

جامعة محمد خيذر - بسكرة -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظفين

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ(ة):
نصر الدين عاشور

من إعداد الطالب(ة):
شميناز عصامي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ

الَّذِي هَدانا لهذا

وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدانا اللَّهُ ^ص

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

شكر و تقدير

و من حق النعمة الذكر، و أقل جزاءا للمعروف الشكر فبعد شكر المولى
عز و جل المتفضل بجليل النعم، و عظيم الجزاء.
يجدر بي أن أتقدم ببالغ الامتنان، و جزيل العرفان الى كل من وجهني،
و علمني و أخذ بيدي في سبيل إنجاز هذا البحث،
و اخص بذلك مشرفي الأستاذ:
نصر الدين عاشور بحسن إرشاده و توجيهه لي في كل مراحل البحث
و الى كافة أساتذة كلية الحقوق جامعة محمد خيذر

الإهداء

الى من تعهداني بالتربية من الصغر،
و كان لي نبرسا يضيء فكري بالنصح و التوجيه في الكبر
أبي حفظه الله و أمي أطال الله في عمرها.
الى زوجي الغالي و الكريم الى ابنتي حفظها الله
الى كل من علمني حرفا، و أخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم و المعرفة
إليهم جميعا اهدي ثمرة جهدي، و نتاج بحثي المتواضع

شهيناز عصامي

مقدمة:

يتواجد الموظف العام في علاقته بالإدارة في وضعية قانونية تنظيمية و هي في نفس الوقت ليست علاقة أبدية لا تقتضي على الرغم من اعتبار الوظيفة العامة مهنة ينقطع لها الموظف و يخصص لها كامل وقته و جهده غير أنه و انطلاقاً من مبادئ و أسس النظام الأوروبي المغلق فإن علاقة بين الموظف و الإدارة لا يمكن أن تنتهي هكذا دون أسباب محددة سلفاً و على سبيل الحصر بموجب نصوص قانونية واضحة و دقيقة، و هذا يعني أن الإدارة لا يملك أي سلطة تقديرية في مجال إنهاء خدمة الموظفين فليس لها أن تتوسع في استعمال هذه السلطة كيف ما شاءت بل يتعين عليها أن تلتزم بالإجراءات و الأسباب المحددة قانوناً لإنهاء خدمة الموظف العام.

و الموظفون العموميون يمارسون مهامهم في المؤسسات و الإدارات العمومية و يخضعون للقواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة ليقوا بذلك في خدمتها و يثبتون في رتبة من رتب الوظيفة العمومية حتى سن الإحالة على التقاعد أو اعتكاف العلاقة الوظيفية قبل ذلك، و خلال مسار حياتهم المهنية يرقون في الرتب و الدرجات و يتقاضون مرتباتهم لقاء أدائهم لواجباتهم الوظيفية و هم بذلك لا يتحللون من خدمة المرفق العام قبل سن الإحالة على التقاعد أو إذا استقال أو إذا فقد الجنسية الجزائرية أو جرد منها أو فقد حقوقه المدنية أو توفي أو إذا عزل أو سرح بقرار من مجلس التأديب لخطأ مهني جسيم ارتكبه و هكذا فإنه يلتحق الموظف العام بخدمة الدولة أو غيرها من المؤسسات و الإدارات العمومية حتى يأتي اليوم الذي قد تنتهي فيه خدمته الوظيفية التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف العام.

حيث تتعدد الأسباب التي من شأنها أن تنتهي الرابطة الوظيفية القائمة بين الموظف و الإدارة هذه الأسباب التي دأبت قوانين التوظيف على تنظيمها من حيث ذكر الأسباب و الحالات التي تؤدي الى فض العلاقة بين الموظف العام و بين المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة على سبيل الحصر و في الحالات محددة، و هي الأسباب التي يمكن تصنيفها في مجموعة ثلاثة و هي أسباب ترجع الى الموظف العام و أسباب ترجع إلى الإدارة أسباب منفصلة عن إرادتها.

أهمية الدراسة:

للموضوع أهمية نظرية تتمثل في الدافع و الصيغة التي أصدر المشرع الجزائي بها قوانين تضبط هذا الموضوع، تضمن الحق لصاحبه و لذويه، و كذا الهيئة المستخدمة و هي الآثار المترتبة عن تحقيق 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 مسايرتها للواقع الذي يتأرجح بين السياسة و الاقتصاد و محاولة ضمان الاستقرار للموظف و الهيئة المستخدمة من جهة و من جهة أخرى ضمان الاستقرار الاجتماعي لذوي الحقوق حال وفاة الموظف.

إن العلاقة و الرابطة الوظيفية التي تجمع الموظف بوظيفته ليست علاقة أبدية، بل قد تنتهي بتوفر حالة من الحالات المقررة قانوناً، و هذه الحالات تجعلنا نطرح التساؤل التالي:

ما هي الأسباب التي تقضي الى إنهاء الرابطة الوظيفية؟

و الذي بدوره ينقسم الى عدة تساؤلات فرعية و هي:

-ما المقصود بالموظف العمومي و ما المقصود بالوظيفة العمومية؟

-ما طبيعة علاقة الموظف بالإدارة؟

-ماذا يقصد بالإنهاء الدائم و الإنهاء المؤقت للعلاقة الوظيفية؟

أسباب الدراسة:

من بين الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع بالتحديد من بين باقي المواضيع الأخرى نذكر منها:

1 الأسباب الشخصية تتجلى أساساً في:

-الميول لمقياس الوظيفة العمومية باعتبارها مادة قانونية علمية حيوية مرنة متغيرة حسب الظروف و المتطلبات.

-الرغبة في إثراء مكنية الكلية بهذا البحث ليستفيد منه الطلبة و خاصة تسريحة الموظفين منهم.

2 الأسباب الموضوعية:

-الأهمية البالغة للموضوع.

-كون هذا الموضوع مرتبط بالمسار المهني ينبغي التعرف على الأسباب التي تؤدي الى فك الرابطة الوظيفية.

صعوبات البحث:

-ضيق الوقت

-قلة المراجع المتعلقة بالموضوع.

-قلة المتناولين للموضوع.

المنهج المستخدم في البحث:

من خلال دراسة هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي من خلال وصفنا لبعض المفاهيم و النظريات المتعلقة بالموظف العمومي و الوظيفة العمومية .
بالإضافة الى استخدام المنهج التحليلي، و ذلك من خلال شرح و تحليل بعض النصوص القانونية.

الخاتمة:

مهما طال الزمن فإن أي علاقة سوف تنتهي، و علاقة الوظيفية تنتهي هي أيضا إذا تحقق أحد أسباب انتهائها، غير أن انتهاء العلاقة الوظيفية يختلف عن انتهاء أي علاقة حقوقية أخرى و لاسيما انتهاء العقود، فإذا كان السائر في الروابط العقدية هو خضوعها لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين لجهة إبرامها و تعديلها و فسخها و انقضائها، فإن الرابطة الوظيفية محاطة بمجموعة من الأحكام المغايرة التي تنبثق من طبيعة الوظيفية ذاتها، وعلى هذا الأساس بنى المشرع أحكامه بخصوص انتهاء الرابطة الوظيفية و عدها قواعد أمره غير أمره لاتفاق على مخالفتها، بل تطبق كما أرادها المشرع تحت طائلة بطلان أي اتفاق يخالفها، و إذا كان من المتضرر تساهل المشرع في التعاطي مع بعض الأحكام القانونية المتعلقة بالوظيفية العامة، كالأحكام المتعلقة بأوضاع العاملين مثلا، فإنه من غير المتصور أن يفعل ذلك بخصوص الأحكام المتعلقة بانتهاء الرابطة الوظيفية، نظرا لخطورة هذا الموضوع و ارتباطه ارتباطا وثيقا بمبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام و اطراد، هذا المبدأ الذي تتجه جل نظريات القانون الإداري باتجاهه و خدمته ذلك أن تطبيق هذا المبدأ من الناحية العملية يقتضي تنظيم و تحديد شروط تطبيق و انتهاء الرابطة الوظيفية ابتداء بإرادة المشرع و عدم ترك الأمر لإرادة الإدارة الحرة، من هنا لجأت جميع تشريعات الوظيفة العامة في دول العالم المعاصر الى تنظيم هذا الموضوع برمته من حيث تحديد الحالات التي تنتهي فيها خدمة العامل و شروط تطبيق كل حالة على حدى و هذا ما اقتضى شرح الحالات الأكثر شيوعا لانتهاء الخدمة في أغلب تشريعات الوظيفة العامة.

الفصل التمهيدي

إطار مفاهيمي للوظيفة العمومية و الموظف

العمومي

الفصل الأول

الإنهاء المؤقت للعلاقة الوظيفية

الفصل الثاني

الإنهاء الدائم للوظيفة العمومية

تبنى المشرع الجزائري النظام الشخصي للوظيفة العمومية القائم على فكرة الاحتراف و الحياة المهنية لتمكين الإدارة من الاستجابة لاحتياجها من الأعوان العموميين الأكفاء و لقد روعي في الأخذ بالنظام الشخصي في الوظيفة العمومية من أجل المحافظة على توازن و استقرار الخدمة العمومية و ضمان استمرارها بالإضافة الى ضمان التكوين و ترشيد الوظائف العموميين، و نظرا لمكانة الموظف العمومي التي يحتلها في الإدارة العامة من خلال حجم المسؤوليات و الواجبات الملقاة على عاتقه و الحوافز التي يتمتع بها و جب إعطاء أهمية كبيرة لهذا الأخير. إذ يعتبر الموظف العام وسيلة ناجحة و أداة الدولة كونه همزة وصل بين المجتمع و الدولة و هو الأداة أو الوسيلة الفعالة في تحقيق الأهداف و الغايات من خلال قيامه و اضطراره بالمسؤوليات المحددة له قانونا فهو لا يقل أهمية عن الوظيفة ذاتها، فل كلاهما أهمية لا تختلف عن الأخرى فتزداد و تتنوع كلما ازدادت و تنوعت حاجات المجتمع و تعددت أساليب و طرق ممارسة العمل الوظيفي.

المبحث الأول : ماهية الوظيفة العمومية

يعتبر قانون الوظيفة العمومية فرع من فروع القانون الإداري و دراسته تشمل كل ما يتعلق بسير المرافق العامة للدولة والتي يباشرها موظفون تحكمهم قواعد التي تسير شؤونهم و مسارهم الوظيفي من مدة تربصهم إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية، و من خلال مبحثنا هذا سنتطرق الى: تعريف الوظيفة العمومية في المطلب الأول أما بالنسبة للمطلب الثاني سنتطرق الى تعريف الموظف العمومي.

