

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية
الفرع: حقوق
التخصص: قانون إداري
رقم:

إعداد الطالب: عبد العزيز بعقيقي

يوم: 2020/09/21

عنوان المذكرة

إنهاء الخدمة لدراسة مقارنة تشريع العمل والوظيفة العمومية

لجنة المناقشة:

رئيسا	أ. مح أ	جامعة بسكرة	لمعيني محمد
مشرفا ومقررا	أ. مح ب	جامعة بسكرة	محمد توفيق شعيب
مناقشا	أ. مح أ	جامعة بسكرة	بوضياف عبد المالك

السنة الجامعية : 2019 - 2020

كلمة شكر

أولاً وقبل كل شيء أحمد و أشكر لله الذي بفضله تتم
الصالحات

ثم أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ شعيب محمد توفيق
الذي شرفني بالإشراف على إنجاز هذا العمل وقام بتوجيهي
وتذليل العقبات أمامي بنصائحه في المجال العلمي

كما أتوجه بالشكر إلى كل أساتذة كلية الحقوق و الطاقم
الإداري مع خالص التقدير و إلى كل من مدّ لي يد العون و
ساندني في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد

إهداء

أهدي هذا العمل إلى والداي مع تمنياتي لهما بموفور الصحة
والعافية وان يحفظهما الله من كل سوء ويحسن اليهما في
الدنيا والآخرة

وكذلك إلى أستاذي الفاضل شعيب توفيق و إلى كل الأساتذة
الكرام وكل زملائي وزميلاتي

مقدمة:

يحتاج الإنسان إلى العمل ليؤمن حياة كريمة لنفسه ولذوي حقوقه ، وعليه يجد كل شخص نفسه في سوق العمل يبحث عن عمل أو وظيفة بما يناسب مؤهلاته وقدراته فهناك من يلتحق بمؤسسة اقتصادية أو تجارية كعامل ، وهناك من يتم توظيفه في إحدى المؤسسات العمومية ليساهم في تسيير أحد المرافق العامة ، حيث أن تنظيم الحياة المهنية في الجزائر إلى قسمين يخضع كل منهما الى قانون خاص به وهما : تشريع العمل ، والقانون الأساسي للوظيفة العمومية

ظهر تشريع العمل في الجزائر أثناء الفترة الاستعمارية ، حيث كان يطبق قانون العمل الفرنسي في الجزائر كون فرنسا كانت تعتبر الجزائر امتدادا لها ولكنه كان يطبق وفق ما يتماشى والخصوصية الجزائرية ، وبعد الاستقلال تم مواصلة العمل بالقوانين الفرنسية ومن ضمنها قانون العمل باستثناء ما يمس بالسيادة الوطنية الى غاية 5 جويلية 1975 أين تتم سن القوانين الخاصة بالعمل ، حيث ينظم قانون العمل الحياة المهنية للعمال وينظم لهم الحقوق التي يتمتعون بها، كما يرتب عليهم الواجبات التي يلتزمون بها وكذلك يقوم بتنظيم حياتهم المهنية إلى غاية انتهائها سواء بالطرق الخاضعة لإرادة طرفي عقد العمل أو بالطرق الغير خاضعة لإرادتهما وهو ما يحاول المشرع تنظيمه بواسطة القانون 90-11 والقوانين الصادرة بعده المعدلة والمتممة له تماشيا مع الظروف المحيطة بعلاقات العمل

أما فيما يخص الوظيفة العمومية فقد عرفت الجزائر القانون المنظم لها في فتوة الاستعمار حاله كحال قانون العمل سنة 1946 إلى ما بعد الاستقلال ، حيث واصلت الجزائر العمل بالقوانين الفرنسية الا ما يتنافى والسيادة الوطنية ، واستمر هذا إلى غاية 1966 حيث تم صدور قانون للوظيفة العمومية والذي استمر العمل به إلى غاية 2006 أين صدر الأمر 06-03 الساري وهذا تماشيا ومتغيرات الحياة وظروف سوق العمل .

يقوم الأمر 06-03 بتسيير الحياة المهنية للموظفين من بدايتها إلى نهايتها والتي تنتهي سواء بالطرق العادية والتي تتمثل في الاستقالة والتقاعد والوفاة أو بالطرق الغير عادية والمتمثلة في العزل والتسريح وفقدان الجنسية والحقوق المدنية وهي المنصوص عليها في المادة 2016 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية

تنتهي الخدمة سواء في قانون العمل أو في قانون الوظيفة العمومية بأشكال مختلفة إلا أنها يمكن أن تلتقي في بعض النقاط كما يمكن أن تختلف في البعض الآخر بالنسبة لطرق تنظيمها بالنسبة للقانونين فتشريع العمل يختلف عن قانون الوظيفة العمومية في مجالات ويختلف معه في أخرى ومن هنا نطرح السؤال المتمثل في :

كيف نظم المشرع الجزائري إنهاء الخدمة في تشريع العمل والوظيفة العمومية ؟

أسباب اختيار الموضوع :

تم اختيار الموضوع وفقا لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية ونبينها فيما يلي :

الأسباب الذاتية :

- كوني موظفا جعلني اهتم بمعرفة كيفية تنظيم قانون الوظيفة العمومية لنهاية الخدمة

الأسباب الموضوعية :

- إلقاء الضوء على تنظيم نهاية الخدمة من قبل كل من تشريع العمل والوظيفة العمومية
- التعرف على أي القانونين وفق أكثر في تنظيم نهاية الخدمة
- ندرة التعرض إلى هذا الموضوع فالدراسات التي تناولته قامت بذلك بشكل منفصل لكل من التشريعين

أهمية الموضوع :

يكتسي الموضوع أهمية بالغة كونه يعنى بنهاية الحياة المهنية لكل من الموظف والعامل ، وبكيفية تنظيم تشريع العمل والقانون الأساسي للوظيفة العمومية لكل منهما ، وكذا مدى توفيق كل منهما في حماية الحقوق والحريات للخاضعين لهما

للإجابة على الإشكالية ارتأينا تقسيم الموضوع إلى فصلين نتناول في **الأول** طرق تنظيم تشريع العمل الجزائري لإنهاء الخدمة والمقسم بدوره إلى مبحثين سنتناول في **الأول** طرق إنهاء الخدمة في تشريع العمل والمنقسمة بدورها إلى الطرق الخاضعة لإرادة طرفي عقد العمل والذي سنتناوله في **المطلب الأول** أما **المطلب الثاني** سنحاول تسليط الضوء فيه على الطرق الغير خاضعة لإرادة طرفي العقد ، ثم سنحاول التطرق في **المبحث الثاني** إلى ضوابط إنهاء الخدمة في تشريع العمل سواء في الحالات الخاضعة لإرادة طرفي العقد والتي سنخصص لها **المطلب الأول** وكذلك ضوابط إنهاء الخدمة غير الخاضعة لإرادة طرفي العقد في تشريع العمل والتي سنخصص لها **المطلب الثاني**

أما فيما يخص **الفصل الثاني** فنخصصه لطرق إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية والذي سنقسمه بدوره إلى **مبحثين** سنتناول في **الأول** طرق إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية والذي سينقسم بدوره إلى **مطلبين** ، **الأول** سنتناول فيه حالات إنهاء الخدمة العادية وفي **الثاني** الطرق الغير العادية ، أما بالنسبة **للمبحث الثاني** سنتناول فيه ضوابط إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية والذي سنقوم بتقسيمه إلى **مطلبين** سنتناول في **الأول** ضوابط إنهاء الخدمة في الحالات العادية وفي **الثاني** ضوابط إنهاء الخدمة في الحالات غير العادية .

الفصل الأول : طرق تنظيم تشريع العمل الجزائري لإنهاء الخدمة

تقوم علاقة العمل على الكثير من القواعد القانونية التي تحدد طرق إنهاءها مما أدى ذلك لوضع حد لتعسف أصحاب العمل في استعمال حقهم ، وهذا بتحديد حالات إنهاء علاقة العمل في المادة 66 من القانون 90-11¹ والتي من شأنها الحفاظ على حقوق للعمال وذلك وفق ما يسمح به القانون حيث سعى المشرع وفق هذا القانون إلى حماية حقوق العامل من تعسف صاحب العمل كما سعى إلى حماية حقوق المستخدم الذي يسعى إلى ضمان السير الحسن لمؤسسته وهذا ما سنحاول تسليط الضوء عليه في هذا الفصل حيث قمنا بتقسيمه إلى مبحثين سنتناول في الأول طرق إنهاء الخدمة في تشريع العمل والمنقسمة بدورها إلى الطرق الخاضعة لإرادة طرفي عقد العمل والذي سنتناوله في المطلب الأول أما المطلب الثاني سنحاول تسليط الضوء فيه على الطرق الغير خاضعة لإرادة طرفي العقد ، ثم سنحاول التطرق في المبحث الثاني إلى ضوابط إنهاء الخدمة في تشريع العمل سواء في الحالات الخاضعة لإرادة طرفي العقد والتي سنخصص لها المطلب الأول وكذلك ضوابط إنهاء الخدمة غير الخاضعة لإرادة طرفي العقد في تشريع العمل والتي سنخصص لها المطلب الثاني

¹ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 الصادرة بتاريخ أول شوال 1410 الرسمية ، العدد 17 الصادرة بتاريخ أول شوال 1410

المبحث الأول : حالات إنهاء الخدمة في تشريع العمل الجزائري

نص المشرع الجزائري في قانون العمل 90-11 على الحالات التي يتم بها إنهاء الخدمة وذلك ما نصت عليه المادة 66 منه¹ حيث نصت على : (تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

- البطلان أو الإلغاء القانوني
- انقضاء أجل عقد العمل في المدة المحدودة
- الإستقالة
- العزل
- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع
- التسريح للتقليص من عدد العمال
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة
- التقاعد
- الوفاة

ومن قراءتنا للمادة نلاحظ ان انحلال علاقة العمل يتم إما بإرادة طرفي عقد العمل او بسبب خارج عن إرادتهما وهو ما سنفصل فيه فيما سيأتي

كما يجدر بنا التطرق إلى حالات لإنهاء علاقة العمل لم تتطرق اليها المادة 66 من قانون العمل 90-11 وهي الفسخ الإتفاقي ، القوة القاهرة ، التخلي عن العمل من طرف العامل²

¹ المادة 66 من القانون 90-11 ، المرجع السابق

² هاجر محمد حسان و اسماء بن عيسى ، إنتهاء علاقة العمل في ظل قانون 11-90 المعدل و المتمم ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة ، 2014-2015 الصفحة 19

المطلب الأول : حالات إنهاء علاقة العمل الخاضعة لإرادة طرفي العقد

نظرا للطبيعة التعاقدية لعلاقة العمل ونظرا لكونها تقوم على عقد تبادلي ملزم للجانبين ، فان انحلالها يمكن أن يترد إلى إرادة الطرفين لدى اتفاقهما أو إرادة احدهما الفردية¹ ، حيث تشمل هذه الحالات كل من الاستقالة ، استحالة التنفيذ والعجز الكامل عن العمل ، التسريح للتقليص من عدد العمال بالإضافة إلى الحالات التي لم تنص عليها المادة 66 من قانون 90-11 وهي الفسخ الاتفاقي و التخلي عن العمل من طرف العامل

الفرع الأول : الاستقالة

طبقا للمادة 66 من القانون 90-11 تعتبر الاستقالة حالة من حالات إنهاء علاقة العمل الخاضعة لإرادة احد طرفي العقد والمتمثل في العامل وهو ما سنوضحه فيما يلي :

لم يقدم المشرع تعريفا للاستقالة ، وعرفها بعض الفقهاء على أنها (الفعل الذي يترك فيه العامل المشروع طوعا وبمبادرة خاصة) كما عرفها جانب آخر على أنها (تصرف قانوني بالإرادة المنفردة للعامل الذي يبدي رغبته الجدية وغير الغامضة في وضع حد أو نهاية لعقد العمل)²

