائلها و هذا ما يستوجب على المشرع ان يسن قوانين تحفظ لهما حقوقهما و تضمن السير الحسن و الفائدة المرجوة من علاقة كل طرف بالآخر .
- أن المشرع حاول أن يضبط نظام سير المرفق العام بانتظام و باضطراد الذي يتساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية ،و تكشف النصوص المنظمة لجميع الحالات عن حماية واسعة للموظف سيما من خلال الحق في الدفاع و الإطلاع ، كما يثنى على المشرع كذلك ما أوجده بشأن التحديد الدقيق للنصوص القانونية التي تخص كل حالة بذاتها.
- سعي المشرع دوما لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف و مصلحة الإدارة العامة بما يخدم المصلحة و المنفعة لجميع المواطنين ، حيث نجد أن المشرع قد ربط ممارسة الموظف العمومي في إنهاء علاقته بقرارات تصدرها السلطة الإدارية المختصة ، حتى و إن كان حق التوقف ممنوح له بقوة القانون.
- و قد أدرك المشرع صعوبة الآثار المترتبة على كل قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية لذا أورد بعض الأحكام التي مكن شأنها التخفيف من هذه الآثار هذه الآثار التي قد تتعدى الحد المعقول في حماية كل من الموظف و المستخدم بصفة عامة

وفي سياق الإقتراحات ، حبذا لو المشرع الجزائري يتولى بالتنظيم ما يرتبط
بنهاية الحياة الوظيفية من أسباب وآثار في قانون واحد
و في ختام هذه الدراسة نستذكر ما قاله القاضي البيساني في رسالته
إلى عماد الدين الأصفهاني و التي جاء فيها " ... إني رأيت أنه لا يكتب إنسان
كتابا في يومه إلا قال في غده : لو غير هذا لكان أحسن ، و لو كان كذا لكان
مستحسن ولو قدم هذا لكان أفضل و لو ترك هذا لكان أجمل ، و هذا لعمرى
من أعظم العبر ، و هو دليل لاستيلاء النقص على جملة البشر.

فهرس

	الشكر و التقدير
	الإهداء
أ	المقدمة
4	الفصل الأول : أسباب نهاية الحياة الوظيفية للموظف العمومي
4	المبحث الأول: النهاية العادية للحياة الوظيفية للموظف العمومي
5	المطلب الأول : النهاية الإرادية للحياة الوظيفية
6	الفرع الأول : الإحالة على التقاعد
6	أولا : الحق في التقاعد في مختلف القوانين
9	ثانيا : أنواع التقاعد
11	ثالثا : كيفية الإحالة على التقاعد
12	الفرع الثاني : الإستقالة
18	المطلب الثاني : النهاية اللاإرادية للحياة الوظيفية للموظف العمومي ..
19	الفرع الأول : الوفاة الطبيعية
23	الفرع الثاني : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو بمرض مهني
26	المبحث الثاني : النهاية غير العادية للحياة الوظيفية للموظف العمومي .
27	المطلب الأول : التسريح
28	الفرع الأول : التسريح ذو طابع تأديبي
29	الفرع الثاني : التسريح غير التأديبي
30	المطلب الثاني : العزل
32	الفرع الأول : العزل بسبب اهمال المنصب
32	الفرع الثاني:العزل بسبب فقد الحقوق المدنية والجنسية والتجرد منها.
	الفصل الثاني : الآثار المترتبة على نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة
34	العمومية

	المبحث الأول: الآثار القانونية والمادية المترتبة على النهاية العادية للحياة
34	الوظيفية.....
35	المطلب الأول: الآثار المترتبة على التقاعد
36	الفرع الأول: آثار التقاعد بقوة القانون
38	الفرع الثاني : آثار التقاعد بطلب من الموظف العمومي
41	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة.....
43	الفرع الأول: آثار الاستقالة الصريحة.....
45	الفرع الثاني: آثار الاستقالة الضمنية
48	المطلب الثالث: الآثار المترتبة على الوفاة.....
48	الفرع الأول: آثار الوفاة الطبيعية.....
49	الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل او مرض مهني
	المبحث الثاني : الآثار القانونية والمادية المترتبة على النهاية غير العادية للحياة
52	الوظيفية.....
53	المطلب الأول : الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف
53	الفرع الأول : مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته
54	الفرع الثاني: مدى مساءلة الموظف تأديبيا بعد إنهاء خدمته
56	المطلب الثاني : الآثار المادية لإنهاء خدمة الموظف
56	الفرع الأول : تحديد تاريخ إنقطاع الراتب
57	الفرع الثاني :صرف بدل نقدي مقابل اجازات لم يستقد منها.....
58	الفرع الثالث :الحق في مكافاة نهاية الخدمة.....
59	الخاتمة :
61	قائمة المصادر و المراجع :.....
65	الفهرس :.....