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

إن معنى الوظيفة العمومية ارتبط تطوره بتطور الدولة الحديثة التي زادت و تنوعت بتنوع الواجبات و الخدمات التي تقدمها للمواطنين، و يستند تحديد معنى الوظيفة العمومية بأنها:

«كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات و المسؤوليات التي تضعها السلطة العامة المختصة و تتطلب فيما يقوم بها و يباشرها بمؤهلات و شروط معينة محددة مسبقا، توجب على شاغلها القيام بأعباء و مسؤوليات محددة بغية تحقيق هدف معين أو جزء من هدف يتصل بالصالح العام أو بخدمة جمهور المنتفعين بالمرافق العامة مقابل تمتعه بالحقوق و المزايا الوظيفية»¹. حيث سنتناول في هذا المطلب خصائص الوظيفة العمومية في ثلاثة فروع.

الفرع الأول: ارتباطها بأجهزة الدولة لتحقيق سياستها

نقصد بها أن الوظيفة العمومية هي التي تقوم بترجمة واجبات و مهام أجهزة الدولة الى خدمات ملموسة تقدمها لجمهور المنتفعين فتكون بذلك هي الوسيلة الوحيدة والأساسية لتحقيق أنشطة ومشاريع المرافق العامة التي ترمي إلى إشباع حاجات المواطنين، ومن ثم تكون الوظيفة العمومية هي البنية الأساسية التي يقوم عليها التنظيم الإداري لأجهزة الدولة في سائر النظم السياسية والإدارية فهي تمثل التجسيد الحقيقي لمظهر السلطة العامة في المجتمع وترتبط سلطة الدولة أساسا بمدى قدرتها على ضمان ديمومة المرفق العام واستمرار يته والمساواة في الاستفادة من خدماته.²

1 عبد الحكيم سواكر، كتاب الوظيفة العمومية في الجزائر، الطبعة الأولى، مطبعة مزوار، الوادي، 2011، ص36

² المرجع نفسه، 37.

الفرع الثاني: ديمومة واستمرارية الوظيفة العمومية

هذا المبدأ يتأتى من كون أن الوظيفة العمومية تتصف بالديمومة و الاستمرار و أن الأصل في الجودة و الاستمرار هو الوظيفة و ليس للأشخاص القائمين بها فصفتي الديمومة و الاستمرار تلحقان أصلا بالوظيفة هذا الأخيرة التي يتداول على شغلها أكثر من شخص على التوالي فكلما انتهت خدمات شاغلها و انقطعت علاقته الوظيفية لأي سبب من أسباب الخدمة المقررة قانونا سواء بالاستقالة أو العزل أو التقاعد أو الوفاة جاء شخص آخر و عين في ذات الوظيفة لضمان استمرارها و استفاد الجمهور المنتفعين من خدماتها.¹

الفرع الثالث: الوظيفة العمومية تحقيق للمصلحة العامة

تسعى الدول و الحكومات من خلال إنشاء و تنظيم ميدان الوظيفة العامة الى تحقيق الخدمة العامة للمواطنين و الاستجابة لتطلعاتهم لاسيما بعد تخلي هذه الأخيرة الدولة السلبية الحارسة للحقوق و الحريات فقط و تنامي دور الدولة المعاصرة و اتساع دائرة اختصاصاتها و سلطاتها قصد ضمان تحقيق الحقوق و الحريات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية المتزايدة للمجتمعات الأمر الذي يقضي منها إيجاد و خلق نظم ووظائف ايجابية جديدة و متنوعة قادرة على تطور و التكيف مع المحيط الداخلي و الخارجي، فالوظيفة العامة هي وسيلة الدولة في تحقيق المصلحة العامة، و بالتالي فلا يمكن للوسيلة أن تنفلت أو تنفك عن الغاية التي وجدت من أجل تحقيقها إلا و هي تحقيق المصلحة العامة.²

¹ عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 37.

² المرجع نفسه، ص 40.

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي

يعتبر الموظف العام الوسيلة الناجحة في الوظيفة العامة كونه همزة وصل بين المجتمع و الدولة، فهو يحمل عبئا ثقيلا لتحقيق الغاية التي من أجلها، و يقدم خدمات المواطنين المنتفعين من هذه الإدارات و الدور المهم الذي يقوم به الموظف يصعب وضع تعريف عالمي موحد له و نظرا لاختلاف الأنظمة الإدارية القانونية التي تحكم الوظيفة العامة أدى إلى تعدد مفاهيم الموظف العام في كل من القضاء و الفقه و الشريعة و موقف المشرع الجزائري.

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي في القضاء

تولت المنظمة الإدارية العليا، صاحبة الاختصاص الأساسي في تأصيل أحكام و قواعد القانون الإداري وضع تعريف للموظف في مصر، و قد استقر قضاؤها في هذا الشأن على أن الموظف العام: (هو الذي يعهد له بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو إحدى أشخاص القانون العام الآخر عن طريق شغله منصب بدليل في تنظيم الإداري لذلك المرفق).¹ كما يعرف في القضاء بأنه: الشخص الذي يزاول عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام و ذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق و لا يهم بذلك طبيعة النشاط الذي يقوم به العامل هل هو مادي أو قانوني.²

¹ حسين عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص. 653.

² محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع، ليبيا، 2006، ص 18.

من خلال هذه التعريفات نستنتج الشروط الواجب توافرها في الشخص حتى

يعتبر موظفا عاما:

أولاً/ دائمية العمل:

شرط اعتبار الشخص موظفا عاما يستقر في عمل يدخل في الخدمات التي يؤديها المرفق العام و التي تؤدي بصفة مستمرة كما أن يجب يتحقق في الموظف الذي يشغل وظيفة الاستقرار و الدوام فيها و دائمية تنصب على عنصرين ¹ موضوعي هو الوظيفة.

1 عنصر شخصي و هو الموظف.

ثانياً/ العمل في خدمة مرفق عام : يشترط في الشخص ليكون موظفا عاما يقوم بالعمل في خدمة مرفق عام و تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام سواء كانت هذه الغدارة مركزية أو غير المركزية بما فيها جماعات إقليمية و مؤسسات عمومية ذات طابع الإداري و العلمي و الثقافي و المهني و تكنولوجي.

ثالثاً/ أن يكون التعيين من السلطة المختصة قانوناً:

يجب أن يتم التعيين من السلطة العامة التي تملك سلطة التعيين قانوناً، و قرار إسناد الوظيفة يكون عن طريق عمل فردي أو جماعي يصدر من جانب السلطة العامة و يجب أن تقابله موافقة من جانب صاحب الشأن.

¹ حسين حمودة المعدادي، نشر في أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع، ليبيا، 2006، ص 18.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في الفقه

إن تعريف الموظف العام في الفقه أدى الى وجود عدة تعاريف، لذا يصعب تبني تعريفا محدد لذا فإن الاختلاف في الآراء الفقهية التي اتجهت الى تحديد الى بعض المعايير و شروط التي يجب أن تتوفر في الموظف أو العامل حتى يصبح موظفا عاما.

يرى الأستاذ فيفان: إن الموظفون العامون هم المواطنون ذوي السلطات و معاونيهم القائمون بإدارة الدولة و أموالها العامة.¹

و قد عرفه الأستاذ جورجورا على أنه: كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزنة العامة فعله مباشرة.²

رغم صحة هذا التعريف الى أنه لا يمكن الاعتماد عليه، لأن هناك أشخاص يحصلون على مرتباتهم من الخزينة العمومية رغم ذلك ليسوا موظفين عموميين و مثال ذلك وظائف المشايب في مصر و كذلك المؤذنين و أئمة المساجد في الجزائر. كما أن مجلس الدولة الفرنسي قد وضع تعريفا للموظف العام في حكمه الصادر في 9 مارس 1923 بقوله أنه ذلك الفرد الذي يعهد إليه بعمل دائم يدخل في كوادر مرفق عام.³

¹ محمد يوسف معداوي، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 32.

² المرجع نفسه، ص 33.

³ تومي زهرة، مسؤولية الإدارة عن خطأ موظفيها، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة محمد خيذر، بسكرة، 2010-2011، ص 17 .

الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يعطي للموظف العام تعريفا دقيقا بموجب قوانين السابقة و الخاص للوظيفة العامة القانون رقم 06-03 حول إعطاء تعريف دقيق للموظف العام في مادته الرابعة و التي نصت على أنه:
يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم رتبة في السلم الإداري.¹

طبقا لهذا التعريف بأن الشروط الواجب توافرها لإضفاء صفة الموظف العام على الشخص هي فيما يلي:

- أن يعين الشخص في وظيفة دائمة.
- أن يصدر قرار التعيين في الوظيفة العامة من السلطة المخولة قانونا.
- أن يعين الشخص في مرفق إداري عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وهي المؤسسات و الإدارات العمومية.
- أن يرسم الشخص في رتبة في السلم الإداري.

يجب أن يكون التعيين في الوظيفة العمومية قانونيا أي بقرار اداري مشروع صادر عن السلطة المختصة بالتعيين مع قبول المعني لهذا التعيين و يعتبر هذا الشرط جوهريا لان الشخص الذي يقم لنفسه في وظيفة عمومي أو يباشر إحدى اختصاصاتها من تلقاء نفسه أو الذي دخلها بطريق غير مشروع يعتبر منتحلا لصفة الموظف العمومي و جميع.

¹المادة 04، من الأمر 06-03.

المبحث الثاني: طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف و الإدارة

اختلف الفقهاء في تحديد العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة العامة، فما هي الرابطة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة العامة؟، حيث يثور التساؤل حول طبيعة العلاقة بين الموظف و جهة الإدارة، هل هي علاقة تعاقدية أم تنظيمية لائحية، في هذا الإطار ذهب بعض الفقه في البداية الأمر الى اعتبارها علاقة تعاقدية، قبل أن يستقر الوضع و القول بأن العلاقة تنظيمية لائحية.

المطلب الأول :علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية

كان الاتجاه السائد فيما مضى أن رابطة الموظف بالإدارة تعتبر رابطة تعاقدية أساسها إيجاب من جانب الإدارة وقبول من الموظف تحدد من خلاله العلاقة الوظيفية بين الطرفين من خلال مطلبنا هذا سنحاول أن نبرز من أين يستمد الموظف حقوقه وواجباته هل من العقد المباشر؟ و كيف؟.