تعتبر الاستقالة طريقة قانونية تضمن للعامل الحق في إنهاء علاقة العمل حيث اقر المشرع ذلك في المادة 68 من القانون 90-11 والتي تنص على أن " الاستقالة حق معترف به للعامل ... " ولكن رغم أن للعامل الحق في الاستقالة إلا أن هذا الحق ليس مطلقا بل نسبي يخضع لضوابط وقيود تمنع التعسف في استعماله وهو ما نصت عليه المادة 68 من القانون 90-11 في فقرتها الثالثة (... ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية) كما وضع المشرع شرط الكتابة للاستقالة حيث نصت المادة 68 من القانون 90-11 في الفقرة الثانية منه على أن " ... على العامل أن يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة "

الفرع الثاني : التسريح لأسباب اقتصادية

¹ محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2011 ، الصفحة 44

² بن عزوز بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد الرابع ، جوان 2017 ، الصفحة 2

((التسريح هو ذلك العمل الانفرادي الذي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة)) من هذا التعريف نستنتج أن التسريح يأخذ الطابع الانفرادي أي بمبادرة صاحب العمل ، و لا يتوقف صحة قبول العامل وأن هذا الإجراء يخص فقط العقود الغير محددة المدة بعيدا عن العقود المحددة المدة و بفترات التجربة التي تتأكد من خلالها كفاءات الشخص و كغرضها الحاجة العملية¹

قد تعترض نشاط المؤسسة صعوبات اقتصادية تدفعها حتما للجوء إلى تقليص من عدد عمالها و ذلك بهدف الاستمرار في نشاطها و عليه يلجئ المستخدم إلى إلغاء بعض المناصب التي لا يراها ضرورية أو يعيد النظر في عقود العمل فيعدلها رغبة منه في إعادة هيكلة المؤسسة تجنباً لخسارة المؤسسة و إفلاسها فيصبح التعديل جوهرياً للعقد المبرم بين كل من المستخدم والعامل و قد اتفق الفقه على أن إلغاء الوظيفة يتسع من حيث مفهومه ليمتد إلى حالات التعديل الجوهرية و أن المشرع قد ترك الغموض في تحديد المفهوم القانوني و الأسس المعتمد علىها في تعريف السبب الاقتصادي لا سيما و أنه ألغى الرقابة الإدارية لمفتشية العمل حول السبب الاقتصادي ، و نستنتج من كل ما سبق أن السبب الاقتصادي يجب ألا يرتبط بالشخص العامل بل هو مرتبط بالمؤسسة المستخدمة أو بظروفها الخارجية²

الفرع الثالث : التسريح التأديبي

لقد نصت المادة 66 من قانون 90-11 على الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل ومن ضمنها العزل، غير أنه تم تعويض هذا المصطلح بمصطلح التسريح في المادة 73 من نفس القانون و يعتبر التسريح التأديبي من الحالات التي يكاد يجمع عليها الفقه والقضاء والتشريع على شرعيتها ، ويعترف لصاحب العمل في مختلف المصادر بالحق في إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بمهامه أو بمناسبة ذلك قصد حماية مصالحه من جهة ، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة ، إلا أنه نلاحظ وجود خلاف حول طبيعة ونوعية الخطأ الجسيم الذي يستدعي فصل العامل عن عمله ، إذ يعمل صاحب العمل على توسيع دائرة مفهوم الخطأ الجسيم حفاظاً على مصالحه ، بينما يعمل

¹ فريدة مسعودان ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2005-2008، الصفحة 8

² نفس المرجع ، الصفحة 10

القضاء على التضييق من هذه الدائرة حماية لمصالح العمال ، إذ أن من أهم المبادئ التي كرسها تشريع العمل الامتناع عن الإخلال بنظام العمل¹

فمن أجل حماية مصالح العمال تتجه التشريعات الحديثة إلى إتباع أسلوب النص القانوني في التحديد النموذجي للحالات التي تمثل أخطاء جسيمة فبالنسبة للقانون الجزائري، لم يكن يحدد الأخطاء الجسيمة بل ترك تحديدها للمستخدم من خلال النظام الداخلي، وبما أن هذه السلطة المخولة لصاحب العمل قد يتجاوزها، فأتبع المشرع الجزائري في وقت لاحق منهج التشريعات الحديثة، فلجأ لحماية العامل عن طريق تقييد السلطة التقديرية للمستخدم الذي لم يصبح بإمكانه تكييف تصرفات العامل لتحديد جسامة خطورته، فنص على الحالات التي تشكل خطأ جسيمة يترتب عنها التسريح التأديبي وذلك على سبيل التحديد العام حتى لا يتوسع أصحاب العمل في تكييف الأخطاء الجسيمة ، وهذا ما يتضح لنا من خلال المادة 73 المعدلة بالمادة 02 من قانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية. فجاءت المادة 73 بسبع أخطاء جسيمة "يحتمل" أن ينجر عنها التسريح بمعنى أن هاته الأخطاء لا تؤدي حتما للتسريح بل قد تؤدي لعقوبة أقل خطورة ينص عليها النظام الداخلي²

الفرع الرابع : الفسخ الاتفاقي

يعتبرالفسخ الإتفاقي من طرق إنهاء علاقة العمل التي لم تتطرق إليها المادة 66 من القانون 90-11 ، واستنادا للقواعد العامة في العقود الملزمة لجانبين، يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد والتحرر من الالتزامات مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها في الفسخ الإتفاقي كالإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ والتي عادة ما تحدد مدتها الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل، ويمكن أن يخضع الفسخ الإتفاقي للرقابة القضائية اللاحقة، وبذلك يتحمل الطرف المبادر للفسخ المسؤولية لإثبات السبب المشروع الذي يبرر ويلزم في المبادرة بالفسخ

¹ ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ،دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، الطبعة الثانية 2006 ، الصفحة 12

² آمال بن رجال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق فرع عقود و مسؤولية ، كلية الحقوق بجامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، 2007-2008 ، الصفحة 8

هذا النوع من إنهاء علاقة العمل يبين أنه لا يؤدي معناه الحقيقي ذلك أن تسميته توحى بالاستقالة، بينما الأمر غير ذلك لأن إنهاء عقد العمل يقع باتفاق طرفيه حول محتوى الالتزامات التي تقع عليهما بفعل هذا الإنهاء وبالتالي يمكن القول بأن هذا النوع من حالات إنهاء علاقة العمل هي حالة إنهاء اتفاقية لا تفاوضية.¹

الفرع الخامس : التخلي عن العمل من طرف العامل

لا يعتبر التخلي عن العمل من طرف العامل كأسلوب قانوني لإنهاء علاقة العمل بل يعني فقط حالة فسخ الذي يتم استنادا للقواعد العامة للعقود الملزمة لجانبيين حيث يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل أن يطلب من الآخر فسخ عقد العمل، ويكون بطلب من العامل فإذا كان العامل هو صاحب المبادرة فعليه أن يحترم كافة الإجراءات المعمول بها في فسخ عقود العمل والمتعلقة بالاستقالة فلا بدا أن يحترم مهلة الإخطار المسبق كما هي محددة في الاتفاقيات الجماعية والعرف وعقد العمل.²

المطلب الثاني : حالات إنهاء علاقة العمل التي لا تخضع لإرادة طرفي العقد

تنتهي علاقة العمل في هذه الحالة بطرق مختلفة إما قانونية أو خاضعة للظروف القاهرة والطبيعية ومنه نجد أن علاقة العمل في هذه الحالات إما تنتهي بفعل الزمن أو البطلان المطلق أو الإلغاء القانوني

وإذا كانت القاعدة العامة تقول أن إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة من شأنه أن يقضي على علاقة العمل إلا أن القانون 90-11 في مادته 74 نص يقول : (إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال).

¹ هاجر محمد حسان و اسماء بن عيسى ، المرجع السابق ، الصفحة 19

² آمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 67

كما تنتهي علاقة العمل بحدوث ووجود واقعة مادية يفسخ بها العقد لاستحالة التنفيذ مطلقا وذلك خاصة في حالات : العقود المحدودة المدة ،العجز الكامل عن العمل ، التقاعد ، والوفاء.¹

وعليه سنقوم بالتطرق إلى هذا فيما سيأتي

الفرع الأول : البطلان أو الإلغاء القانوني

ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني كما هو منصوص عليه في المواد 135 ، 136 و 137 من قانون علاقات العمل 90-11 والتي تحدد حالات البطلان في كل من علاقات العمل غير المطابقة لأحكام التشريع المعمول به ، كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما حيث تحل محلها أحكام هذا القانون بقوة القانون ، ويعد باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية ، وهو ما سنقوم بالتفصيل فيه فيما يلي

أولا: بطلان علاقة العمل المخالفة للقانون

يضع القانون شروطا لصحة العقد تحت طائلة البطلان، الغير مطابقة لتشريع العمل الساري المفعول وينتج ذلك عند تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل كإعدام حرية الرضا أو كأن يكون سبب العقد أو محله غير وذلك وفقا للأحكام العامة للقانون المدني، كما تكون علاقة العمل باطلة إذا مشروع كانت غير مطابقة لتشريع العمل المعمول به كمخالفة الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل مدة العمل، عمل النساء أو تشغيل الأجانب والقصر، فمثلا في حالة تشغيل أجنبي بدون ترخيص إداري فعلاقة العمل تكون هنا باطلة لأنها متولدة عن عقد باطل²

ثانيا : بطلان بنود العقد المخالفة للقانون والمجحفة لحقوق العامل

قد يبقى عقد العمل قائما وصحيحا رغم مخالفة بعض بنوده للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، فهذه البنود تكون باطلة وتحل محلها أحكام القانون الساري المفعول بقوة

¹ محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، الصفحة 46

² آمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 78

القانون .فالبطلان هنا يصيب البند دون العقد، كأن ينص في عقد العمل على أجر يقّل عن الحد الأدنى المضمون، أو يتضمن كيفية لحساب مدة العطلة السنوية تختلف عن الكيفية المقررة قانونا وتكون في غير مصلحة العامل .كما تكون باطلة بنود عقد العمل المجحفة للحقوق المخولة للعمال بموجب التشريع أو التنظيم أم بموجب الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية فالعامل هنا يكون محميا ولو وافق صراحة على تلك البنود، فيفترض أن رضائه غير سليم¹

الفرع الثاني : العجز الكلي عن العمل

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية والمهنية من الأسباب الجدية والحقيقية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة بانتهاء عقد العمل ، مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقررها القوانين والنظم، ويؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض أو حادث عمل إلى إنهاء علاقة العمل ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي نتيجة مرض أو حادث عمل،

أما عن حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من طرف المستخدم فإن ذلك يرجع سواء إلى صاحب العمل بحكم الاختصاص أو السلطة التقديرية للقاضي وذلك عندما يدعي المستخدم نقص المهارة في تنفيذ فإن الظرف الطارئ والقوة القاهرة تعد من الأسباب الحقيقية لإنهاء العقد،و يكون إثبات نسبة العجز بشهادة طبية وفي بعض الأحيان يكون الإثبات صعب كحالة إدعاء المستخدم سبب نقص الكفاءة المهنية للعامل أي عجز ه الكامل على أداء عمله على الوجه الذي يريده أو يحدده المستخدم بسبب نقص الكفاءة المهنية أو المهارة أو الخبرة أو الاستعداد، وقد نص المشرع على العجز كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل في المادة 66 فقرة 05 من قانون العمل 90-11².