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر

• النصوص القانونية

○ الأوامر

1-الأمر 86/70 متضمن قانون الجنسية الجزائرية ج ر عدد 105 الصادرة في 18

ديسمبر 1970

2-الأمر 156/66 متضمن قانون العقوبات ج ر عدد 47 الصادرة في 12-07-1966

3-الأمر 03/06 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر العدد 46 الصادرة

في 16-07-2006

4-الأمر 13/97 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 31-05-1997 المعدل و المتمم بالقانون

12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ج ر عدد 38 الصادرة بتاريخ 04 جويلية

1997

5-الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 الصادرة

بتاريخ 12-07-1966

○ المراسيم

1-المرسوم 59/85 متعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر

عدد 13 الصادرة في 24-03-1985

2-المرسوم 10/94 مؤرخ في 26 جويلية 1994 متعلق بالتقاعد المسبق ج ر عدد 34

الصادرة بتاريخ 01 جويلية 1994

3-المرسوم 317/98 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات

العمومية ج ر عدد 74 الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998

4-المرسوم 28/84 المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان 3 و 4 و 8 من قانون 13/83

المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

5-المرسوم 148/66 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 02-06-1966 ج ر عدد 17
الصادرة في 25-04-1990

6-المرسوم 187/94 المحدد توزيع الإشتراك في الضمان الإجتماعي المؤرخ في 26 جويلية
1994 ج ر عدد 44 الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1994

ثانيا المراجع

الكتب

- 1-هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب
الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ،2010 الجزائر
- 2-مولود ديدان القانون ،الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس ، 2011 الجزائر
- 3-مولود ديدان ، مدونة المعاشات و التقاعد ، دار بلقيس الدار البيضاء ، دون سنة نشر
الجزائر
- 4-أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون
الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 2005 الجزائر
- 5-احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر د م ج 1998 الجزائر
- 6-عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع
الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 1980 الجزائر
- 7-مهنا محمد فؤاد سياسة الإصلاح الإداري و تطبيقاته في ضوء علم التنظيم و الإدارة ،
دار المعارف 1978 القاهرة مصر
- 8-محمد محمد مصباح القاضي ، الحماية الجنائية للتأمينات الإجتماعية ، دراسة مقارنة ،
دار النهضة العربية ، 1996 القاهرة مصر
- 9-عبد اللطيف ارسلان عودة ، النظرية العامة للإستقالة بين القانون الوظيفي و الشريعة
الإسلامية ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر بدون سنة نشر مصر

- 10- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة دار النهضة العربية
1978 مصر
- 11- سامي نجيب، التأمين عماد الإقتصاد القومي و العالمي و إقتصاد الأسرة و
المشروع ، دار النهضة العربية 1994 مصر
- 12- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ط2 دار الفكر العربي 1966
مصر
- 13- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب بحث مترجم ، مجلة العلوم الإدارية ،
إصدار الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية عدد 1 السنة 2 جويلية 1970
مصر
- 14- محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع
الجزائري ط2 د م ج 1988 الجزائر
- 15- سعيد بو شعير النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر
133/66 د م ج دون سنة النشر الجزائر
- 16- كنعان نواف ، القانون الإداري الكتاب الثاني ، الدار العلمية الدولية و دار
الثقافة و النشر و التوزيع ط1 2003 الجزائر
- 17- سليمان قبيلات، إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة
ط1 دار وائل للنشر و التوزيع 2003 الأردن
- 18- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دار الفكر
الجامعي 2004 مصر
- 19- محمد خالد عبد الفتاح ، نظام العاملين المدنيين للدولة ، دار الحقانية ط1
2006 مصر
- 20- سلامة وهيب عياد ، الفصل بغير الطريق التأديبي و رقابة القضاء ، مكتبة
الأنجلو مصرية دون سنة نشر مصر

الرسائل و المذكرات

- 1- عبد العزيز سعد 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 الأردن
- 2- خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، 2002-2003 الجزائر
- 3- سعيدة لعموري ، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستير في الحقوق تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية 2013/2012 جامعة بسكرة الجزائر
- 4- مخروط حنان ، الفصل التأديبي للموظف العمومي في تشريع الوظيفة العامة الجزائري ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستير في الحقوق تخصص قانون إداري ، 2013/2012 جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر

المخلص

لقد إنصب موضوع البحث على دراسة أسباب نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، وكذا شموليتها لكل الآثار المترتبة على الإرادة الناتجة من كلا الطرفين (الموظف أو المستخدم) سواء أتمت تلك الإرادة أم لا.

و حيث أن العلاقة هي متعدية عندما يتعلق الأمر بوفاة الموظف و ارتباط عمله بأجر ينتفع به الذين هم في كفالتة و الذين بدوره يتأثرون من حالة الإنهاء لوظيفته ، و ومن هنا نحن أمام أسباب لنهاية الحياة الوظيفية من جهة و من جهة نواجه آثارا لتلك النهاية .

إن أسباب نهاية الحياة الوظيفية تنقسم إلى أسباب عادية من أحد الطرفين (الموظف أو المستخدم) ، وأخرى غير عادية كذلك من أحد الطرفين .

فالعادية تشمل حالات التقاعد و الاستقالة و الوفاة ، أما النهاية غير العادية فتشمل التسريح و العزل ، و بالتدقيق في هذه الحالات يتبين أننا أمام حالات ناتجة عن إرادة أحد الطرفين و حالات لا دخل لها فيها، كالوفاة الطبيعية أو المرض أو الحادث المهني أو زوال المرفق لأسباب اقتصادية أو سياسية.

و لهذا فالموضوع هام بقدر أهمية الآثار المترتبة عن تحقق إشكاليه و التي تتعدى كما ذكرنا إلى ذوي الحقوق الذين يحاول المشرع دوما ضمان استقرارهم الاجتماعي و النفسي ، و طمأنة الموظف عن مآله و مآل من يكفلهم.