الفرع الأول: رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص

ان صلة بين الموظف العمومي و الإدارة تعقد رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص باعتبار هذا العلاقة أساسها إيجاب من جانب الإدارة العامة و قبول من جانب الموظف يعني توافق الإرادتين أخذا بقواعد القانون المدني: «إذا كان الموظف في مركز ذاتي يستمد حقوقه وواجباتهم من العقد ويخضع لأحكام القانون المدني».¹

انتقدت هذه النظرية في أن العناصر التشكيلية و الموضوعية غير متوفرة: -من الناحية الشكلية: عقود القانون المدني تتم بالإيجاب و القبول من الطرفين عقب مفاوضات مقررة في قوانين و لوائح.²

-أما الموضوعية: فيما أن العقد يعتبر شريعة المتعاقدين وفقا لأحكام القانون الخاص لا يمكن تعديل العقد إلا برضا الطرفين، لكن لا يجوز للسلطة الإدارية تعديل أحكامه الوظيفية أو يمكن للموظف الاعتراض عن ذلك بتغليب الصالح العام على الصالح الخاص.³

¹ محمد عبد الحميد ابو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، 2007. ص 196

² محمد يوسف المعدوي، المرجع السابق، 35-36.

³ محمد يوسف العدوي، المرجع السابق، ص ص 35.

سماه البعض عقد إجارة أشخاص، والبعض الآخر عقد وكالة واعتبره الآخرون من العقود الغير مسماة، لكن الفقه جاء بفكرة علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية تتدرج في نطاق القانون الخاص وهي نظرية «عقد الإذعان»: هذا العقد جاء به الفقهاء للتخلص من الاعتراض الذي وجه لنظرية العقد المدني، ووفقا لهذه النظرية أن الموظف و الإدارة يربطهما عقد تكون فيه كافة الشروط من الأهلية والإرادة مع التحديد المسبق للحقوق و الواجبات بمقتضى القوانين و اللوائح المنظمة للمرافق العامة، و الإرادة هنا هي حرية المرشح الانتساب لنظام القانوني للوظيفة العمومية، و عند الانضمام يكون بمثابة قبول تولية منصب الدولة و التي تملك صلاحية وضعها و تعديلها إذا اقتضت ضرورة المصلحة العامة.¹

هذه النظرية هي الأخرى انتقدت لاعتبار أن الوظيفة العمومية لا تعتبر خدمة تمنح بشروط متساوية للمرشحين، و إنما هي مراكز قانونية تسييرهم كما تسيير المرافق العامة التي تسييرهم كما تسيير المرافق العامة التي يمارسون مهامهم على مستواها.²

الفرع الثاني: رابطة تعاقدية من روابط القانون العام

تعتبر آخر محاولة لجأ إليها دعاة النظرية التعاقدية في أنها عقد لا ينتمي إلى القانون الخاص، وإنما هو عقد من عقود القانون العام، مما يجعله قابلا للتعديل من طرف الإدارة كلما اقتضت الظروف لذلك.³

و المركز القانوني الموظف مهما كان تصنيفه المهني فهو يخضع للقوانين و الأنظمة السارية المفعول، بدأ بكيفية انتقاءه و تعيينه وتسيير مساره المهني، لذلك فإن هذه المراكز يمكن أن تدخل عليها تعديلات و تنقيح بأي وقت في إطار ما يسمح به القانون.⁴

¹ المرجع نفسه، ص 35-36

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 51.

³ محمد يوسف العدوي، المرجع السابق، ص 37.

⁴ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 80-81

و يرى أنصار هذه النظرية أن فكرة المساواة بين الطرفين المتعاقدين ليست فكر أساسية في العقد حيث ما يميز عقد القانون العام عن عقود القانون الخاص أن الأول يفترض فيه عدم المساواة بين الطرفين الإدارة وحدها هي التي تحدد شروط العقد التي تخدم الصالح العام فهي التي تحدد الحقوق و الالتزامات الناشئة عن العقد بإرادتها المنفردة حتى بالنسبة للموظفين الموجودين في الخدمة.¹

هذه النظرية هي الأخرى لم تسلم من الانتقادات، الان وصف علاقة الموظف بالإدارة بأنها من عقود القانون العام من شأنه الإخلال بجوهر هذا العقد الذي يكون من سماته إنشاء مرتكز ذاتية لا يمكن تعديلها إلا برضى الطرف الآخر، و بذلك لا تستطيع الإدارة التي تعدل في شروط التعاقد بل أنها مقيدة بعدة شروط كتغيير الظروف التي تم في ظلها التعاقد.²

¹ محمد يوسف عدوي ، المرجع السابق ، ص 38

² محمد عبد الحميد ابو زيد، المرجع السابق، ص 201

المطلب الثاني علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية

بعد فشل النظريات التعاقدية في تكييف علاقة الموظف بالإدارة اعتمد الفقه و القضاء المركز القانوني أو اللائحي لعلاقة الموظف بالإدارة، فأصبح الموظف يخضع في علاقته بالإدارة لأحكام الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق و ما تفرضه من التزامات مستمدة من القوانين و اللوائح المنظمة لها.¹

الفرع الأول: النظرية التنظيمية

يكون الموظف في علاقته من الإدارة في مركز تنظيمي، و قرار تعيينه لا ينشئ له مركزا ذاتيا خاصا، لأن هذا المركز موجود بمقتضى القوانين و اللوائح.² فالقانون عندما ينشئ معها مركز من يشغلها بحيث المزايا و التكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها شخص الموظف أو مصلحة بل مصلحة المرفق العام.³ و تمتاز النظرة اللائحية لرابطة التوظيف بأنها أكثر اتفاقا مع مقتضيات المرفق العام و ما يتطلبه من تغليب مصلحة المرافق العامة مسايرة للحاجات المتغيرة و المتطورة.

¹المرجع نفسه، ص 38.

²عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص ص 65-66.

³محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع السابق، ص 202.

الفرع الثاني: نتائج النظرية التنظيمية

- 1 يتم التعيين في الوظيفة بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضا العامل أو قبوله للتعين، كما أن صلة الموظف لا تنقطع بالاستقالة و لا بد من قبول الاستقالة حتى تنتهي العلاقة بين الموظف و الإدارة،
- 2 يلتزم الموظف بالعمل على ضمان سير الإدارة بانتظام.
- 3 تحدد القوانين و اللوائح مقدما و بقواعد عامة مجردة النظام القانوني للوظيفة العامة.
- 4 يعدل القوانين و اللوائح النظام القانوني للموظفين العموميين دون أن تكون لأي منهم التمسك بحقوق مكتسبة في ظل قوانين سابقة.
- 5 لا يجوز للإدارة أن تتفق مع المواطنين على أوضاع تخالف أحكام القوانين و اللوائح المنظمة العمومية، و لا يجوز الاحتجاج بقول الموظف لمثل هذه الاتفاقات لأنها باطلة بطلانا مطلقا.¹

¹ محمد يوسف العدوي، المرجع السابق، ص 39.

المطلب الثالث: تكييف العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في التشريع الجزائري

إن المشرع الجزائري أخذ بالنظرية التنظيمية اللائحية شأنه شأن المشرع الفرنسي، و قد نص على ذلك صراحة في المادة 06 من قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 66-133 حيث جاء نصها كما يلي: يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية.¹

الفرع الأول: اصلاح القانون الوظيفي

تطبيقا لأحكام قانون 962-12-31 الذي أمر العمل بالقوانين الفرنسية السارية المفعول إبان الفترة الاستعمارية، باستثناء ما يتنافى منها و السيادة الوطنية و ظلت الوظيفة العمومية في الجزائر تخضع لأحكام القانون الفرنسي للوظيفة العمومية الصادر في 1959، و لما كان الموظف الفرنسي في علاقة تنظيمية قانونية تجاه اداراته، جاء اصلاح القانون الوظيفي الجزائري متأثرا بهذا التكييف.²

فنصت المادة 6 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: «يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية».³

و حتى في القانون الجديد الصادر في 2006 في الادة 7 من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

¹ الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، رقم 46.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 103.

³ الأمر 66-133، ص 7.

الفرع الثاني: الغاية من تكييف العلاقة

-تثبيت الموظفين و منحهم ضمانات الاستمرارية وظائفهم
-تكسب الموظف وضعية تنظيمية قانونية تجاه الإدارة المستخدمة باعتبار أن الترقية بالنظام التعاقدية صعبة جدا، و أن هيكل الوظيفة العمومية يحتاج الى تخصص قوي في كل المهام، و هو الهدف الذي لا يتحقق إلا في إطار نظام الاحتراف القائم على فكرة العلاقة التنظيمية القانونية، ما يضمن سير المرفق العام.¹

لذا ما جاء بالمادة 4 من قانون الوظيفة العمومية 2006 «يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري».²
فالمشروع الجزائري يميل لتفضيل العلاقة التنظيمية القانونية مقارنة بالعلاقة التعاقدية إلا في نطاق ضيق، لذا جعل مدتها محددة لا تخول لشاغلها الحق في الإدماج و ذلك خلافا لما كانت تجيزه معظم القوانين الأساسية الصادرة منذ دخول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 حيز التنفيذ و تنص على إمكانية إدماج الأعوان المتعاقدين و المؤقتين الذين يشغلون مناصب دائمة، و ذلك كلما توفرت فيهم شروط الالتحاق بمنصب العمل المشغول كما حدث في العديد من النصوص التنظيمية التي من أهمها المرسوم رقم 79/205 المؤرخ في 1979/10/10 الذي بموجبها ادمج ما يزيد عن مئة ألف عون متعاقد في هياكل الوظيفة العمومية.

¹ أمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية.

² مرسوم رقم 03-06

المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985، الذي ينص في الباب التاسع منه و في الأحكام الانتقالية، لاسيما المادة 143 على أنه :
«يمكن أن يدمج الأعوان المتعاقدين الذين وظفوا تطبيقا لأحكام المرسوم 66-199 المتضمن القواعد المطبقة على الأعوان المتعاقدين و المؤقتين في الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الإدارات العمومية بناءا على طلبهم».¹
يدمج الأعوان المتعاقدين الذين وظفوا تطبيقا لأحكام المرسوم 66-133 المتضمن القواعد المطبقة على الأعوان المتعاقدين و المؤقتين في الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الإدارات العمومية بناءا على طلبهم و في حدود المناصب المالية المتوفرة و يرسمون بإعادة ترتيبهم حسب مدة الترقية المتوسطة وفق الشروط نفسها المنصوص عليها في المواد 139-142 و ذلك بعنوان 31-12-1984نظم سريان مفعول هذا القانون ابتداء من 1/1/1985.

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص ص 104-105.

إن العلاقة التي تجمع الموظف العام بوظيفته هي ممارسة العمل بصفة دائمة غير أن هناك ظروف وحالات تجعل الوظيفة تنتهي بصفة مؤقتة، و هذا ما يجعلنا نتساءل عن ظروف و الأسباب الموضوعية التي تؤدي الى إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة في ظل التشريع الجزائري.