الفرع الثالث : القوة القاهرة

ينتهي عقد العمل بسبب القوة القاهرة دون اللجوء إلى أي إجراء ودون التعويض، سواء كان فعل قطع علاقة العمل بسبب صاحب العمل أو العامل لكن نادرا ما يعمل بالقوة القاهرة ، فالقوة

¹ أمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 78

² هاجر محمد حسان و أسماء بن عيسى ، المرجع السابق ، الصفحة 17

القاهرة تجد لها تطبيقا في مجال علاقات العمل إلا أنه يكون لها مفهوم خاص يختلف عن القانون المدني حيث أن هذا المفهوم يحدده الاجتهاد القضائي في ضوء غياب التنظيم القانوني لحالات القوة القاهرة في مجال قانون العمل، فعقد العمل ينتهي بسبب القوة القاهرة دون اللجوء إلى أي إجراء ودون تعويض وذلك سواء كان فعل قطع علاقة العمل بسبب المستخدم أو بسبب العامل غير أن الاجتهاد الفرنسي قضى بأنه يمكن الاتفاق على خلاف ذلك كأن يدرج بند في العقد أو في الاتفاقيات الجماعية ينص على منح أعذار مسبق وتعويض عن التسريح في حالة إنهاء علاقة العمل مهما كان السبب في إنهاء عقد العمل، غير أنها اعتبرت من حالات القوة القاهرة الوفاة وحبس العامل والحريق الذي تكون له آثار تتسبب في استحالة استمرار العمل بصفة مطلقة نهائية أما الكوارث الطبيعية فقليل ما تأخذ بعين الاعتبار لقيام القوة القاهرة¹

الفرع الرابع : انقضاء أجل عقد العمل في المدة المحدودة

إن عقد العمل المحدد المدة يعتبر عنصر الوقت هو شرط أساسي فيه، كون أن موضوعه مرتبط بمدة زمنية مؤقتة يتفق عليها طرفي العقد مسبقا، فينتهي بانتهاء هذه المدة، أو قد يحدد أجل التعاقد بانتهاء موضوع النشاط الذي أبرم من أجله، و في كلتا الحالتين نكون أمام نهاية عقد العمل المحدد المدة والتي تأخذ شكلين لا ثالث لهما يتمثل الأول في نهاية أجله المحدد في العقد بموجب اتفاق طرفيه أو بسبب نهاية موضوع العقد أي نهاية النشاط الذي من أجله تم التعاقد²

إن المشرع لم يخضع إنهاء علاقة العمل المبرمة بموجب عقد محدد المدة لأي إجراء شكلي مسبق، فقد جعل العقد المحدد المدة ينتهي بقوة القانون عند نهاية أجله المحدد المدة فيه جاعلا فرضية العلم بأجله قائمة لدى الطرفين تأسيسا على المادة 12 من قانون 11/90 التي توجب تحديد المدة و ذكر سببها في العقد، و هذا عند التعاقد ، و من شروط صحة عقد العمل المحدد المدة هو إبرامه تنفيذا لإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 11/90 و هي :

¹ هاجر محمد حسان و اسماء بن عيسى ، المرجع السابق ، الصفحة 20

² خيرة عبد المولى ، عقد العمل المحدد المدة ، أطروحة ماجستير ، جامعة وهران السانوية، 2008/2009 ، الصفحة

-استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا و يكون إلزاما على المستخدم الاحتفاظ له به .

- تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء الأشغال الدورية ذات طابع متقطع .

-عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية . و عليه فإن موضوع عقد العمل المحدد المدة لا بد أن يستجيب لإحدى هذه الحالات و التي تشترك عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها . في صفة الطرفية أي محدوديتها في الزمن .

1

أما بالنسبة لتجديد عقد العمل المحدد المدة لم يتكلم القانون الجديد عن موضوعه وانطلاقا من المبادئ العامة للقانون، فإن التجديد يكون ممكنا دون تحديد عدد مرّاته ولكن في حدود يجب أن تبقى معقولة وهو أمر خاضع لتقدير قاضي الموضوع ، فينتهي عقد العمل المحدد المدة بحلول الأجل المنصوص عليه في العقد لكن هذا لا يمنع من تجديده بمبادرة من صاحب العمل أو العامل، ويكون التجديد إما صريحا أو ضمنيا²

الفرع الخامس : إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

فقد تتعرض المؤسسة إلى الإفلاس أو التصفية، فتزول من الحياة الاقتصادية وبالنتيجة تنتهي العقود التي أبرمتها م العمال أما إذا استمر نشاط المؤسسة وتم تغير صاحب العمل، فإن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير تبقى قائمة فلا تنهى، وإنما تستمر مع المستخدم الجديد، طبقا للمادة 36 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم وهذا ما عايشته الجزائر خلال سنة 1995 في إطار خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية³.

¹ خيرة عبد المولى ، المرجع السابق ، الصفحة 101 والصفحة 102

² آمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 82

³ دهمش صفية ، تعليق و إنهاء عالقة العمل الفردية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، جامعة عبد الحميد بن باديس

مستغانم ، السنة الجامعية 2016-2017 ، الصفحة 31

الفرع السادس : التقاعد

هو النهاية الطبيعية للحياة المهنية للعامل الذي أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل ، أن يطلب الإحالة على التقاعد دون مراعاة شرط السن طبقا للمادة 6 مكرر من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد¹، المعدل والمتمم وعليه فإن بلوغ العامل السن القانوني للتقاعد وهو 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة للنساء، الذي يترتب عليه بالضرورة إنهاء علاقة العمل لاسيما إذا تعلق الأمر بعقد عمل محدد المدة فلا بد للعامل من استقواء المدة المتفق عليها قبل إحالته على التقاعد ، ولقد أكدت المحكمة العليا في قرارها رقم 338036 المؤرخ في 2006/06/07 بأنه لا يجوز للعامل الذي توافرت فيه الشروط القانونية لأجل إحالته على التقاعد أن يرفض ذلك ويطالب بالاستمرار في عمله ، وإن إنهاء علاقة العمل بسبب الإحالة على التقاعد لا يعد تسريحا تعسفيا².

الفرع السابع : الوفاة

حالة الوفاة هي كذلك سبب لإنهاء علاقة العمل إذا تعلق الأمر بالعامل، أما إذا توفي المستخدم فإن عقد العمل يبقى قائما إذا استمر نشاط المؤسسة ، وينتقل إلى من استخلفه، إلا إذا روعيت شخصية المستخدم وقت إبرام عقد العمل، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر والعلاوات والمنح والترقية ومكافأة نهاية الخدمة التي يترتب عنها أثر مالي تدخل في التركة و يسوغ للورثة المطالبة بها³.

يمكن أن تكون وفاة العامل واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل بالتالي لا يترتب عنها أي التزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي كذلك فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد 47 و51 من قانون التأمينات الاجتماعية. أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية، ففي هذه الحالة يختلف الأمر عن الحالة السابقة حيث تبقى الآثار علاقة

¹ قانون رقم 16-15 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية العدد 78 .

² صافية دهيمش ، المرجع السابق ، الصفحة 31

³ قدور خليل و عبد الكريم وانز ، عقد العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق ، الجامعة الإفريقية أحمد دراية بأدرار، السنة الجامعية 2017-2018 ، الصفحة 63

العمل المادية المتمثلة في معاش أو ريع الوفاة سارية ومستمرة لصالح ذوي حقوق العامل وفق الأحكام المقررة في القانون السالف الذكر¹.

¹ هاجر محمد حسان و أسماء بن عيسى ، المرجع السابق ، الصفحة 19

المبحث الثاني : ضوابط إنهاء الخدمة في تشريع العمل الجزائري

تطرقنا في المبحث السابق إلى حالات إنهاء الخدمة في التشريع الجزائري وبتعرفنا إليها نحتاج إلى التعرف على ضوابطها وذلك عن طريق معرفة كيفية تطبيقها وهو ما سنحاول التطرق إليه في المبحث الحالي والذي سنقسمه بدوره إلى مطلبين نبيين في الأول ضوابط إنهاء الخدمة في الحالات الخاضعة لإرادة طرفي العقد وأما المطلب الثاني سنتطرق إلى ضوابط إنهاء الخدمة في الحالات التي لا تخضع لإرادة طرفي العقد

المطلب الأول : ضوابط إنهاء الخدمة في الحالات الخاضعة لإرادة طرفي العقد

نظرا للطبيعة التعاقدية لعلاقة العمل ونظرا لكونها تقوم على عقد تبادلي ملزم للجانبين ، فان انحلالها يمكن أن يرتد إلى إرادة الطرفين لدى اتفاقهما أو إرادة احدهما الفردية ولهذا

الفرع الأول : الاستقالة

يمكن للعامل أن يلجأ إلى إنهاء علاقة العمل بإرادته عن طريق تقديم الاستقالة كحق خوله له القانون بموجب نص المادة 68 من قانون 11/90 وذلك وفق إجراءات يحددها القانون مع مراعاة الشروط المطلوبة لذلك قانونا ، ويعتبر حق العامل في إبداء الرغبة في الاستقالة من النظام العام لا يمكن الاعتراض عليه ولا المساس به لا بعقد العمل ولا بالاتفاقية الجماعية ، والمشرع لا يفرق بين علاقة العمل المحددة المدة أو الغير محددة المدة، فالحق في الاستقالة جاء في صيغة العموم ويبدو مضمونا في كل الحالات¹

أولا : شروط الاستقالة

لقد نظم القانون الجزائري الاستقالة في القانون 90-11 وتحديدا في المادة 68 منه من حيث الشروط الشكلية فقط ، فأشترط ما يلي :

1- أن تكون مقدمة كتابيا أي لا تكون شفوية

¹ آمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 56

يمثل ذلك فرصة للعامل من أجل مراجعة قراره قبل تقديم الاستقالة وأما في حالة وجود نزاع فيجب على المستخدم أن يقدم الدليل الكتابي على أن العامل قد استقال¹

لم يشترط المشرع شكلا معيناً أو قالباً محدداً لكتابة الاستقالة فيمكن أن تتم الاستقالة بخط اليد أو بالرقن مع تطور وسائله ، إلا أن توقيع العامل الشخصي لا بد من أن يكون بخط يده ، يجب أن يعبر العامل عن إرادته بصفة واضحة و صريحة، وترجع للقاضي صلاحية تقدير ما أورده العامل في خطابه المكتوب ومدى اعتباره استقالة، و توجه الاستقالة إلى المستخدم أو من يمثله و لا يعد التصريح الشفوي للعامل برغبته في ترك العمل أمام لجنة التأديب لا يعتبر استقالة حتى ولو وقع العامل على محضر لجنة التأديب التي أحيل عليها²

2- الشرط الثاني يتمثل في أن لا يغادر العامل منصب عمله إلا بعد فترة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، و يمكن لهذه المهلة أن تكون محددة في عقد العمل، أو حتى في التشريع مثلما ينص المرسوم الرئاسي 308/07 الذي ينظم العلاقة بين الإدارات العمومية و الأعوان المتعاقدين معها الذي حددت المادة 70 منه هذه المهلة بـ 10 أيام، و قد رأينا مع الأمر 31/75 و القانون 12/78 أن مهلة الإشعار تحدد تحديداً تشريعياً سواء بالإحالة إلى مهل التجربة التي نظمها الأمر 31/75، أو بالإحالة إلى نصوص تشريعية خاصة بكل قطاع نشاط كما جاء في القانون 12/78، لكن هذا الأمر انحصر مع القانون 11/90 الذي أتى كانعكاس للانفتاح الاقتصادي، فيبقى هذا المرسوم الخاص بالمتعاقدين مع الإدارة الوحيد الذي ينص على تحديد تشريعي لمهلة الإخطار حالياً³. وتختلف مدة الإشعار المسبق من قطاع نشاط إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى إلا أن هذه الفترة ليست فترة تفكير لا بالنسبة للعامل ولا بالنسبة للمستخدم، فالاستقالة تصبح ملزمة للعامل بمجرد تبليغها للمستخدم ، و على العامل أن يبذل ما في وسعه للحصول على إثبات بوصول الاستقالة إلى علم المستخدم إما بطلبه أن يتم التأشير على نسخة منها و إن واجه رفضاً لذلك فله أن يقوم

¹ أمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 57

² بشير بن بيقى ، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان ، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم ، 2017-2018 ، الصفحة 38 و الصفحة 39

³ نفس المرجع ، الصفحة 45

بإرسالها برسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام ، ومنه فلا أثر لتراجعه بعد إرساله كما أن القانون لم يشترط قبول صاحب العمل لهذه الاستقالة بل تكون نافذة في حقه بغض النظر عن جدية الأسباب التي دفعت العامل إلى تقديم استقالته، فلا صاحب العمل ولا القاضي له الحق في موازنة وتقييم الأسباب التي دفعت العامل إلى تقديم استقالته ما دام هذا العامل قد احترم شرطي للكتابة والإشعار المسبق ، فالعبرة هنا بالإجراءات وليس بالأسباب¹

اعتبرت المحكمة العليا في قرارها رقم 200961 المؤرخ في 2000/09/12 بأن تقديم العامل للاستقالة لا يدل على أن علاقة العمل قد انتهت ما دام المستخدم لم يقدم ما يثبت قبولها، ولحسم الإشكال كان على المشرع التدخل والنص صراحة على أن الاستقالة الواردة ضمن الحدود والإجراءات القانونية ، تعد سببا لانتهاء علاقة العمل فور انتهاء مدة الإشعار المسبق، ودون حاجة لموافقة المستخدم عليها².