المبحث الأول: الانتداب و الإحالة على الاستيداع

إذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، و في مقابل ذلك استفادته من راتبه المقرر قانونا و استفادته من حقه في الترقية على نحو ما فإنه و خروجا عن الوضع المعتاد قد توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب حددها القانون بعنوان الإحالة على الانتداب و الإحالة على الاستيداع سنقدم شرحه و بيانه.

المطلب الأول: إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب الانتداب

بعد الانتداب سبب أو أداة أو وسيلة من وسائل إنهاء للرابطة الوظيفية التي تجمع الموظف بوظيفته و من خلال مطلبنا هذا سنتطرق الى ماهية الانتداب.

الفرع الأول: مفهوم الانتداب و أنواعه Le detachment

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته،¹ الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.²

و من أنواع الانتداب هناك نوعان:

-انتداب بقوة القانون.

-انتداب إرادي أي بطلب الموظف المعني.

الانتداب بقوة القانون: و يلجأ إلى هذا النوع من الانتداب وفقا الأحكام المادة 134 من قانون الوظيفة العمومية من ممارسة:

-عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة أو جماعة إقليمية.

-وظيفة عضو في الحكومة.

-وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك

التي تنتمي إليها.

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

-متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

-تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

¹ المادة 133، الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

² الأمر 03-06.المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

-متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو

الإدارة التي ينتمي إليها.¹

الانتداب الإرادي: و هذا النوع من الانتداب يتم بطلب من الموظف المعني لتمكينه من ممارسة:

-نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية.

-وظائف تأطير لدى مؤسسة أو هيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه.

-مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.²

الفرع الثاني: إجراءات الانتداب و مدته

يتم تجسيد الانتداب بنوعية السابقين بقرار إداري فردي صادر عن سلطة أو سلطات المؤهلة، أي السلطة التي لها صلاحية التعيين و بعد قبول السلطة المستقبلية، و هذا ما نصت عليه المادة 136، كما انه يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل انتهاء المدة المقررة ، إما بطلب من الموظف ،و أما بمبادرة من إحدى الإدارتين المعنيتين و بموافقة الأخرى.³ و نشير أخيرا الى انه يمكن للموظف المنتدب إن يطلب اندماجه النهائي في السلك المنتدب اليه بعد:

-انقضاء مدة سنتين على الأقل من الانتداب.

-موافقة السلطتين الأصلية و المستقبلية و استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

¹الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

²الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثالثة، 2013، 175.

إما فيما يخص مدة الانتداب إن المشرع قد ميز بين نوعي الانتداب و كذا بين الحالات، حيث جدد مدة النوع الثاني أي انتداب بطلب من الموظف بمدة دنيا قدرها 6 أشهر، و مدة قصوى قدرها 5 سنوات، و هذا ما نصت عليه المادة 136 الفقرة 1: يكرس الانتداب بقرار فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة دنيا قدرها 6 أشهر و مدة قصوى قدرها 15 سنوات.¹

الفرع الثالث: حالات انتهاء الانتداب و الآثار المترتبة عنه
أولا/حالات انتهاء الانتداب:

من الناحية المبدئية: يعتبر الانتداب كوضعية من الوضعيات القانونية للموظف، قابلا للإلغاء.

من الناحية العملية: فإن الإدارة الأصلية المستخدمة للموظف المنتدب، ملزمة بقوة القانون بإعادة إدماجه في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه و لو كان زادا عن العدد.²

ثانيا: الآثار القانونية المترتبة على وضعية الانتداب:
وفقا لأحكام المادة 137 فإن الموظف المنتدب يخضع للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب له:

-يتم تقييمه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها
أما إذا كان قد انتدب للقيام بتكوين أو دراسات فإنه بإمكانه أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

-أما المادة 138 فإنها تحفظ للموظف حق العودة و الذي أقره المشرع حيث ألزم الإدارة الأصلية المستخدمة للموظف المنتدب بإعادة إدماجه لسلكي الأصلي عند انقضاء مدة الانتداب و لو كان زائدا عن العدد و كذا وفقا

¹ المادة 136، الأمر رقم 03-06.

² المادة 138، قانون الوظيفة العمومي.

لأحكام المادة 133 فإن الموظف المنتدب يحتفظ بكامل الحقوق المرتبطة بالمركز القانوني في سلوكه الأصلي، حيث يستفيد من الأقدمية و الترقية في الدرجات و في التقاعد في مؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

المطلب الثاني: الاستيداع سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية La mise en disponibilité

الاستيداع هي حالة من الحالات التي تصنع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل و هي الوضعية التي تؤدي الى :

-توقيف راتب الموظف.

-توقيف حقوقه في الأقدمية و في الدرجات و في التقاعد.¹

-الانقطاع المؤقت في العمل لا يعني فقدده لحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع بل تحتفظ بها كاملة غاية ما هنالك أن علاقاته بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد إعادة إدماج في رتبته بعد انقضاء مدة استيداع.²

الفرع الأول: أنواع الاستيداع

-استيداع بقوة القانون.

-استيداع إرادي (أي بطلب من المعني).

الاستيداع بقوة القانون: تتقرر الإحالة للاستيداع بناء على أمر من السلطة التي لها حق التعيين و لا تتقرر بناء على الاعتبارات الشخصية إلا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.³

¹ المادة 145 ، الأمر 06-03. المتضمن القانون الوظيف العمومي.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 289.

³ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية ، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة قسنطينة، ديوان المطبوعات الجزائرية، ص 168.

- يمكن للموظف أن يكون في وضعية استبعاد قانوني في الحالات التالية:
 - حالة التعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.
 - السماح للزوجة الموظف بتربية طفلها الذي يقل عمره عن 5 سنوات.
 - السماح للموظف بالالتحاق بزوجة إذا اضطر الى تغيير إقامته.
 - بحكم مهنته.
 - لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.
 - حالة تعيين «زوج الموظف» في ممثليه جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون إذ لا يمكنه الاستفادة في هذه الحالة من الانتداب، بل يتمكن من وضعية الاستبعاد بقوة القانون.¹
- الاستبعاد الإرادي:
- يمكن للموظف لأسباب معينة أن يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستبعاد، و يمكن أن نذكر منها ما يلي:
- لأغراض شخصية: للتمكن من القيام بدراسات أو أعمال بحث و هو الطلب الذي لا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان مبررا و بعد مضي سنتين² من الخدمة الفعلية.

¹ المادة 147، الأمر 06-03،

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 290.

الفرع الثاني: مدة الإحالة على الاستيداع

في حالة الاستيداع بقوة القانون:

كمبدأ عام، مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، لممارسة المهام المنصوص عليها في المادة 147 تساوي مدة مهمة زوج الموظف في الخارج، في حين إن الاستفادة من الإحالة على استيداع طبقاً الأحكام المادة 146 فإن الاستيداع يمنح لمدة دنيا قدرها سنة 6 أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها سنوات خلال حياة المهنية للموظف.

في حالة الاستيداع الإرادي: بعد الموافقة الإدارية على طلب الإحالة على الاستيداع للأغراض شخصية (المادة 148) فإن الإحالة تمنح لمدة الدنيا قدرها 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف. -وسواء كانت الإحالة على الاستيداع بقوة القانون أو إرادية فإن تكريسها يتم بقرار فردي من السلطة المؤهلة. حسب المادة 150 من قانون الوظيف

العمومي:

الموظف المستفيد من وضعية الاستيداع يكون طيلة الفترة المقررة من ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته فمن حق الإدارة المعنية القيام بتحقيق في أي وقت تراه ملائماً للتأكد من تطابق الإحالة على استيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.¹

¹ المادة 150، الأمر رقم 03-06.

الفرع الثالث: انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع و أثارها

أولاً/ بعد انتهاء مدة الإحالة و انقضائها، يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائد عن العدد.

ثانياً/ فالآثار القانونية المترتبة عن الاستيداع

نستخلص من التحليلات السابقة يتضح أن حالة الاستيداع متصلة بالاهتمامات

الخاصة للموظف أكثر مما هي مرتبطة بمصالح إدارية حقيقية الأمر الذي يبرر

تجميد مساره المهني طوال مدة الاستيداع هذا من جهة و من جهة أخرى بأن

للإدارة حق مراقبة نشاطه و سلوكاته أثناء هذه المدة حتى لا يحيد عن الواجبات

التي يفرضها مركزه القانوني و عن الالتزامات المرتبطة بوضعية الإحالة على

الاستيداع.¹

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 178.

المبحث الثاني:الإحالة على العطلة المرضية طويلة المدى و الخدمة الوطنية
 بقطع النظر عن الانتهاء بسبب الانتداب و بسبب الإحالة على الاستيداع التي
 ينجم عنها بصفة تلقائية فقدان صفة الموظف بصفة مؤقتة فإن المشرع حدد عوامل
 أخرى و خصصها بتدابير أخرى وهي الإحالة على عطلة مرضية طويلة المدى و
 الخدمة الوطنية.

المطلب الأول:الإحالة على الخدمة الوطنية
 La position de service national

سبقت الإشارة الى أن الموظف المرشح للوظيفة يلزم قانونا بتقديم ما يثبت
 وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، و قد تكون وضعيته مؤجلة، بمعنى أنه سيدعى
 لأداء الخدمة الوطنية بعد التحاقه بالوظيفة العامة، و هذه الوضعية تسمى بوضعية
 الخدمة الوطنية.¹

¹عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر و التوزيع، ص. 149.

الفرع الأول: تعريف وضعية الخدمة الوطنية

هي الإحالة التي يوضع الموظف المستدعى على الأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى «الخدمة الوطنية»

La position de service national : Le fonctionnaire appelé à effectuer son service national est placé dans la position dite de «service national» appelée aussi dans d'autres statuts de la fonction publique par position « d'accomplissement du service national»

- Dans cette position, Le fonctionnaire conserve les droits à l'avancement et à la retraite.

Il ne peut prétendre au bénéfice d'aucune rémunération, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires régissant le service national.¹

الفرع الثاني: الخدمة الوطنية قانونا

طبقا للقانون 14-06 تعد إجبارية على كل مواطن أتم 19 سنة و تؤدي بالشكل العسكري و بصفة مستمرة 5 ما ورد في المادة 24² وورد الذكر الخدمة الوطنية في المادة 154 و 155 من الأمر 06-03 التي نصت على أن: توقف استفادة الموظف من راتبه خلال فترة الخدمة الوطنية. و بالمقابل كفلت له المادة 62 من القانون 14-06 المذكور منحة خاصة يحددها التنظيم، غير أن الموظف في وضعية الخدمة الوطنية يستفيد من حقوقه في الترقية في الدرجات و في التقاعد. و عند انتهاء الفترة المقررة للخدمة الوطنية و قدرها سنة طبقا للمادة 5 يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية و لو كان زائدا عن العدد.³

¹ رشيد حياني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، ص 73.