ثانيا : آثار الاستقالة

1- حقوق العامل بعد الاستقالة :

إن أهم حقوق العامل بعد الاستقالة أن يحصل من رب العمل على شهادة عمل و هو الحق الذي يجد مصدره في المادة 67 من القانون 11/90 ، و أن يستلم أجرته عما عمله في مهلة الإشعار المسبق طبقا للمادة 80 من نفس القانون و باقي المبالغ التي تكون ديناً للعامل على عاتق المستخدم، وهذا لا يمنع من استحقاق العامل لحقوق أخرى قد يكون منصوصاً عليها بموجب عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية تسمح للعامل بالحصول عليها و لو أنهى علاقة العمل بإرادته المنفردة³.

2-التزامات العامل بعد الاستقالة :

هنالك التزامات تنشأ مع نهاية العلاقة و أهمها الالتزام بإرجاع سيارة الخدمة و السكن المهني، والتزامات تنشأ قبل نهاية العلاقة فيكون مصدرها القانون و الاتفاقيات

¹ آمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 57 و الصفحة 58

² دهميش صافية ، المرجع السابق ، الصفحة 30

³ بشير بن بيقى ، المرجع السابق ، الصفحة 60

الجماعية و العقد لكنها تبقى مصاحبة للعامل حتى بعد انتهاء علاقة العمل و أهمها الالتزام بالسر المهني و الالتزام بعدم المنافسة فهما التزامان يكونان قائمين أثناء تنفيذ عقد العمل لكنهما يستمران أحيانا حتى بعد انتهاء علاقة العمل¹

الفرع الثاني : التسريح لأسباب اقتصادية

سبق لنا أن قلنا بأن تسريح العمال لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بضائقة اقتصادية أو مالية و ذلك بهدف إنعاش مؤسسته و استمراريته في النشاط ، لكن هذا الحق ليس مطلقا ف هناك أولا تدابير احتياطية يجب أن يتخذها صاحب العمل قبل اللجوء إلى إجراء التقليل و ذلك لتفادي تسريح أكبر عدد من العمال قبل الشروع في تسريحهم ، و المشرع لم يقف عند هذا فحسب بل قيد أيضا المستخدم و هو في صدد تطبيق هذا الإجراء للحد من تعسفه ففرض عليه أن يتبع إجراءات موضوعية و أخرى إجرائية و دون اتباع هذه الإجراءات اعتبر التسريح تعسفيا² وهنا سنتعرض للشروط اللازم توفرها لإجراء التسريح لأسباب اقتصادية في شكلها الموضوعي وفي شكلها الاجرائي كذلك في ما يلي :

أولا : الشروط الموضوعية لإجراء التسريح لأسباب اقتصادية

الشروط الواجب توافرها في السبب هي أن يكون سبب التسريح حقيقيا و أن يكون هذا السبب جديا و سنفصل فيها فيما يلي :

1- الطابع الحقيقي للسبب

يجب أن يكون سبب التسريح من الخدمة حقيقيا أي يجب أن يكون موجودا و مشارا إليه بالضبط في قرار المؤسسة المستخدمة. فيقول بعض الفقهاء بأن السبب لا يكون حقيقيا إلا إذا اشتمل على نوع من الصفة الموضوعية بحيث يتحتم عليه استبعاد كل الأسباب الشخصية و الغير المؤكدة ، ل هذا ذهب جانب من الفقه لتفسير الموضوعية بأنها "ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاضي التحقق منها " و عليه لكي

¹ بشير بن بيقى ، المرجع السابق ، الصفحة 69

² مسعودان فريدة ، المرجع السابق ، الصفحة 13

يكون السبب حقيقيا لابد أن يكون مبنيا على وقائع حقيقية ثابتة تمكن تكييفها قانونا على أن لها أسباب اقتصادية في وثيقة التسريح ، لذلك نجد أن المشرع نص في المادة 69 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية " ، فنلاحظ المفهوم العام الذي تبناه المشرع الجزائري لسبب التسريح ، و منه يستطيع رب العمل الإدعاء بما يراه سببا اقتصاديا يهدف من ورائه إلى تقليص عدد العمال الشيء الذي يخلف مشاكل عديدة مع العمال حول وجود السبب من عدمه¹

2- الطابع الجدي للسبب الاقتصادي

يعتبر السبب الجدي شرطا ضروريا لقانونية التسريح ، و لقد اجتهد الفقه بالقول أن جدية السبب الاقتصادي تظهر من ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعىها صاحب العمل (كالظروف الاقتصادية أو التغيرات التكنولوجية أو إعادة الهيكلة) و تأثيرها على العمل أي أن إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن سير النشاط الذي تقوم به المؤسسة في مجالها الاقتصادي ، و تجدر الإشارة أن المشرع الفرنسي قد ذكر السبب الاقتصادي كعامل لإنهاء علاقة العمل و قدم صفات هذا السبب كونه يجب أن يكون حقيقيا و جديا ، بينما المشرع الجزائري قد اكتفى بالإشارة إلى الدوافع أو الأسباب الاقتصادية دون وصفها هذا ما يخلق مشاكل كثيرة و يفتح الباب لتعسف أرباب العمل².

ثانيا : الشروط الإجرائية للتسريح للسبب الاقتصادي

لقد أخضعت التشريعات العمالية و من بينها الجزائر إجراء التسريح للسبب الاقتصادي إلى مجموعة من قيود إجرائية يجب على صاحب العمل إتباعها ودون إتباع هذه الإجراءات يعتبر التسريح غير شرعي تتمثل هذه القيود الإجرائية في :

أ- إعداد وضع مخطط اجتماعي حيث يمكننا تعريف الخطة الاجتماعية على أنها عبارة عن مجموعة من التدابير الواجب مراعاتها من صاحب العمل في تسريحه للعمال لأسباب اقتصادية و تهدف إلى تحقيق هدفين ، الأول منه التقليص من عدد التسريحات و الثاني التقليل من النتائج السلبية لمن يمسهم التسريح ، أما المشرع الجزائري فلم يعرف الخطة

¹ فريدة مسعودان ، المرجع السابق ، الصفحة 14 والصفحة 15

² نفس المرجع ، الصفحة 15

الاجتماعية إلا بموجب المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. واستعمل مصطلح "الجانب الاجتماعي" ترجمة للمصطلح الفرنسي "social plan" فاشتراط على هيئة المستخدمة لأكثر من 09 أجراء نتيجة إلى التقليل من عدد العمال عن طريق التسريح أن تضع ترتيبات خاصة لحماية العمال المعنيين لتفادي التسريح و هذا باستنفاد كل الطرق التي من شأنها أن تساعد في اجتياز أزمته ، وبالتالي المشرع الجزائري لم يعرف الخطة الاجتماعية بل اكتفى فقط بذكر التزام صاحب العمل بوضع و تهيئة خطة اجتماعية قصد وضعها حيز التشاور و التفاوض مع ممثلي العمال حسب المادة 5 من المرسوم 09/94.¹

ب- التشاور مع ممثلي العمال

والذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة العاشرة من المرسوم التشريعي 94-09 التي تلزم المستخدم، أو ممثله القانوني بان يعرض محتوى الذي يشمل التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة علىها على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، على أن يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي، ومع أن المشرع كرس مبدأ التشاور مع ممثلي العمال بشأن الجانب الاجتماعي إلا أنه لم يحدد له إجراءات خاصة بل أحال الأطراف إلى الأحكام العامة المنصوص علىها في القانون 02/90 و القانون 90/11 وإن التشاور مع ممثلي العمال يتخذ شكلين هما: استشارة لجنة المشاركة التي نصت عليها المادة 90 من القانون 90-11 والتفاوض مع التمثيلية والمنصوص عليه في المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-09 فيعقد خصيصا لذلك اجتماعين منفصلين² ..

ج- إعلام السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل

ابتداء من سنة 1990 ألغيت الرخصة الإدارية بموجب القانون 11/90 فتقلص دور مفتشية العمل، و عليه لم يصبح ملزما لرب العمل الذي يلجأ إلى التسريح الحصول على رخصة إدارية مسبقة كما كان علىه الأمر 75-31 والمرسوم 82-302 المطبق للقانون الأساسي

¹ فريدة مسعودان ، المرجع السابق ، الصفحة 16

² نفس المرجع ، الصفحة 21 و الصفحة 22

للعامل وإنما طلب منه مجرد إخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقق من سلامة الإجراءات خاصة الإجراءات المتعلقة باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال ومدى التزام صاحب العمل بترتيب التسريحات في إطار أعمال المخطط الاجتماعي. وبذلك أصبح دور مفتش العمل يتعلق بالإعلام والتحري ، وقد اكد فقط المشرع الجزائري على ضرورة احترام المواد 69-70-71 من قانون 11/90 و كذا وفقا للمرسوم التشريعي 94-09 إلزامية تبليغ مفتش العمل بقائمة العمال المعنيين بالتقليص وكذا ال هيئات المكلفة بالضمان ضد البطالة وبضمان التقاعد المسبق¹

د- الاحتكام إلى معايير في اختيار العمال الذين يمسهم هذا التسريح

أشارت المادة 71 من القانون 11/90 إلى كفاءات تقليص من عدد العمال بعد استفاد الوسائل على معايير من بين ها : الأقدمية، الخبرة، والتأهيل لكل منصب، ف هذه المعايير قد أوردها المشرع على سبيل المثال ولم ينص على غيرها في المرسوم التشريعي 94-09 وترك المجال للمستخدم كي يحدد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد العمال الذين يكونون محل عملية التقليص، وهذا في إطار المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي ، كما تنص المادة 09 من المرسوم التشريعي المذكور سابقا، وبالتالي اخضع تقدير هذه المعايير الى اجراءات التشاور مع ممثلي العمال².