² المادة 4، القانون 14-06؛ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 14-06.

³ قانون رقم 14-06، ممضي في 09 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد 48 مؤرخة في 10 غشت 2014.

الفرع الثالث: حقوق وواجبات الموظف الموجود في وضعية الخدمة الوطنية

يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات

والتقاعد

- لا يستفيد الموظف في هذه الوضعية من أي راتب من الإدارة أو مؤسسة

العمومية المستخدمة.

- يعاد إدماج الموظف أولويا في رتبته أو المنصب الذي كان يشغله قبل

تجنيده بقوة القانون عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية و لو كان زائدا عن

العدد.¹

المطلب الثاني: الإحالة على العطلة مرضية طويلة المدى

اتفقت معظم قوانين الموظفين على الحق في استفادة الموظف العام الذي

تعرض للمرض من عطلة مرضية براتب متى تم التحقق من حالته المرضية،

و بذلك أخذ المشرع الجزائري من خلال نص المواد 33 و 201 من القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية هذه المواد التي تنص على أنه:

«توقف العطلة السنوية أثر وقوع مرض أو حادث مبرر » و يستفيد الموظف في

هذه الحالة من العطلة المرضية و من الحقوق المرتبطة بها و المنصوص عليها

في التشريع المعمول به.²

¹ رشيد حياي، المرجع السابق، ص 73.

² عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 179.

الفرع الأول: العطل المرضية طويلة الأمد قانونا

بالرجوع الى القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية لاسيما القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و المرسوم رقم 27/84 المحدد كليات تطبيق القانون 11/82 نجد أن العطلة المرضية طويلة المدى تتجم عن أحد الأمراض المحددة بموجب قوانين الضمان الاجتماعي تمنعه عن ممارسة مهامه مدة طويلة قد تصل الى مدة 3 سنوات أو أزيد و قد ينجم عنها عجز دائم.¹

الفرع الثاني مفهوم العطلة المرضية طويلة المدى

و هي العطلة التي تمنح للموظف لقاء تعرضه لمرض ستسبب في غيابه عن ممارسة مهامه الوظيفية لمدة طويلة و تجعل منه يستحيل عليه ممارسة مهامه أو استئنافها و ذلك نظرا لصعوبة إستفائه مدة أو لاستحالتها، حيث أنه حددت المادة 21 من المرسوم رقم 27-84 المحدد كليات تطبيق القانون رقم 83-11 قائمة الأمراض أو العطل التي توجب العطلة المرضية طويلة المدى و هي تشمل أمراضا عديدة و متنوعة.²

¹ المرجع نفسه، ص 179.

² نفس المرجع السابق، ص 180.

الفرع الثالث: إجراءات الحصول على عطلة مرضية طويلة المدى

يستمر الموظف الذي تعرض لمرض أو علة تستوجب إحالة على عطلة مرضية طويلة المدى يتقاضى مرتبة من هيئة الضمان الاجتماعي و التي يمكن أن تمتد من خلالها التعويضات اليومية التي تدفع للموظف المريض الى ثلاث 3 سنوات إذا تعلق الأمر بعلل طويلة الأمد، كما تمنح العطلة طويلة المدى من طرف الطبيب المعالج لمدة 3 سنوات و تخضع لرقابة طبيب الضمان الاجتماعي و يمكن أن تمتد العطلة المرضية طويلة المدى الى 3 سنوات أخرى شريطة أن يستأنف العمل بين هاتين الفترتين بمدة لا تقل عن سنة كاملة. كما تمنح العطلة المرضية طويلة المدى على أقساط أو فترات كل فترة أو قسط منها يساوي 3 أشهر أو 6 أشهر حسب طبيعة المرض و درجة خطورته، حيث أنه إذا لم يتمثل الموظف المريض الى الشفاء بعد انقضاء مدة 3 سنوات و استحال عليه مباشرة مهامه يحال على العجز بسبب المرض.¹

¹ المراجع مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 05، سنة 2004، ص166.

- حددت المادة 216 من الأمر 03/06 الأسباب المؤدية الى الانتهاء التام للخدمة و الذي يفقد صفة الموظف:
- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.
 - فقدان الحقوق المدنية.
 - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
 - العزل.
 - التسريح.
 - الإحالة على التقاعد.
 - الوفاة.

نجد أن المشرع الجزائري قد حصر أسباب إنهاء الخدمة في سبعة أسباب وتكاد تشترك أغلبية التشريعات مع التشريع الجزائري في هذه الأسباب التي يتم بها فقدان صفة الموظف و بالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية.¹

و سوف تعتمد دراستنا على الإنهاء الطبيعي للعلاقة الوظيفية للعلاقة الوظيفية لذلك تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين.²

¹ المادة 216، من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و التي تنص على أنه (لا تتيح إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف...) الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في: 2006/07/16

² المادة 33 من الأمر 03/06 من القانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 42.

المبحث الأول:إنهاء الطبيعي للعلاقة الوظيفية بصفة دائمة

ليست العلاقة الوظيفية علاقة أبدية، بل قد تنتهي يتوفر حالة من الحالات المقررة قانونا، وهذه الحالات وقع جمعها في المادة 216 من الأمر 03/06 تحت عنوان: نهاية الخدمة من بينها:

- الإحالة على التقاعد

- الشطب بسبب الوفاة.

نشرح ذلك من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: الإحالة على التقاعد

تنتهي العلاقة الوظيفية ببلوغ الموظف سن التقاعد بحسب ما يقرره التشريع و هذا ما نصت عليه المادة 33 من الأمر 03/06 ، نظم ذلك كلا من القانون 12-83 المؤرخ في 1983/7/2 و المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية 42 و الأمر 96-18 المؤرخ ب1996/7/6 المعدل و المتمم للقانون المذكور.¹

الفرع الأول: تعريف الإحالة على التقاعد L 'admission alaretaite

التقاعد هو الطريق العادي لإنهاء العلاقة الوظيفية حيث يفترض أن يكون الموظف غير قادر على الاستمرار بالقيام بأعباء وظيفته،² و هذا بغض النظر عن الطريق صاحب المبادرة بطلب إنهاء علاقة العمل، فإن انتهاء الخدمة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة الوظيفية وهو سبب لا دخل له لا رادة العامل فيه.³

الفرع الثاني: أنواع التقاعد

التقاعد عند بلوغ 60 سنة retraitsa60 ans

وفي هذه الحالة يجب أن يستوفي الأجير شرطين يتمثلان في بلوغه سن 60 الستين، و استيفائه على الأقل 15 سنة من العمل و ما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للمرأة العاملة، يمكنها بناءا على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند بلوغها خمسة و خمسين، و كذا من تخفيض السن يقدر بسنة واحدة، عن كل طفل ربه على الأقل مدة 9 سنوات في حدود 3 أطفال.⁴

¹ الامر رقم 96 / 18 المؤرخ ب 1996/7/6 المعدل والمتمم للقانون المذكور .

² سليمان حمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، ص 340.

نعيم عطية، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة وبالققطاع العام - بحث منشور بمجلة العلوم

³ الإدارية -السنة العاشرة العدد الأول، أبريل سنة 1968، ص 109.

⁴ رشيد حباتي، دليل الموظف و الوظيفة العمومي، دار النشر دار النجاح، الجزائر ص . 80 .

-التقاعد النسبي

يمنح التقاعد النسبي بناء على طلب الأجير إذا استوفى شرطية يتمثلان في بلوغه سن الخمسين، و استيفائه على الأقل عشرون سنة من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي أما بالنسبة للمرأة العاملة فيستفيد من تخفيضه في السن الى 45 سنة، و تخفيض في مدة العمل الى 15 سنة.¹ يستفيد الأجير بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل دون شرط السن في حالة استيفائه 32 سنة من العمل على الأقل، و ما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.

و قد قررت الحكومة في إطار التدابير التي أخذتها لامتصاص غضب العمل و الموظفين على الظروف المهنية و المعيشية، إرجاع تطبيق القانون الخاصة بإلغاء نظام التقاعد دون شرط السن، الذي أقرته الثلاثية المنعقدة نهاية 2009، و الذي كان مقرا إصداره بداية من جانفي 2011 بالرغم من أن نظام التقاعد في هذه الحالة، و الذي استفاد منه أكثر من 400 ألفا عامل منذ إصداره سنة 1997، استنزف حوالي 500 مليار دينار من صندوق التقاعد.

الفرع الثالث: كيفية الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال، ولاسيما بلوغ المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانونية و إثباته للأقدمية لا تقل عن 15 سنة مستوفية لحقوق الاشتراك و للمقتضيات القانونية لنظام التقاعد، و كذا تدخل ضمن هذه الأقدمية مع شرط تسديد الاشتراكات المناسبة شروط أخرى هي:²

-فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه.

-فترة الانتداب.

¹ رشيد حبابي، المرجع السابق، ص ص 80-81.

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

- فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.
- الفترة التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية.
- إذا أثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد، بمجرد إحالته على التقاعد، بحال ملقه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق، وتسديد بصفة منظمة.
- و يتم تقييم هذا المعاش و تحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين:
- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات 3 الأخيرة من نشاطه.
- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.
- انطلاقاً من هذين المعيارين يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 25 % من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد بدون إي تجاوز عدد السنوات 32 سنة القابلة الامتداد ويساوي ، المبلغ الأقصى للمعاش لهذه الكيفية 80% من مرتب المنصب علماً بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي للساعات الإضافية - العلاوات ... الخ

المطلب الثاني : الشطب بسبب الوفاة :

تعتبر الوفاة قدرا محتوما بالنسبة للموظف العام باعتباره بشر وتطاله الموت كغيره من البشر ، بل يطال الموت حتي غير الإنسان من كائنات مختلفة وتعتبر الوفاة من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة أيا كان السبب وسواء تمت خارج مواقع العمل ، او أثناء أوقات العمل ، أو على اثر حادث وغير ذلك من حالات ، وقد ورد ذكرها كحالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بموجب المادة 216 من الأمر المتعلق بالوظيفة العامة¹.

¹المادة رقم 129 من الأمر 03/06.