ثانيا : آثار التسريح لاسباب اقتصادية

حاول المشرع الجزائري الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة بإخراجها من أزمته الاقتصادية و المالية من جهة ،ومن جهة أخرى المصالح الاجتماعية للعمال المعنيين بهذا الأجراء فخصهم بضمانات مادية متمثلة في التعويضات و حقوق أخرى سنحاول إبرازها و سنتعرض لحقوق العمال المحالين على التقاعد المسبق و سنتناول حقوق العمال المحالين على البطالة كذلك سنتعرض للحقوق الأخرى الناجمة عن هذا التسريح

¹ فريدة مسعودان ، المرجع السابق ، الصفحة 23

² نفس المرجع ، الصفحة 24

1- التقاعد المسبق

استحدث المشرع الجزائري نظام التقاعد المسبق و كان ذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 فنصت المادة 02 منه على أنه " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقيف القانوني لعمل المستخدم.و أن أحكام هذا المرسوم التشريعي يمكن أن تمتد إلى أجراء المؤسسة و الإدارات العمومية بنص خاص . "من خلال هذا يمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه : إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد .وأن المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي حدد الشروط الواجب توافرها في العامل للاستفادة من امتيازات التقاعد المسبق حيث نصت المادة 07 من المرسوم التشريعي على شروط الاستفادة من التقاعد المسبق و المتمثلة في :

- أن يبلغ من العمر 50 سنة إذا كان ذكرا أو 45 سنة على الأقل إذا كانت أنثى
 - أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل
 - أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة و منها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق
 - أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو قائمة الأجراء لدى المستخدم في وضعية توقف عن العمل
 - أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر .
- كما يلتزم صاحب العمل من أجل تقليص عدد العمال عن طريق الإحالة على التقاعد المسبق بضرورة مساهمته في تمويل صندوق التأمين عن البطالة و صندوق التقاعد المسبق حسب ما أشارت إليه المادة 12 من المرسوم التشريعي 10/94 وقد سماها المشرع بالمساهمة الجزافية القبلية تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق المحددة قانونا ، كما يجب أيضا على المستخدم قبل إنهاء علاقة العمل ، القيام بإجراءات خاصة تتمثل فيما يلي:

- تحديد قائمة اسمية للعمال المعنيين و توقيعها من طرف مفتشية العمل.
- تكوين لكل عامل ملف خاص به .بعد تحضير الملفات ترسل لصندوق التقاعد يقوم به صاحب العمل بإخطارهم بتحويل ملفاتهم إلى الجهات المعنية التي تتولى التحقق من توفرها على مختلف الشروط المحددة قانونا لتثبت في أجل شهر ابتداء من تاريخ إيداعها ، أما بالنسبة للملفات الناقصة تعاد لصاحب العمل لاكتمال ما ينقصها حسب المادة 23 من المرسوم التشريعي 10/94 ، و يستفيد الأجير الذي يحال على التقاعد المسبق، إضافة إلى المعاش الذي يتحصل عليه كل شهر حقوق تتمثل فيما يلي:
- الأداءات العينية للتأمين.
- الأدوات العائلية.
- رأسمال الوفاة و المعاش المنقول عند الاقتضاء و هذا حسب المادة 09 من المرسوم السابق¹.

2- نظام الإحالة على صندوق التأمين على البطالة

- لمساعدة الأجراء الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية أنشأت الجزائر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "CACN" و ذلك بموجب المرسوم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 و أسندت لهذا الصندوق مهمة الحماية ضد خطر فقدان منصب العمل بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.
- وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 188/99 المؤرخ في 6 جويلية 1994 على إنشاء مصالح مركزية و هياكل جهوية ووكالات للولاية .و يتولى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الصلاحيات التالية بموجب القوانين و التنظيمات المعمول بها :
- ضبط ملفات المؤمنين يوميا و ضمان التحصيل و المراقبة و النزاعات حول تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة
 - تسيير الأداءات التي يقدمها نظير الحماية ضد خطر البطالة.

¹ فريدة مسعودان ، المرجع السابق، الصفحة 25 والصفحة 26

- مساعدة ودعم كل البطالين المستفيدين من التأمين عن البطالة من أجل إعادة إدماجهم في الحياة العملية و ذلك بالتعاون مع المصالح العمومية للشغل و إدارات البلدية و الولاية.

- تنظيم المراقبة المنصوص على ها في التشريع المعمول به فيما يخص التأمين عن البطالة.

- المساهمة مع المؤسسات المالية و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في خلق نشاطات لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.

- المساهمة في تمويل النشاطات في إطار القرض المصغر لا سيما عبر المساهمات المالية في صندوق ضمان الإخطار الناجمة عن القرض المصغر

- إمكانية المساهمة في تمويل النشاطات التي ينشئها البطالون المستفيدون من التأمين عن البطالة سواء عن طريق منح قروض إضافية إلى المستفيدين من القرض المصغر أو بمساهمة في تركيب القروض الخاصة مع المؤسسات المالية الموجهة للبطالين المستفيدين من التأمين عن البطالة. و المشرع الجزائري عندما تعرض لضبط نظام التأمين على البطالة أشرت ضرورة توفر شروط عامة والتي نص عليها المرسوم التشريعي رقم 11/94 والذي حصر الشروط العامة في شرطين أساسيين هما (صفة الأجير و الظروف التي يتم في ها فقدان الشغل والتي تنحصر في حالتين هما حالة تقليص عدد العمال لتعرضه لصعوبات اقتصادية مالية وحالة إنهاء نشاط المستخدم نتيجة إفلاس المؤسسة أو بقرار حلها) وأخرى خاصة بالعمال و هي:

- أن يكون العامل الأجير منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة إجمالية قدرها على الأقل 03 سنوات

- أن يكون العامل مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل عملية التسريح الاقتصادي لمدة 20 سنة على الأقل.

- أن يكون منخرطا في نظام التأمين و قد سدد اشتراكات بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 06 أشهر على الأقل قبل نهاية علاقة العمل،

- أن يرد اسمه ضمن قائمة العمال الذين يشملهم التسريح في إطار التقليص من عدد العمال .

- أن يكون مقيما في الجزائر.

- ألا يكون قد رفض عملا تحويليا قصد شغل المنصب.
 - ألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.
- كما يشترط على صاحب العمل لاجل استفادة العامل من التعويضات التأمين عن البطالة مرتبط بالتزامات تقع على صاحب العمل تتمثل فيما يلي:
- أ- دفع بانتظام الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي .

ب- فتح سجل استحقاق في حالة التأخر و عليه يلتزم صاحب العمل بدفع حوالة الاشتراك بالمبلغ المحدد لمساهمته و يتولى تكوين ملف لدى صندوق الضمان الاجتماعي و يحدد فيه قوائم المعنيين بالتسريح ، كل فئة في قائمة خاصة (المحاليين على التقاعد المسبق و التأمين على البطالة) ثم عرضها على مفتشية العمل و إن قبول ملف الأجير العامل يجعله بصفة قانونية يستفيد من تعويض شهري عن البطالة و تحديد مدة التكفل¹

3- مهلة الإخطار المسبق

العامل المسرح يبقى أثناء هذه الفترة في منصب عمله و لا يثبت له إلا الحق في ساعتها الراحة للبحث عن عمل جديد كما تبينه المادة 73-06 من قانون 90-11 و أن هذه المهلة قد عممت على جميع حالات إنهاء علاقة العمل ما عدا الخطأ الجسيم و قد تناولها القانون 90/11 في المادة 73-05 بنصه على تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم يخول له الحق في "مهلة العطلة" و تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية ، ولكنه يجوز الاتفاق على تمديد هذه المدة بموجب عقود العمل الجماعية أو الفردية في بعض المهن و الصناعات لإتاحة وقت أطول للعامل للبحث عن عمل آخر يناسبه²

4- الحق في تسليم شهادة العمل

يلزم القانون صاحب العمل بتسليمه للعامل الذي يترك المشروع شهادة عمل في نهاية خدمته ، و ذلك لغرض تسهيل إعادة تشغيله ، و لقد أشار المشرع الجزائري

¹ فريدة مسعودان ، المرجع السابق ، الصفحة 26

² نفس المرجع ، الصفحة 29

إلى ش هادة العمل في القانون 11/90 من خلال المادة 67 منه لكنه لم ينص على شكل معين لهذه الشهادة لكنه يفرض احتواءها على عدد من البيانات يعتبرها هامة¹

5- الحق في التعويض عن عطلة مدفوعة الأجر

لقد أشارت المادة 21 من المرسوم التشريعي 09/90 إلى حق العمال الذين انتهت علاقة عملهم في إطار التقليل من الاستفادة من العطلة المدفوعة الأجر، و بالرجوع إلى الأحكام العامة للعطلة المدفوعة الأجر المنصوص علىها في القانون 11/90 أشارت المادة 40 إلى أن اعتماد حساب العطلة يكون أساس السنة المرجعية التي تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة و المادة 46 من قانون 11/90 تحدد ما يعتبر فترة عمل لتحديد مدة العطلة السنوية²

6- الحق في التعويض عن التسريح

لقد أشارت المادة 16 من المرسوم 09/94 أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح و يبين ذلك نص المادة 20 من هذا المرسوم التي بينت العمال الذين لهم الحق في حساب هذا التعويض ، فهذا لا يعني أن لهذا الأخير أجرا، بل تم تقديره جبرا للضرر الذي يصيب العامل المسرح عن فقدانه لمنصب عمله³

7- حق الإعادة إلى العمل

لم يترك المشرع العمال الذين يشملهم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين لأسباب اقتصادية يعانون من البطالة و الحرمان و إنما منحهم حق الأولوية بالتوظيف في الوظائف التي تشعروا تراعي فيها التجربة و المؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله المادتان 95 و 96 من القانون الأساسي العام للعامل، و إذا ثبت التعسف في فسخ عقد العمل أو إذا كان الفسخ مخالفا لأحكام القانون يعد باطلا و

¹ فريدة مسعودان ، المرجع السابق ، الصفحة 30

² نفس المرجع ، الصفحة 31

³ نفس المرجع ، الصفحة 31 و الصفحة 32

يأمر القاضي من جديد بإعادة العامل إلى عمله الأصلي كما يحكم له بتعويض عن الأضرار المادية و المعنوية التي قد تلحق نتيجة للتعسف في فصله¹

الفرع الثالث : التسريح التأديبي

بالرجوع إلى تعاقب القوانين المنظمة للتسريح التأديبي في الجزائر نلاحظ بان المشرع الجزائري فرض دائما على صاحب العمل الالتزام بجملة الإجراءات في ممارسة سلطته التأديبية من قواعد وإجراءات ومواعيد السلطة المختصة بتوقيعه جعل منها قيودا شكلية سابقة لاتخاذ قرار التسريح العامل تأديبيا أهمها ما جاء به القانون 90-11 في فقراته الأولى والثانية والثالثة من المادة 73 وفيما سيأتي سنحاول التعرض للإجراءات اللازمة للتسريح التأديبي وكذا الحقوق التي يتمتع بها العامل في هذه الحالة²

1- الإجراءات المتبعة في التسريح التأديبي

بالرجوع إلى القانون 90-11 في المادة 73 الفقرة 2 وكذا 4/73 نجد أن المشرع رسم مجموعة من القواعد الإجرائية يتعين على صاحب العمل احترامها في ممارسة سلطته التأديبية لكن لا يكون التشريع مصدرها الوحيد بل يمكن أن يكون مصدرها تنظيمي او تفاوضي كالنظام الداخلي او الاتفاقيات الجماعية وذلك ما سنحاول تناوله :

أ- الإجراءات التي مصدرها التشريع

تلزم المادة 2/73 من القانون 90-11 صاحب العمل القيام بمجموعة من الإجراءات التأديبية التي تعتبر جوهرية ولا يمكن الاستغناء عنها وهي : - التبليغ الكتابي لقرار التسريح من طرف صاحب العمل

- سماع العامل المعني بالتسريح

- إعلام العامل بإمكانية اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة لاصطحابه³

¹ فريدة مسعودان ، المرجع السابق ، الصفحة 32

² بن صاري ياسين ، المرجع السابق ، الصفحة 81

³ نفس المرجع ، الصفحة 83

ب- الإجراءات التأديبية الواردة في النظام الداخلي

النظام الداخلي هو مصدر من المصادر المهنية لقانون العمل والتي تدير الحياة المهنية داخل مكان العمل كلما تجاوز عدد العمال 20 عاملا وهو ما نصت عليه المادة 2/73 من القانون 90-11 في معناها وكذلك ما نصت عليه المادة 77 من نفس القانون وهو ما يبين ان المشرع الجزائري قد خول لصاحب العمل حق تقرير ما يمكن اعتباره بمثابة أخطاء مهنية والتي تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة النشاط وذلك دون مخالفة النظام العام والآداب العامة¹

ج- الإجراءات التأديبية الواردة في الاتفاقيات الجماعية

بالرجوع إلى أحكام المادة 120 من القانون 90-11 نلاحظ بان مضمون الاتفاقيات الجماعية هو مناقشة شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة او عدة فئات مهنية بين كل من الهيئة المستخدمة وممثلي العمال وعند التمعن أكثر نجد بان اهتمامها ينصب حول معالجة مقاييس العمل دون أدنى إشارة إلى ما يفيد بان الاتفاقيات الجماعية يمكن أن تعالج موضوع الإجراءات التأديبية مع الإشارة بان النص القانوني المذكور أعلاه يحمل نفس العبارة الواردة ضمن المادة 73 من نفس القانون وهي عبارة " على الخصوص " والتي بموجبها اعتبر القضاء بان حالات الخطأ الجسيم واردة على سبيل الحصر²

2- آثار مخالفة صاحب العمل للإجراءات التأديبية

مخالفة صاحب العمل لإجراءات التأديبية يترتب عليه ثلاثة آثار وهي :

- إلغاء تسريح العامل من طرف المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا وهو ما نصت عليه المادة 4/73 من القانون 90-11 في فقرتها الأولى
- إلزام صاحب العمل بتصحيح إجراءات التسريح
- إلزام صاحب العمل بان يدفع تعويض مالي إلى العامل المسرح³

¹ بن صاري ياسين ، المرجع السابق ، الصفحة 89 والصفحة 90 والصفحة 91

² نفس المرجع ، الصفحة 92 والصفحة 93

³ نفس المرجع ، الصفحة 94

الفرع الرابع : الفسخ الاتفاقي

لم تنص المادة 66 من قانون 11/90 على حالة إنهاء علاقة العمل عن طريق إتفاق الأطراف، مما يستوجب البحث عن الأساس القانوني لهذه الحالة بالرجوع للمادة 106 من القانون المدني التي تجيز إنهاء العقد عن طريق الاتفاق المشترك بين الأطراف ، وتنتهي علاقة العمل باتفاق الطرفين بعد التفاوض حول محتوى الالتزامات المتبادلة بينهما، فهو نوع من الإنهاء الرضائي لعقد العمل، يتطلب اتفاق الطرفين و يكون المستخدم عادة هو صاحب المبادرة في إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي.

1-شروط الفسخ الاتفاقي

وبالنسبة لشروط الفسخ الاتفاقي يجب ان يتوفر فيه ما يلي :

- لا بد أن يكون الاتفاق خالي من عيوب الرضا،
 - لا بد تكون الإرادة حرة وصريحة،
 - كما يمكن أن يكون هذا الاتفاق محل دعوى بطلان لغلط أو تدليس أو إكراه،
- و متى ثبت عدم توفر شروط الصحة في الاتفاق فيمكن إعادة تكييف الفسخ الاتفاقي إلى تسريح تسري عليه في حالة النزاع القواعد الخاصة بالتسريح التعسفي، ويجب أن يكون سبب ومحل العقد مشروعين وأن تتوفر لدى المتعاقدين أهلية التعاقد، أما الشكلية فهي ليست ضرورية ما عدا لإثبات وجود هذا النوع من الاتفاق، إلا أن هذا الأخير ورغم توافر كل شروط صحته وأركانه فأقل ما يقال عنه أنه اتفاق هس ويحمل الكثير من الشكوك، فعندما يقوم العامل بالتوقيع عليه يكون تحت ضغط علاقة التبعية التي يفرضها عقد العمل، فيقوى الاحتمال في هذه الحالة بأن يكون رضاه معيبا.

2-آثار الفسخ الاتفاقي

وعلى العموم فإن هذا الاتفاق ينتج كل آثاره القانونية ولا يمكن الطعن فيه إلا في حالة عدم تنفيذ أحد الأطراف لالتزاماته المنبثقة عن الاتفاق أو في حالة تخلف الشروط القانونية، ويتحصل العامل في حالة الذهاب الإرادي على تعويض يفوق عادة التعويض عن التسريح

و اكبر من الذي كانت ستمنحه إياه المحكمة في حالة نزاع، إضافة إلى حصوله على شهادة عمل تحمل عبارات التقدير و تسمح له بالحصول على وظيفة جديدة بطريقة أسرع، ولا يستفيد العامل في حالة الذهاب الإرادي من الإجراءات المتعلقة بالتسريح كما انه لا يمكنه المطالبة بالتعويض عن عدم صحة الإجراءات أو عن التسريح التعسفي أو التعويض عن التسريح، كما لا يستفيد من مهلة الإخطار و لا من التعويض عن البطالة¹.

الفرع الخامس : التخلي عن العمل من طرف العامل

إذا كان العامل هو صاحب المبادرة فعليه أن يحترم كافة الإجراءات المعمول بها في فسخ عقود العمل والمتعلقة بالاستقالة فلا بدا أن يحترم مهلة الإخطار المسبق كما هي محددة في الاتفاقيات الجماعية والعرف وعقد العمل. وقد قمنا بالتعرض إلى هذا فيما سبق

المطلب الثاني : ضوابط إنهاء الخدمة في حالات إنهاء علاقة العمل التي لا تخضع لإرادة طرفي العقد

تختلف طرق إنهاء علاقة العمل في هذه الحالات عن الحالات الخاضعة لإرادة طرفي العقد وعليه يختلف تنظيم المشرع لها ، وهذا كله في صالح العامل والحفاظ على مصلحة المستخدم في نفس الوقت وهو ما سنحاول توضيحه فيما سيأتي :

الفرع الأول : البطلان أو الإلغاء القانوني

العقد الباطل لا يولد أي أثر طبقا للقواعد العامة للبطلان ، حيث يرجع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها من قبل التعاقد ويسترد كل طرف ما أخذه من الطرف الآخر وفقا للقواعد العامة في القانون المدني، وبما أن في عقد العمل يكون العمل المؤدى غير قابل للاسترداد، فهنا يحق للعامل المطالبة بالأجر المستحق عن العمل المؤدى بالنظر إلى الفائدة التي تحصل عليها المستخدم ، كما يكون العقد باطلا بطلان مطلقا إذا لم يبلغ العامل السن القانوني الأدنى للعمل²، فطبقا للمادة 140 من قانون 11/09 على أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن

¹ آمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 63 و الصفحة 64

² نفس المرجع ، الصفحة 79

يقول العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين وعليه يمكن تشغيل القاصر بشرط الحصول على ترخيص مسبق من وليه الشرعي أما إذا قل عمر العامل عن 16 سنة ولم يتعلق الأمر بعقد التمهين اعتبر عقد العمل باطل بطلان مطلق¹ ، و تبقى الآثار المترتبة عن العقد لصالح القاصر .فبما أن علاقة العمل هي من نوع خاص، وغالبا ما يكون العامل غير مسؤول عن هذا البطلان، فإنه يتم استبعاد الأثر الرجعي للبطلان المطلق كما هو معروف في القانون المدني، وبالتالي يتقاضى العامل أجرا عن العمل الذي تم أدائه رغم بطلان علاقة العمل .كما يستفيد من الامتيازات المقررة بأحكام قوانين الضمان الاجتماعي المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، ويعتبر الفقهاء في هذا المقتضى تطبيقا خاصا لمفهوم علاقة العمل التي تحل محل مفهوم عقد العمل²

أما سلامة الرضا فهي خلوه من عيوب الإرادة، كالغلط في شخصية العامل أو في إحدى صفاته، أو التدليس عندما يقدم العامل للمستخدم شهادات مزورة، أو الإكراه الأمر الذي يجعل عقد العمل قابل للإبطال طبقا للمواد 81، 83، 86، 88 من القانون المدني ويزول حق الإبطال بالإجازة الصريحة أو الضمنية ، ويسقط إذا لم يتمسك به صاحبه خلال 5 سنوات .

وفيما يتعلق بالمحل والسبب فعلى غرار باقي العقود ، لا بد أن يكونا مشروعين بمعنى غير مخالفين للنظام العام والآداب العامة وذلك تحت طائلة البطلان المطلق عملا بالمادتين 93 و96 من القانون المدني .

أما إذا كان العقد يشمل على شرط غير مشروع فبالرجوع للمادة 104 من القانون المدني، فإن الشرط يبطل والعقد يظل صحيحا، ما لم يتبين بأن العقد ما كان ليتم بغيره فيبطل العقد كله.

وحتى يكون بطلان عقد العمل سببا لإنهاء علاقة العمل، لا بد من صدور حكم قضائي يثبت ذلك البطلان فطبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يختص بالنظر في دعوى البطلان القاضي الاجتماعي، ويفصل فيها بحكم ابتدائي قابل للاستئناف ، وبمجرد النطق بالبطلان يترتب عليه إنهاء علاقة العمل³

¹ صفية دهيمش ، المرجع السابق ، الصفحة 28

² أمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 79

³ صفية دهيمش ، المرجع السابق ، الصفحة 28

الفرع الثاني : العجز الكلي عن العمل

في حالة إنهاء علاقة العمل بسبب العجز الكامل عن العمل، والذي يؤدي إلى استحالة تنفيذ العامل لالتزامه تجاه المستخدم وجب على العامل أو المستخدم تقديم ما يثبت العجز الكامل، فإن تعلق الأمر بالعجز الجسدي أو العقلي قدم شهادة طبية محررة من قبل طبيب مختص.

لكن في حالة إدعاء المستخدم بأن العامل عاجز كلياً عن أداء العمل المخول له لانعدام الكفاءة المهنية لديه، وجب عليه تقديم الدليل على أساس أن البيئة على من ادعى واليمين على من أنكر¹.

ويشترط القانون الجزائري أن يكون العجز كاملاً لكي نكون بصدد إنهاء علاقة العمل أي العجز الجسدي أو العقلي، عندما يستحيل على العامل مواصلة عمله وبما أن القانون يشترط أن يكون العجز كلياً، هذا يعني أن حالة العجز الجزئي لا تؤدي لإنهاء علاقة العمل².

1- حقوق العامل في حالة العجز

يستفيد العامل المؤمن له من تعويض عن العجز الذي لحق به، متى توافرت فيه الشروط القانونية، ويختلف هذا التعويض وطريقة حسابه حسب السبب الذي أدى إلى العجز، أي هل العجز يرجع لأسباب صحية أم لأسباب مهنية، والذي يهمننا في هذه الدراسة هو العجز الكلي الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل

فالتأمين على العجز يهدف أساساً إلى ضمان حماية اقتصادية للعامل عن طريق منحه معاشاً، نتيجة نقص يصيب قدراته الفيزيائية، مما يجعل دخله ينقص بنسبة معينة، فيحق للعامل المؤمن له الاستفادة من أداءات نقدية تصل إلى 100% إذا كان معاش العجز أقل أو يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون³.

¹ صافية دهيمش ، المرجع السابق ، الصفحة 36

² آمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 92

³ نفس المرجع ، الصفحة 148

الفرع الثالث : القوة القاهرة

نستطيع القول أن مفهوم القوة القاهرة يجد تطبيقاً له في مجال علاقات العمل، إلا أنه تطبيقاً ضيقاً. فمفهوم القوة القاهرة في قانون العمل يختلف عنه في القانون المدني حيث تقل هنا أهمية نظرية القوة القاهرة، حيث يملك العامل والمستخدم إنهاء العقد دون حاجة للتذرع بوجود قوة قاهرة ويظهر هذا المفهوم الخاص للقوة القاهرة في علاقات العمل من خلال مايلي:

1- شروط القوة القاهرة

- يجب أن تكون القوة القاهرة غير متوقعة، خاصة من صاحب العمل الذي من المفروض أن يتحمل المخاطر الإقتصادية أو التبعات .
- يجب أن ينجم عن هذه القوة القاهرة إستحالة تنفيذ مطلقة أي لا تجعل من تنفيذ الإلتزام مرهق أو أكثر كلفة.

2- آثار القوة القاهرة

من آثار القوة القاهرة هو:

- - إعفاء صاحب العمل من مهلة الإخطار وبالتالي إعفائه حتماً من التعويض عن مهلة الإخطار،
- - كما لا يكون هناك مجال للتعويض عن التسريح ولا التعويض عن الإنهاء التعسفي ما دام الإنهاء لم يكن بإرادة صاحب العمل
- كما لا يكون هناك مجال للإلتزام بإعادة إدراج العامل.

الفرع الرابع : انقضاء أجل عقد العمل المحدد المدة

إن النهاية العادية لعقد العمل المحدد المدة تأخذ شكلين لا ثالث لهما يتمثل الأول في نهاية أجله المحدد في العقد بموجب اتفاق طرفيه أو بسبب نهاية موضوع العقد أي نهاية النشاط الذي من أجله تم التعاقد و سنتعرف فيما سيأتي على هاتين الحالتين اللتين تمثلان النهاية الطبيعية و العادية لعقد العمل المحدد المدة.