الفرع الأول : مفهوم الوفاة

الوفاة هي مفارقة الروح للجسد و هي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، و يمكن أن تكون الوفاة إما طبيعية أي دون علاقة عمل، و بالتالي يترتب على المستخدم أي التزام إزاء ذوي الحقوق، إلا ما تقرره قوانين التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بمنحه الوفاة، و أما أن تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية، وفي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المادية قائمة، من خلال استفادة ذوي الحقوق من المعاش أو ربع الوفاة طبقاً لأحكام نص المادتين 52 و 57 من القانون رقم 83-13 الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية و يجدر الذكر في آخر هذا الفصل، أن الإنهاء التام للخدمة يتم بنفس الأشكال التي يتم بها التعيين، إذ أي بقرار إداري انفرادي.¹

الفرع الثاني: الوفاة الطبيعية

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان،² و بالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية (الوظيفية) مما يعرض أسرة المتوفى الى بؤس الحاجة و العوز، الذي جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضموناً بقوانين التأمينات الاجتماعية، يقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته لان 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

¹ رشيد حباتي، المرجع السابق، ص 82

² سامي نجيب، التأمين عماد الاقتصاد القومي و العالمي و اقتصاديات الأسرة و المشروع، دار النهضة العربية، 1994، مصر، ص 288.

³ محمد مصباح القاضي ، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، 1996، مصر، ص 9.

لذلك تقرر أغلبية 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 ما 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 الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة لأسرة المتوفى من هذا الخطر المفاجئ، الذي إذا تحقق يؤدي الى الاستحالة المطلقة لمواصلة العمل، و بالتالي انقطاع الأجر الذي كانت الأسرة تعول فيه.¹

تنص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية على إن الهدف من هذا القانون هو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، و التي من بين المخاطر التي تعطيها خطر الوفاة حيث قضى المشرع بأن هدف من التأمين هو إفادة ذوي الحقوق المتوفى مما يستوجب بالضرورة العودة الى أحكام القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة ، و كذا أنصبتهم و شروط استحقاقهم.²

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

فالمشرع الجزائري كان واضحا من خلال نص المادة أعلاه حيث أقر بحق ذوي الحقوق بالاستفادة مع معاش منقول كتعويض عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معليهم متى توافرت الشروط المتطلبة لذلك، إذا فمن هم ذوي الحقوق الذي قصدهم المشرع؟

¹ محمد مصباح القاضي ، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، 1996، مصر، ص9.

² المادة 30 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد مصدر سابق .

لقد حددهم المشرع الجزائري في نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية و هو 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 زوجة.

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

-بالنسبة للزوج:

-يتوقف وجوبا استفادة الزوج من معاش منقول نظرا لزوجته الشرعي من المؤمن عليه أن صاحب المعاش المتوفى.¹

-هذا ما لم يفرق المشرع بين الزواج العرفي و الزواج الموثق، و لم يفرق أيضا بين الزوج أو الزوجة في استحقاق مبلغ المعاش دون أن يحدد وسائل الإثبات.

-و يشترط المشرع الجزائري لاستحقاق الزوج لمعاش التقاعد أن لا يمارس نشاط مهني مأجورا يمكنه من الاستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية، و اذا كان الزوج يمارس نشاطا مهني مأجورا لكن هذا النشاط لا يستوفي الشروط المنشئة لمزايا تأمين الوفاة و لا يكفيه لقضاء حاجاته، فهو يستفيد من المعاش المستحق عن المؤمن عليه المتوفى بصفته ذا حق.

-و إذا كان الزوج المستفيد من معاش مباشر للتقاعد، فيمكنه الجمع بين المعاشين لكونهما من أصلين مختلفين، إذا استحق الزوج معاشه المباشر لكونه ناتجا عن نشاطه المهني الشخصي، بينما المعاش المنقول يعود اليه بصفته زوجا باق على قيد الحياة.

¹ أنظر المادة 2 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 2 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 5 جويلية 1983/07/05.

بالنسبة لأولاد المكفولين:

لاعتبار أبناء المؤمن عليه المتوفى المكفولين ذوي الحقوق أن يولدها قبل وفاته أو على الأكثر في خلال 305 يوم التالية لتاريخ وفاته.¹
و هذا ما يشترطه المشرع الجزائري، و يعتبر المشرع الجزائري الأبناء المكفولين هم على التوالي:

- الأولاد المكفولين من الجنسين البالغين أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان لاجتماعي.
- الأولاد البالغون اقل من 21 سنة و المتابعين للدراسة.
- الأولاد المصابون بعاقة أو مرض مستديم يمنعهم من مزاولة أي نشاط مهني مهما كان سنهم.
- البنات مهما كان سنهم، إذاكن دون دخل ثابت.

بالنسبة للأصول:

- المقصود بالأصول الوالدين الذين 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.
- و ذلك عرفناه منه لجميل الوالدين الذي لا يقدر بثمن، و تختلف أنصبة المستحقين لمعاش الوفاة بحسب اختلاف درجة قرائنهم 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

¹ المادة 335 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد في 1983/7/2.

يخفض الى 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 لمنصوص عليهم في أحكام هذا القانون تدفع
مستحقات المعاش عند تاريخ الوفاة الى ورثة المتوفى.¹
و تقسم حسب القاعدة الشرعية (للذكر مثل حظ الأنثيين).
-و قد أقر المشرع أيضا بالإضافة الى المعاش المنقول لذوي الحقوق
باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب بالمادة 47 من قانون التأمينات
الاجتماعية، إذا توافرت فيه الشروط المتطلبة لذلك.

تنص المادة 53 من قانون التأمينات الاجتماعية، حق الاستفادة من منحة
الوفاة المقررة لذوي الحقوق، أن يكون المتوفى قد عمل 15 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 لوظيفة باعتباره من الأخطار المؤكدة الوقوع، لكن
تاريخ وقوعه غير محدد.²

¹ الجريدة الرسمية العدد 28 الصادرة بتاريخ 1983/7/5 المادة 45 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد (المرجع السابق)
² انظر المادة 45 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المرجع السابق .

الفرع الثالث: الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

حسب ما هو محدد في قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، فهنا تبقى آثار علاقة العمل المتمثلة في ربع 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 الى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجزا كليا عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، و الموظف الذي يصبه عجز كلي نتيجة مرض أو حادث عمل يكون له نظام حماية خاص، يقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز.¹

نظرا للمخاطر الناجمة عن المؤسسة المستخدمة، فالمشرع الجزائري ووعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه الموظف في تنمية البلاد الاقتصادية و الاجتماعية فكر في ضمان حماية أكثر للعمال من الأخطار العديدة الناجمة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، فيهدف المشرع الجزائري قبل كل شيء الى الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس كل سياسة تنمية في البلاد، و الجزائر تفتخر بإعداد تشريع عصري في ميدان التأمينات بصفة عامة و حوادث العمل و الأمراض المهنية بصفة خاصة.² من خلال القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

¹ أنظر المادة 76 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المؤرخ في 1983/07/02 و المعدل المتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/06.

² مبروك محادي، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية، المحكمة العليا، الجزء الثاني، الغرفة الاجتماعية 1997، الجزائر، ص 101.

بالنسبة لحادث العمل: يستفيد من هذه الأحكام كل موظف لعامل، مؤمن له اجتماعيا سواء كان عاملا أجيرا أو غير أجيرا، و مهما كان النشاط الذي ينتمي إليه، و مهما كان الأجر الذي يتقاضاه و مهما كانت طبيعة عقد العمل.¹ و حسب ما جاء في المادة 6 من قانون 13/83 في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، يعتبر حادث عمل كل حادث يعترض 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 العام بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو خارج المؤسسة تنفيذا التعليمات صاحب العمل.

- أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها كما يعتبر حادث عمل و

لو لم يكن العامل مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذي وقع إما:

- أثناء مزاوله النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة.

- قيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك.

و يكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له الذهاب الى عمله أو الرجوع منه، أي مسافة بين مكان الإقامة و مكان العمل، و يأخذ نفس الحكم الذي تعود العامل أن يتردد عليه أما 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، و يسقط هذا الافتراض إذا اعترض ذوي حقوق العامل طلب هيئة الضمان الاجتماعي المتمثل في تشريع الجثة إلا إذا قدموا الدليل على وجود علاقة سببية بين الحادث و الوفاة.²

¹ أنظر المادة 03 من قانون 11/83، في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

² أنظر المادة 09 و المادة 11 من قانون 13/83، المؤرخ في 1983/07/02، و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

و لكي يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل لابد أن يصرح بالحادثة في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ما عدى في حالة القوة القاهرة أو أيام العطل، و يقوم صاحب في ظرف 48 ساعة من علمه بنبا الحادث.¹

و تقوم هيئة الضمان الاجتماعي على الفور بإبلاغ مفتش العمل المختص و في حالة عدم التصريح بالحادثة من طرف صاحب العمل يمكن للعامل المصاب نفسه أو ذوو حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل أن يبادروا بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل مدته 4 سنوات من يوم وقوع الحادث. و تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد التصريح لديها بالحادثة بالبت في الطابع المهني للحادث في أجل 20 يوما و عليها أن تشعر العمال أو ذوي الحقوق في حالة اعتراضها على الطابع المهني في أجل 20 يوما من بلاغها بالحادث.² كما يقوم الطبيب الذي يختاره العامل المصاب بمعاينة الإصابات لتحريك شهادتين: الأولى هي شهادة أولية بعد الفحص الطبي الأول بعد الحادث مباشر و الثانية هي شهادة

الشفاء إذا لم يترتب عن حادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا نجم عن حادث عجزا دائما، و تسلم نسخة من هاتين لشهادتين الى المصاب و أخرى الى هيئة الضمان الاجتماعي.³

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

¹ أنظر المادة 15 من قانون 13/83، المرجع السابق،

² أنظر المادة 16 من قانون 13/83، المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

³ أنظر المادة 22 و 26 من قانون 11/83،

⁴ المادة 12 من المرسوم 28/84 المؤرخ في 1984/02/11، المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من قانون 13/83، الجريدة الرسمية، العدد 14/7 فبراير 1984.

و تضاف الى نسبة 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 بالمئة للمؤمنين لهم اجتماعيا، التي تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10 % .
بالنسبة للمرض المهني:

إن الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل تظهر ببطء و تتولى 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 الى مصدر مهني خاص.¹
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 أدناه 15 يوما و أقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.

كما يستفيد العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من ربع بدل الأجرة التي كان يتقاضاها، كما يستفيد ذوي الحقوق من منحة وفاة إذا أدى حادث العمل أو المرض المهني الى وفاة العامل المؤمن له.²

¹ أنظر المادة 63 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

² أنظر المادة 71 من القانون 13/83.

المبحث الثاني:النهاية الغير طبيعية للعلاقة الوظيفية

بعد ما كنا تطرقنا قد من خلال مبحثنا السابق الى الأسباب القانونية لإنهاء الطبيعي للعلاقة الوظيفية بصفة دائمة و المتمثلة في الإحالة على التقاعد و الشطب بسبب الوفاة، بالرجوع الى بحثنا هذا نجد انه سنتم ما كنا نتحدث عنه ألا وهو انتهاء علاقة العمل بحيث سنذكر هنا الأسباب المتبقية و المتمثلة في الأسباب العارضة و هي التسريح و العزل و الاستقالة و إهمال المنصب و بسبب فقدان الحقوق المدنية و الجنسية و من هنا يمكن طرح اشكاليتنا :
ماذا نقصد بالأسباب سابقة الذكر؟

المطلب الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب التسريح والعزل

من خلال مطلبنا هذا استطرق الى دراسة التسريح والعزل كسببين من أسباب إنهاء الخدمة الوظيفية التي ترجع الى الإدارة والتي اقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الفرع الأول :التسريح Le licenciement

يعتبر التسريح من أشد و أكبر العقوبات التأديبية جسامة، حيث أنه يحرم الموظف من مزاولة وظيفته بصورة نهائية و لما ينتجه من آثار و أضرار مادية على الموظف و على أسرته¹، و لهذا أحاط المشرع الجزائري هذه العقوبات بقدر ممكن من الضمانات كالاطلاع على الملف و استشارة مجلس التأديب و الإجراءات الأخرى الواجب اتخاذها قبل النطق و توقيع العقوبة.
فهو أقصى عقوبة تأديبية يمكن توقيعها على الموظف العام بسبب ارتكابه خطأ مهني جسيم يرقى الى الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة التي ين جر عنها إخلال صارخ بواجباته الوظيفية.

¹ عبد القادر الشبخلي، الجزاء التأديبي للموظف العام في ظل القانون العراقي، مذكرة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1999، ص 2003.

حيث ذكرت المادة 163 من الأمر 03/06 أن التسريح عقوبة تسلط على الموظف.

و توقع هذه العقوبة على الموظف في حال ارتكابه لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة، و أخطاء الدرجة الرابعة ورد ذكرها في المادة 181 من ذات الأمر و هي:¹

- 1 الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية الخدمة في إطار ممارسته لوظيفة.
- 2 ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3 -التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و ممتلكات المؤسسة أو الإدارة و التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4 إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة الى السير الحسن للمصلحة.
- 5 تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

- 6 التجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر غير ذلك المنصوص عليه في المادة 43-44 من الأمر 03/06 أي خارج نطاق النشاط المربح الذي سمح به القانون و رخصته الإدارة كالقيام بنشاط التعليم و التكوين كما سبق القول.

لعقوبة التسريح من الوظيفة صورتان:²

- عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق
- عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق.

¹عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص. 163.
²المرجع نفسه ، ص. 167 .

عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق:

و التي تؤدي الى فقدان 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:

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 بهذا الصدد على أن الموظف الذي ثبتت عدم كفاءته المهني تسوى وضعيته :

- إما بإحالة على التقاعد الجبري إذا توافرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض.

- و إما بترتيبه يسلك أدنى من السلك الذي ينتمي اليه، و يحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها أو في الدرجة التي تدونها.¹

¹ المرسوم 148/06 .

المطلب الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة

الاستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة و تنتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن الإحالة الى التقاعد و لا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار، الصادر من جهة الإدارة¹، حيث يقتضي مبدأ حرية العمل المقرر عالميا حظر جبر الموظف على الاستمرار في العمل رغم تعبيره عن إرادته في التخلي عن الوظيفة، من هنا جاء حق الاستقالة فالموظف الذي اختار في يوم ما أن يربط العلاقة مع جهة إدارية و قدم ملف بهذا الخصوص، و اجتاز مسابقة قد يغير موقفه في يوم آخر فيعبر عن إرادته في الانقطاع عن الوظيفة بصفة نهائية.²

الفرع الأول: تعريف الاستقالة La demission

هي السبب الوحيد من أسباب إنهاء الخدمة التي نظمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ضمن الباب العاشر بنوع من التفصيل و ذلك من المادة 217 الى المادة 220 منه لتكون بذلك الاستقالة حق معترف به للموظف العام يمارسها ضمن الشروط التي يحددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.³

الفرع الثاني: شروط الاستقالة

عملا بأحكام المادة 217 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن الاستقالة، تعد حقا معترفا به للموظف، غير أن ممارستها مرتبطة باحترام عدد من الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.⁴

¹ محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 208 .

² عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 165

³ عبد الحكيم سواكر ، المرجع السابق ، ص 313 .

⁴ المادة 217-218-219 من الامر 03./06

و من بين هذه الشروط، أكد المشرع أنه لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف الملزم بالتصريح فيه و بدون غموض عن إرادته في قطع العلاقة

التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية و قد ذهبت النصوص السابقة المنظمة للوظيفة العمومية بالجزائر لاسيما منها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، الى حد اشتراط أن يكون طلب الاستقالة عادة ما لا يكون في وضعية نفسية لائقة (تحت تأثير عوامل خارجية كالإكراه أو التوتر...) و إجباره على أن يحرر الاستقالة بخط يده قد يمنحه الفرصة في التريث و التفكير مليا في هذا الإجراء الخطير الذي قد تكون له انعكاسات سلبية على حياته الوظيفية، و ربما العدول عليه في آخر المطاف.¹

كما ألزم المشرع الموظف، أن يرسل طلب استقالته الى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، على أن يواصل أداء الواجبات المرتبطة بمهامه الى حين صدور قرار قبول أو رفض هذه الاستقالة من قبل هذه السلطة، في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب مع الإشارة، بأن آثار الاستقالة لا تترتب إلا بعد القبول الصريح لهذه الأخيرة من قبل السلطة المخولة صلاحيات التعيين، وهو ما يجعل الاستقالة نهائية غير قابلة للتراجع فيها. غير أنه يمكن للسلطة المؤهلة تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول المشار اليه أعلاه، و ذلك للضرورة القصوى للمصلحة على أن تصبح الاستقالة فعلية بمجرد انقضاء هذا الأجل.

¹ رشيد حيانى، المرجع السابق، ص 77.

و الملاحظ أنه في الوقت الذي اكتفى فيه المشرع بالإشارة الى جملة الحالات الإنهاء التام للخدمة دون التفصيل فيها، خصص لحالة الاستقالة المقبولة بصفة قانونية 4 مواد كاملة:

من المادة 217 الى المادة 200 هذا دليل على أهمية و خطورة هذا الإجراء على الموظف و على الإدارة أو المؤسسة العمومية على حد سواء.¹

حيث أنه و بعد انقضاء هذا الأجل الذي قد يمتد الى 4 أشهر تصبح الاستقالة فعلية و يصبح بذلك الموظف حرا من جميع التزاماته تجاه المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.²

و لقد طرح الإشكال القانوني مفاده: هل يحق للموظف المستقيل المشاركة في المسابقة للتوظيف طالما تم خروجه بإرادة منه و بطريقة قانونية؟

إن رد على هذا الإشكال حمله المنشور رقم 5 ك خ الصادر عن مديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 2004/02/10 حيث أجاز المنشور للمستقيل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها، و هو ما تأكد في برقية تحت رقم 509 بتاريخ 18 أبريل 2011 و الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العامة و الموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة.³

¹ الامر رقم 03-06 ، المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية .

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 166 .

³ عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 314 .

المطلب الثالث : العزل و إهمال المنصب أو بسبب فقدان الحقوق المدنية و الجنسية و التجرد منها

في ظل تكريس الموظف حياته للوظيفة، فإن خدمته في المؤسسات و الإدارات العمومية تنتهي في حال توافر إحدى الأسباب المنصوص في القانون المنظم الوظيفة العمومية.

الفرع الأول: العزل و إهمال المنصب سبقت الإشارة أن الأمر المتعلق بالوظيفة العامة حمل حالة بعينها موجبة لعقوبة العزل تتعلق بالموظف المتغيب عن عمله لمدة 15 يوم على الأقل دون مبرر مقبول حيث أجازت المادة 184 للسلطة التي لها حق التعيين أن تتخذ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد توجيه أذار للموظف المتغيب أو المتخلي، و تبعا للمادة 185 يفقد الموظف الذي تم عزله حقه في الالتحاق.¹

عقوبة العزل كما عرفها قانون انضباط موظفي الدولة هي « تنحيه الموظف عن الوظيفة و لا يجوز إعادة استخدامه في وظيفة حكومية »
و قد يطلق اصطلاح « الطرد من الخدمة » و يراد به عقوبة العزل لأنه يأخذ حكمها من حيث عدم جواز إعادة الموظف المطرود من الخدمة.
تعتبر عقوبة العزل من أشد أنواع العقوبات التأديبية إذ أنها تؤدي الى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية .

و في فرنسا تكون عقوبة العزل على نوعين:

- النوع الأول هو (العزل بدون الحرمان من المعاش)
- النوع الثاني هو (العزل مع الحرمان من المعاش)
- و في الغالب توقع عقوبة العزل مع الحرمان من المعاش إذا كانت المخالفة مالية.²

¹ المرجع نفسه، ص 166.

² علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية ، اسكندرية، ص 129.

و يجب أن يلاحظ أنه في حالة العزل مع الحرمان من المعاش لا تحرم الزوجة و الأطفال القصر من الحق في المعاش و قدره 50 % من المعاش المستحق للموظف.¹

العزل غير منصوص عليه ضمن العقوبات التأديبية و السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي التي تقوم بعزل الموظف بعد اعداره 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 »²، و هناك بعض الشروط و القواعد التي بتعيين ملاحظتها بصدد توقيع عقوبة العزل منها:

- لا يجوز توقيع عقوبة العزل إلا إذا نص عليه نص تشريعي يجيز ذلك.
- أن يطلع الموظف المخطئ على ملفه الشخصي قبل توقيع هذه العقوبة.
- لا يجوز النطق بعقوبة العزل قبل استشارة مجلس التأديبي و إذا لم توجد أسباب تأديبية للعزل كان مشوباً بعيب، التعسف في استعمال السلطة.³
- عقوبة العزل لا توقع على الموظف المحال على المعاش على الموظف المستقبل، و لا توقع إلا على الموظف الموجود في الخدمة فعلاً، و لا يجوز عزل موظف مفصول، كما لا يجوز عزل موظف مفصول كما لا يجوز عزل الموظف المجاز مرضياً، إلا بعد انقضاء المدة الكاملة للإجازة المرضية كما لا يجوز عزل الموظفة الحامل، إذ أن ذلك مخالف لقانون الوظيفة و للمبادئ العامة للقانون، و لا يجوز عزل الموظف لعدم الكفاية المهنية بل يجوز نقله الى وظيفة أخرى.

¹ محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 210.

² انظر المادة 185 من الأمر 03/06.

³ سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971، ص 249 و ما بعدها.

و يمكن للموظفين المفصولين الذين لا تتوافر فيهم شروط الإحالة الى المعاش أن يحصلوا على تعويض، و لا يعتبر ذلك مكافأة و كذلك للعاملين غير الدائمين بالدولة الحق في التعويض.