1- نهاية عقد العمل المحدد المدة بنهاية أجله

إن عقد العمل المحدد المدة هو من العقود الظرفية إذ يحمل أجله في مضمونه، كونه ينفذ لأجل محدد و ينتهي بحلول هذا الأجل، و هذا تطبيقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين و لا ينتهي أجله إلا بعد استيفاء سائر الوحدة الزمنية المحددة فيه، في ظل قانون 11/90 جعل المشرع من انقضاء أجل العقد المحدد المدة سبباً لنهاية هذا الأخير بموجب المادة 66 منه و التي تنص على: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية....-انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحددةو في ظل هذا القانون فإن المشرع لم يخضع إنهاء علاقة العمل المبرمة بموجب عقد محدد المدة لأي إجراء شكلي مسبق، و جعل العقد المحدد المدة ينتهي بقوة القانون عند نهاية اجله المحدد المدة فيه ، جاعلاً فرضية العلم بأجله قائمة لدى الطرفين تأسيساً على المادة 12 من قانون 90-11 التي توجب تحديد المدة و ذكر سببها في العقد، و هذا عند التعاقد ، ورجوعاً إلى اجتهاد المحكمة العليا في غرفتها الاجتماعية بموجب قرارها رقم 115899 الصادر في 1994/01/25 فقد أكدت على أنه "وبناء على نص المادة 66 من قانون 90-11 فإنه تنتهي علاقة العمل بمجرد انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة و الفصل بخلاف ذلك يؤدي إلى عدم تأسيس الحكم مما يستوجب نقضه ."و بموجب هذا القرار أكدت المحكمة العليا على المبدأ القانوني الذي جاءت به المادة 66 من قانون 90/11 من كون عقد العمل المحدد المدة يجد نهايته بحلول أجله و لا يمكن التمسك بأسباب أخرى للعقد بصيرورة العقد نافذاً بعد هذا الأجل¹ .

2- نهاية عقد العمل المحدد المدة بنهاية سببه

من شروط صحة عقد العمل المحدد المدة هو إبرامه تنفيذاً لإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 11/90 . و عليه فإن موضوع عقد العمل المحدد المدة لا بد أن يستجيب لإحدى هذه الحالات و التي تشترك عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها .في صفة الظرفية أي محدوديتها في الزمن .

¹ خيرة عبد المولى ، المرجع السابق ، الصفحة 101

فإذا ما أبرم عقد العمل تنفيذا للحالة الأولى من المادة 12 من قانون 11/90 أي تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة فإن العقد هذا يجد نهايته بنهاية الأشغال و الخدمات التي أبرم من أجلها، و التي تكون بطبيعتها غير متجددة أي محددة من حيث الزمن، و عليه فإنه لا يمكن التحجج باستمرار العقد، و يقع هنا عبء إثبات نهاية الأشغال على رب العمل و ليس العامل .

أما إذا أبرم عقد العمل لتنفيذ للحالة الثانية من المادة 12 من قانون 11-90 أي من أجل استخلاف عامل مثبت تغيب عنه مؤقتا و يكون لزاما على المستخدم الاحتفاظ له به . فإن هذا العقد يجد نهايته الطبيعية بمجرد عودة العامل المستخلف إلى عمله ذلك أن سبب التعاقد كان غياب هذا العامل مؤقتا عن منصب عمله و يرجوع هذا الأخير إلى عمله فإن سبب التعاقد يزول بقوة القانون و يجد بذلك عقد العمل نهايته الطبيعية بقوة القانون .

و إذا أبرم عقد العمل تنفيذا للحالة الثالثة من نفس المادة أي القيام بأشغال دورية ذات طابع متقطع فإن عقد العمل هذا يجد نهايته الطبيعية بمجرد انتهاء هذه الأشغال الدورية أي الموصوفة بالتقطع في الزمن و بالظرية بطبيعة الحال ، كون أن هذه الأشغال لا تتعلق بالنشاط العادي للمؤسسة كإجراء أعمال صيانة للآلات و التجهيزات داخل هذه المؤسسة ، و عليه فإن موضوع عقد العمل المبرم بموجب هذه الحالة مرتبط وجودا و عدما تنتهي هذه الصفة في الأشغال المنجزة أي الدورية و التقطع في الزمن فإذا ما تبث أنها كذلك قام سبب التعاقد و لا يزول هذا الأخير إلا بزوال سببه .

أما إذا أبرم عقد العمل تنفيذا للحالة الرابعة من نفس المادة أي بسبب تزايد الأعمال أو لأسباب موسمية فإن سبب التعاقد في هذه الحالة هو التزايد غير العادي لنشاط المؤسسة بسبب طلبات استثنائية يخل فيها العرض و الطلب مما يضطر المؤسسة لمضاعفة إنتاجها لتغطية هذا العجز الشيء الذي يضاعف من نشاطها العادي فتضطر إلى إبرام عقود عمل محددة المدة لهذه الأسباب و بزوال هذه الأخيرة يزول موضوع التعاقد و يجد بذلك عقد العمل المحدد المدة نهايته الطبيعية .

و يجد عقد العمل محدد المدة تطبيقه أيضا في الحالة الخامسة من ذات المادة و تتمثل في ارتباط موضوعه بأشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بطبيعتها و يمكن القول أن هذه الحالة تجد تطبيقها في الحالات الأربع التي سبق شرحها و ينطبق عليها نفس الحكم في

كون عقد العمل المبرم بموجب هذه الحالة يجد نهايته الطبيعية بنهاية موضوع التعاقد بموجبها أي بإنهاء الأشغال الموصوفة بالظرفية كون أنها لا تتعلق بالنشاط العادي و الدائم للمؤسسة المستخدمة ، و عليه فإنه بنهاية عقد العمل المحدد المدة بسبب نهاية موضوعه فإن التزامات طرفيه تنهى بقوة القانون و لا يمكن في هذه الحالة احتجاج العامل بمهلة الإخطار و لا مطالبته بالتعويض عن التسريح كما هو الشأن بالنسبة لعقود العمل غير المحدد المدة¹ .

الفرع الخامس : إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

وضع قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 نظاما للتكفل بالعمال المسرحين بسبب إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة وهو نفسه الخاص بالعمال المسرحين للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية ، أي الاستفادة من نظام التأمين على البطالة والتقاعد المسبق الذي أحدثتهما المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 ،

1- حقوق العمال

جعل المشرع العمال الذين يفقدون عملهم نتيجة إنهاء النشاط القانوني للمستخدم يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في المرسومين التشريعيين رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 والمتعلق بالتقاعد المسبق والمرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 والمتعلق بالتأمين على البطالة

2-التزامات المستخدم

إن إنهاء النشاط القانوني للمستخدم لا يعفيه من إعلام وتبليغ ممثلي العمال قبل القيام بهذا الإجراء كما لا يعفيه من احترام مهلة الإخطار .وهو ما نصت عليه المادة 6/73 فقرة أخيرة " لا يحزر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من التزامها باحترام مهلة العطلة² ."

¹ خيرة عبد المولى ، المرجع السابق ، الصفحة 102 و الصفحة 103
² آمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 76 و الصفحة 77

الفرع السادس : التقاعد

يعتبر التقاعد سببا وحالة قانونية لانتهاء علاقة العمل وذلك حسب ما ورد في المادة 66 من القانون 90-11 وذلك مع توفر الشروط القانونية والمهنية لذلك، وفقا لما ورد في المادة 2 من القانون رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد¹ و التي تعدل وتنتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983

1- شروط إكتساب الحق في معاش التقاعد العادي

يستفيد من معاش التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء ، او عمالا غير أجراء، أو ملحقين بالأجراء مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ومهما كان شكل العلاقة التي تربطهم بأصحاب العمل ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه .ويكون للعامل والذي يحال بطريقة قانونية على التقاعد، الحق في المعاش وذلك عن طريق إصدار قرار إداري سواء بطلب من العامل المعني بالأمر أو بمبادرة من صاحب العمل وبالنسبة للحالتين يبقى هذا الإجراء إلزاميا من حيث الشكل، والسلطة المختصة بإصداره هي سلطة التعيين ويحق للعامل الاستفادة من معاش التقاعد بتوافر شروط نص عليها قانون 83 المعدل والمتمم وهي 03 شروط والمتمثلة في :

أ- شرط السن

حدده المشرع الجزائري في المواد 2 و 3 و 4 من القانون 16-15 ، إلا أنه لا يوجد نص قانوني يجبر العامل على ترك منصب عمله عند بلوغه سن التقاعد وبالتالي لابد من أخذ رأي العامل وموافقته.

ب- شرط المدة القانونية

لكي يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يكون قد عمل 15 سنة على الأقل، وأن يكون قد قام بعمل فعلي لنصف هذه المدة على الأقل ، وتعتبر مدة 15 سنة هي الحد الأدنى لمدة العمل، أما الحد الأقصى فهو إتمام 32 سنة في العمل الفعلي، كما هناك حالات جعلها المشرع تدخل في حكم فترات العمل بالإضافة إلى فترات العمل الفعلية مثل الفترة التي يؤدي فيها العامل الخدمة

¹ قانون رقم 16-15 متعلق بالتقاعد ، المرجع السابق

الوطنية، فترة العطلة القانونية المدفوعة الأجر، كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة... إلخ¹

ج- دفع الاشتراكات

لابداً على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي، فإذا قام العامل بنشاط ما لمدة معينة ولم يتم بدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل وكذلك الحصة التي يدفعها صاحب العمل، فهذه المدة لا يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار لإستيفاء شروط الحق في التقاعد وبالتالي لا ينتج عنها أثر لإستحقاق المعاش²

2- إجراءات الإحالة على التقاعد

رغم استيفاء العامل لكل الشروط القانونية لتمتعه بحق التقاعد من سن قانونية، ومدة الخدمة كذلك جمع الاشتراكات المعتمدة إلا أنه لا يمكن إحالة العامل على التقاعد قبل تبليغه قرار منح المعاش. فلا بد أن يقوم المستخدم بكل الإجراءات اللازمة مع صندوق التقاعد والهيئات المختصة من أجل تصفية الوضعية الإدارية و المالية للعامل لكي يتحصل على الحصة الأولى من معاش التقاعد وهذا شرط أساسي لإقرار إحالة العامل على التقاعد وفي كل الأحوال فإن هاته الإحالة لا يمكن أن يصدرها المستخدم قبل إشعار الصندوق الوطني للتقاعد وتبليغ العامل المعني في نفس الوقت وهو إجراء إلزامي مفروض على الإدارة التي لها سلطة التعيين وينبغي على الصندوق اتخاذ قراره في أجل أقصاه 03 أشهر اعتباراً من تاريخ إيداع طلب الإحالة على التقاعد وذلك إما بإجراء تصفية المعاش أو منحة التقاعد وإما بإشعار بالرفض مع تبيان طرق الطعن، وبناء على طلب من المستخدم يبعث إليه الصندوق بصورة من الإشعار بقراره قبل نهاية الأجل المذكور وعلى المستخدم بدوره أن يبلغ العامل بهذا الإشعار فور وصوله³.

¹ آمال بن رجال، المرجع السابق، الصفحة 91

² نفس المرجع الصفحة 91

³ نفس المرجع ، الصفحة 92

الفرع السابع : الوفاة

تنتهي علاقة العمل بالوفاة والمقصود بالوفاة هنا هو وفاة العامل وليس صاحب العمل وهو ما تنص عليه صراحة المادة 74 من ق ع ع والتي تنص على : " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال . لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية . " ومع ذلك فإنه يمكن أن ينتج عن وفاة صاحب العمل انتهاء علاقة العمل إذا تم بعد وفاته حل المؤسسة المستخدمة أو استحالة استمرارها لأسباب موضوعية أو تقنية أو قانونية وهنا نكون بصدد تطبيق حالة الانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة كما هو منصوص عليه في المادة 7/66 من قانون العمل ، وعلى العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات، فالأمر هنا لا يتعلق بالعامل بالطبع وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق وهذه الحالة للإنهاء تستوجب التطرق إلى نقطتين تتعلق الأولى بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، وأما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض أو حادث مهني.