و جاء المنشور 1024 المتعلق بالإجراءات الموجهة للموظفين المتخلين عن مناصب عملهم فيكون بإرسال إعدارين، الأول و الثاني في خلال 48 ساعة الى آخر عنوان معروف به الموظف مؤشر عليه من مصالح البريد و خلال توقيف المعني لا يتقاضى أي راتب ما عد المنح تطبيقا للمادة 130 من المرسوم 95/85 المؤرخ في 1985/03/29 و بعد مدة شهرين من تاريخ التوقف، و لم يلتحق بعمله يترتب عليه العزل.¹

و في حالة إذا قدم الموظف طلبا للإعادة منصب خلال فترة توقيفه على العمل يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ اللجنة التأديبية، للنظر في وضعيته، و لكن أن قدم طلب الرجوع الى منصب عمله بعد مرور فترة التوقيف عن العمل، أو بعد العزل للتخلي عن المنصب فإن وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة التأديبية إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة و في هذه الحالة على الإدارة و اللجنة التأديبية التحقق من الأسباب و المبررات التي قدمها الموظف، و ذلك إما لتأكيد قرارا العزل من طرف الإدارة، أو لتأجيلها، و تعتبر فترة الغياب فترة غير مؤداه، و ليحق له أن يتقاضى أجرا.²

¹ سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 429.

² سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ص 53.

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

أولا/ فقدان الحقوق المدنية: La déchéance des droit civiques

حددت المادة 75 من الأمر رقم 03/06 شروطا لا يمكن لأي كان أنم يوظف في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه من بين هذه الشروط فقدان الحقوق المدنية.¹

فقد ورد ذكر شرط التمتع بالحقوق المدنية في المادة 75 من الأمر

03/06 كشرط جوري من شروط التوظيف، و نظرا لأهميته فقد تم النص عليه في قانون الوظيفة العامة الأول لسنة 1966 بموجب المادة 25 منه، كما تم النص عليه في مختلف الأنظمة القانونية ، فإن استوفى المرشح للوظيفة العامة هذا الشرط و باقي الشروط ثم فقد لسبب من الأسباب المبنية قانونا حقوقه المدنية، فقد معها بالضرورة وظيفته و تعين التصريح من السلطة المخولة بذلك بانتهاء العلاقة الوظيفية، و يجد هذا السبب أساسه القانوني في المادة 216 من الأمر 03/06.

إن الحديث عن فقدان الحقوق المدنية يستلزم الرجوع لأحكام المقررة في قانون العقوبات و التشريعات الأخرى ذات صلة، و بالعودة للمادة 8 من الأمر 156/66 المتضمن قانون العقوبات نجدها قد تضمنت صراحة عقوبة تبعية تمثلت في عزل المحكوم عليه و طرده من جميع الوظائف و المناصب السامية في الدولة.²

و بمعنى آخر فهو حرمان المحكوم عليه أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية عليه من مباشرة حقوقه المدنية باعتبار أن الحرمان من هذه الحقوق هي عقوبة أصلية أو تكميلية طبق لأحكام قانون العقوبات.³

¹ أنظر المادة 75 من الأمر 03/06.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 165.

³ رشيد حباني، المرجع السابق، ص. 71.

لاسيما منها أحكام المادة 9 مكرر 1 التي تنص على أن الإقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة يعد من بين الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية التي تحرم ممارستها على المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه مما يؤدي الى إنهاء علاقته الوظيفية.

«Seul la peine complémentaire prononcée sur la déchéance des droit civiques, est de nature à entraine la radiation d'un fonctionnaire de fonction publique »

فضلا عن ذلك، وباعتبار أن العقوبة الجزائية منفصلة عن العقوبة التأديبية، فيمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين عزل الموظف بسبب أفعال صدرت بشأنها عقوبات جزائية تحول دون امكانية ممارسة المعني لوظائفه، حتى و لو كانت هذه الأفعال منسوبة لخطأ شخصي منفصل عن مهام الموكله للمعني.

«Les procédure disciplinaire et pénales sont distincte, De ce fait , L'autorité investie du pouvoir de nomination peut invoquer un agent pour des faits ayant entraîné un sanction pénale».¹

فقدان 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 فيما.
- المرأة الجزائرية التي تكسب جنسية زوجها الأجنبي وأذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.²

¹ رشيد حباتي، المرجع السابق

² أنظر الأمر رقم، 01/05 المتضمن قانون الجنسية،

-بموجب المادة 75 من الأمر 03/06 ذكر الجنسية على رأس الشروط نظرا لأهميتها، والجنسية عموما رابطة سياسية بين الفرد والدولة تحمل ولاء لوطن ولشعب ولإقليم وتؤسس علاقة خاصة ومميزة بين الفرد والدولة، وهذه العلاقة لاشك ستدفعه أكثر على احترام سلطة الدولة، وحسن تنفيذ المهام المنوطة بها، والمشاركة في توفير الخدمة العمومية.

حيث لا يتصور بأي حال من الأحوال أن يحمل الأجنبي الذي لا يتمتع بجنسية الدولة هذا الشعور النبيل والمميز والخاص، لذا وجب إبعاده من مجال المنافسة عند دخوله للوظيفة العامة، وقصرها على من يحمل جنسية الدولة ولا يهم كما رأينا كان أصلية أو مكتسبة.¹

-التجريد من الجنسية

يفقد الموظف وظيفته متى تم تجريده من الجنسية الجزائرية ويكون

التجريد وفقا للحالات التالية:

- صدور الحكم على الجزائري من العمل بعد جنايته أو جنحة تمس بأمن الدولة.

-إذا تهرب عن قصد من أداء الواجب الخدمة الوطنية.

-إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية.

-أن أنظمة كافة الدول تتطلب في من يتولى الوظيفة العامة أن ينتمي لجنسيتها لتضمن قدرا من الولاء في الموظفين العاملين في أجهزتها، وقد تطلب نظام

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 163.

الخدمة توفر الجنسية الجزائرية على غرار نظام الخدمة المدنية الأردني، في من يعين في إحدى الوظائف العامة.¹

-وهو شرط من شروط التعيين في الوظيفة كما أنه شرط يفترض أن يبقى قائما لاستمرار 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 وحماية الأيدي العاملة الوطنية²

¹ كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة والنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، الجزائر، 2003، ص98.

² حمدي سليمان قبيلات، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة تأديب، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص160.

قائمة المصادر والمراجع

- 1- عبد الحكيم سواكر، كتاب الوظيفة العمومية في الجزائر، الطبعة الأولى، مطبعة مزوار،
2- الوادي، 2011، ص 36
- 3- حسين عثمان، أصول القانون الإداري، درا المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص
653.
- 4- محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية للنشر
و التوزيع، ليبيا، 2006، ص 18.
- 5- حسين حمودة المعدادي، نشر في أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية
للنشر و التوزيع، ليبيا، 2006، ص 18.
- 6- محمد يوسف معداوي، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري،
الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 32.
- 7- تومي زهرة، مسؤولية الإدارة عن خطأ موظفيها، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في
الحقوق، جامعة محمد خيذر، بسكرة، 2010-2011، ص 17
المادة 04، من الأمر 06-03.
- 8- محمد عبد الحميد ابو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشرى،
2007. ص 196.
- 9- محمد يوسف المعدوي، المرجع السابق، 35-36.
- 10- محمد يوسف العدوي، المرجع السابق، ص 35.
- 11- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية
وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010. ص 51.
- 12- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة في التشريع الجزائري،
ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 65-66.
- 13- محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع السابق، ص 202.
- 14- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب
الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثالثة، 2013، 175.
- 15- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، معهد العلوم القانونية و
الإدارية، جامعة قسنطينة، ديوان المطبوعات الجزائرية، ص 168.
- 16- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 178.

17-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر و التوزيع، ص149.

18-رشيد حياني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، ص73.

19-كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة والنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، الجزائر، 2003، ص98.

حمدي سليمان قبيلات، انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة تأديب، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص160.

20- نعيم عطية، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام- بحث منشور بمجلة العلوم الإدارية -السنة العاشرة العدد الأول، أفريل سنة 1968، ص 109.

القوانين والمواد والجريدة الرسمية

الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، رقم 46.

الأمر 66-133، ص

أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية.

مرسوم رقم 06-03،

المادة 133، الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

الأمر 06-03.المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

المادة 136، الأمر رقم 06-03.

المادة138، قانون الوظيف العمومي.

المادة145 ، الأمر 06-03. المتضمن القانون الوظيف العمومي.

المادة 4، القانون 14-؛ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 14-06.
الأمر 03-06، ص

قانون رقم 14-06، ممضي في 09 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية،
الجريدة الرسمية، عدد 48 مؤرخة في 10 أوت 2014.
مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 05، سنة 2004، ص166.
المادة 216، من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و التي تنص
على أنه (لا تتيح إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف...))
الجريدة الرسمية ،العدد 46، الصادرة في:2006/07/16

المادة 33 من الأمر 03/06 من القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02،
المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد42.
المادة رقم 129 من الأمر 03/06.
المادة 30 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد مصدر سابق .
أنظر المادة 2 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 2 جويلية 1983،
الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 5 جويلية 1983/07/05.
المادة 335 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد في 1983/7/2.
الجريدة الرسمية العدد28 الصادرة بتاريخ 1983/7/5 المادة 45 من القانون
12/83 المتعلق بالتقاعد (المرجع السابق)
انظر المادة 45 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المرجع السابق .
أنظر المادة 76 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية
المؤرخ في 1983/07/02 و المعدل و المتمم بموجب الأمر 19/96
المؤرخ في 1996/07/06.
أنظر المادة 03 من قانون 11/83، في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل و
الأمراض المهنية.
أنظر المادة 09 و المادة 11 من قانون 13/83، المؤرخ في 1983/07/02، و
المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.
أنظر المادة 15 من قانون 13/83، المرجع السابق،

أنظر المادة 16 من قانون 13/83، المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق
بحوادث العمل و الأمراض المهنية.
أنظر المادة 22 و 26 من قانون 11/83،
المادة 12 من المرسوم 28/84 المؤرخ في 1984/02/11، المتعلق بكيفيات
تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من قانون 13/83، الجريدة الرسمية،
العدد 14/7 فبراير 1984.
أنظر المادة 63 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق
بحوادث العمل و الأمراض المهنية
انظر المادة 71 من القانون 13/83.
المرسوم 148/06 .
الامر رقم 03-06 ، المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية .
انظر المادة 185 من الأمر 03/06.
سليمان الطماوي، **الوجيز في القانون الإداري**، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971،
ص 249 و ما بعدها.