1- الوفاة الطبيعية :

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي التزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الإجتماعية و يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر والعلاوات والمنح والترقية التي يترتب عنها أثر مالي فتدخل في التركة ويسوغ للورثة المطالبة بها¹.

2- الوفاة نتيجة مرض أو حادث مهني :

قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، فهنا تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في ريع

¹ أمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 160

الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، وتدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني والتي يقدر مبلغها باثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا والذي تحصل عليه المتوفى خلال السنة السابقة للوفاة والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، ولا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن (12) مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون كما يدفع هذا المبلغ دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له. ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية .

كما يدفع لكل واحد من ذوي الحقوق ريع، يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تقاضاه الضحية لدى مستخدم أو عدة مستخدمين ويحسب الريع مهما كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 ألفين وثلاث مئة مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون خلال اثني عشر 12 شهرا التي تسبق التوقيف عن العمل ، ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الامتياز الأكثر نفعا . وتطبق على ريع ذوي الحقوق أحكام المادة 30 إلى 40 من قانون رقم 12/83 والمتعلق بالتقاعد، و يعتبر من ذوي الحقوق الزوج، ولكي يستفيد من معاش منقول لابد أن يكون زواجه شرعيا من الهالك، وكذلك الأولاد المكفولين مثلما حددتهم المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية وهم الأطفال الذين ولدوا قبل وفاة الهالك أو خلال 305 أيام التالية لتاريخ وفاته على الأكثر بالإضافة إلى الأصول المكفولين من طرف العامل المتوفى أثناء حياته . كما يوزع ريع ذوي الحقوق وفق النسب المحددة قانونا بالمادة 34 من قانون التقاعد وهي نسب تتم مراجعتها كلما تغير عدد ذوي الحقوق، ويستفيد ذوي الحقوق من ، أما في حالة ما إذا توفي المستفيد من ريع حادث المعاش من عند تاريخ الوفاة عمل لسبب غير ناجم عن الحادث، فيستفيد ذوي حقوقه من ريع يحسب على أساس ريع المتوفى . أما بالنسبة للعمال الأجانب، فإن ذوي الحقوق لا يتقاضون أي تعويض إلا إذا كانوا مقيمين بالجزائر وقت وقوع الحادث ويمنح لذوي حقوق العامل الأجنبي الذين يرحلون عن الجزائر منحة تتمثل في تعويض إجمالي مقدار ثلاث مرات

المبلغ السنوي لريعتهم، إلا أن هذه القاعدة لا تطبق على الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر¹.

¹ آمال بن رجال ، المرجع السابق ، الصفحة 161

الفصل الثاني : طرق تنظيم القانون الأساسي للوظيفة العامة لإنهاء الخدمة

إنهاء الخدمة يؤدي إلى فقدان صفة الموظف ، أثناء الحياة المهنية بسبب الحوادث الخاصة بالموظف أو الخارجة عن إرادته ، لتظل الإجراءات التعسفية المؤدية إلى إبعاد موظف عن وظيفته خاضعة للإلغاء لعدم الشرعية وبالتالي يتعين على الإدارة تسوية وضعية المعني بإعادة إدماجه¹ ، فأسباب 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 ، وهذا ما سنحاول التطرق إليه في بحثين سنتناول في الأول طرق إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية والذي سينقسم بدوره إلى مطلبين الأول سنتناول فيه صور إنهاء الخدمة العادية وفي الثاني الطرق الغير العادية ، أما بالنسبة للمبحث الثاني سنتناول فيه ضوابط إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية والذي سنقوم بتقسيمه إلى مطلبين سنتناول في الأول ضوابط إنهاء الخدمة في الحالات العادية وفي الثاني ضوابط إنهاء الخدمة في الحالات غير العادية .

¹ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 الصفحة 331

المبحث الأول : حالات إنهاء الخدمة في الوظيفة العامة

العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي : علاقة قانونية تنظيمية، ما دام في وظيفة عمومية وهذه العلاقة تبنى عليها الحقوق والواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، لكن هذه العلاقة ليست أبدية ، قد تدخل هناك أسباب قد تكون خارجة عن إرادة الموظف أي وقائع مادية تظهر في حياة الموظف وقد تكون أسباب إدارية تتخذها الإدارة لفصم العلاقة التي تربطها بالموظف . فمن هذا المنطلق، حدد الأمر رقم 06- 03¹ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 216 التي تنص على مايلي : " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها - فقدان الحقوق المدنية - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية- العزل - التسريح- الإحالة على التقاعد - الوفاة ، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين².

وعليه سنقوم بالتفصيل في هذا في مطلبين سنتناول في الأول الطرق العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية وفي الثاني الطرق الغير العادية

المطلب الأول : الطرق العادية لإنهاء الخدمة في الوظيفة العامة

تنتهي العلاقة الوظيفية في هذه الحالة وفقا لإرادة الموظف الذي يختار إنهاءها بطلب منه والنابع من إرادته الكاملة والحرّة والسليمة وهي الحالات المذكورة في نص المادة 216 السالفة بالذكر والمتمثلة في كل من : الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، التقاعد ، الوفاة

الفرع الأول : الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

يعرفها بعض الفقه بأنها سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة تكون بمبادرة من الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا؛ كما يعتبرها البعض الآخر بأنها وسيلة قانونية لإنهاء المهام وحق

¹ أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46

² عبد الكريم بلعراي و توفيق نعيمة ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة والقانون ، المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر) ، العدد 16 جانفي 2017 ، الصفحة 198

معترف به بموجب المادة 217 من الأمر 03/06 غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين ، فهي بهذا الوصف عملية إجرائية تتجسد في تصرف منفرد لكن لا تتحقق به فك الرابطة إلا بعد تراضي الطرفين عليه.

أما في التشريع الجزائري فلا نجد لها تعريفا لديه، إذ اكتفى ببيان أنها حق للموظف يجب أن يمارس بواسطة طلب مكتوب وتوافق عليه السلطة المختصة وفق كفاءات وشروط معينة، ولذلك فهو لا يعالج الاستقالة من جهة وضع مدلول لها وإنما ببيان أحقيتها ووسائلها وإجراءاتها وآجالها وآثارها من خلال المواد 217 و 218 و 219 و 220 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ولقد أحاط المشرع الجزائري الاستقالة باعتبارها حقا للموظف بمجموعة من الضمانات تسمح بتكريس هذا الحق على نحو يضمن عدم الاعتداء عليه سواء من جهة تعسف الإدارة أو من جهة إجباره على ممارسة وظيفته بأي طريقة ومن أي جهة كانت .لهذا الغرض أنشأ المشرع مجموعة من الضمانات من خلال نصوص الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تتوزع على ضمانات الاستقالة المتعلقة بحق الموظف في الاستفادة منها وضمانات متعلقة بآثار الاستقالة ، فالحق في الاستقالة يضمنه القانون بواسطة المادة 217 من الأمر 06-03 فالحق في الاستقالة من هذه الناحية يرتب آثارا بليغة عن سائر الحقوق الأخرى كونه يؤدي في حالة تحقيقه إلى إزالة الحقوق المتولدة بسبب الوظيفة، ورغم ذلك فما دام أن القانون يضمن للموظف الحرية في الالتحاق بالوظيفة فيضمن له أيضا الحرية في الخروج منها، بمعنى أنه يملك الحق في الخروج من الوظيفة العمومية ولا يتأتى له ذلك إلا بطريقة قانونية تسمى لدى التشريعات بالاستقالة¹

الفرع الثاني : التقاعد

□ اعترف المشرع الجزائري إضافة إلى الحق في الحماية بحق الموظفين في التقاعد والذي نص عليه في المادة 33 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به "

¹ مهدي بخدة ، مقال بعنوان النظام القانوني للاستقالة -دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري- ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11 ، العدد 02- 2019 ، الصفحة 45 والصفحة 46

حسب نص المادة 3 من القانون رقم 83-12 "يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي و شخصي يستفاد منه مدى الحياة"

وهو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولته نشاطه المهني و المتمتع بمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية¹.

فبموجب المادة 4 من القانون رقم 83-12 تنص على: "يؤول الحق في الاستفادة من هذا القانون للأشخاص المشار إليهم في المادتين 3 و 4 من القانون رقم 83-11 " فإنه يستفيد من امتيازات التقاعد الأشخاص التالية :

- الموظفون سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه
- الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل .
- الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أي كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه

بموجب القانون رقم 83-12 استحدثت المشرع ثلاثة أنواع للتقاعد وهي :

- **التقاعد عند بلوغ 60 سنة** و هو حق من الحقوق الأساسية للموظف، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة بلوغ الموظف للسن القانونية
- **التقاعد النسبي** فالموظف الحق في التقاعد النسبي بناء على طلب منه إذا استوفى شرطين يتمثلان في بلوغه سن الخمسين سنة 50 على الأقل، واستيفائه على الأقل مدة 20 سنة من العمل ومن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي
- **التقاعد دون شرط السن** و هذا النوع الجديد من التقاعد استحدثت بحيث يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري دون أي شرط بالنسبة للسن، وبالتالي يستفيد الموظف بناء على

¹ صبرينة بوراس ويسمينة بوشملة ، حماية حقوق الموظف العام وضمانها في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، جامعة ألكلي محند أولحاج - البويرة ، السنة الجامعية: 2015/2016 ، 24 والصفحة 25

طلب منه من معاش التقاعد إذا استوفى على الأقل 32 سنة من العمل والتأمين أي قد أتم الموظف مدة عمل فعلي ينتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل¹

للإشارة : قد يبيح القانون للإدارة استعمال حقها في المجال التأديبي في حالة التقاعد مثل قانون المحاسبة العامة رقم 90-21 في المادة 31 ، وكذلك المرسوم رقم 90-226 في المادة 16 منه الذي يحدد واجبات وحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، بالإضافة إلى القانون رقم 55-1044 في المادة 6 منه والتي تحدد الوظائف التي يجوز للموظف القيام بها بعد التقاعد²

الفرع الثالث : الوفاة

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان ، و بالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته الوظيفية ، وهي من الحالات التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف وبالتالي الإنهاء التام للخدمة وهو ما نصت عليه المادة 1/216 من القانون 06-03³ وهو ما يمكن ان يعرض أسرة المتوفى إلى الحاجة و العوز، لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية، بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته، لذلك تقرر أغلبية التشريعات الاجتماعية منح معاش تقاعد لصالح المستحقين عن المتوفى " ذوي الحقوق " إذا توافرت الشروط القانونية المتطلبية لذلك ، و قد قضى المشرع في نص المادة رقم 30 من قانون التقاعد 83-12 على أنه " إثر 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 والذين حددهم في نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية بالاستفادة من معاش منقول كتعويض عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيلهم متى توافرت الشروط المتطلبية لذلك⁴.

¹ نادية بلقاسم و فاطمة مسعودي ، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، جامعة أكلي محند اولحاج - البويرة ، 2016 ، الصفحات من 31 الى 38

² كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 ، الصفحة 46

³ سعيد مقدم ، المرجع السابق ، الصفحة 337

⁴ محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق - تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر - بسكرة ، 2014-2015 ، الصفحة 19 والصفحة 20

يتحصل ذوي حقوق المتوفى على منحة الوفاة والتي تقدر بإثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب ، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ أثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون (المادة 48 من القانون 83-12) وتدفع المنحة مرة واحدة وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع بالتساوي كما قررتها المادة 50 من نفس القانون . على هذا الأساس يجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي نظرا للآثار القانونية التي تترتب عليها كما ذكرنا ولا تكفي وصول برقية إلى الجهة التي يعمل بها الموظف أو سماع خبر الوفاة في الإذاعة أو قراءتها في الصحف وإنما يعتمد قرار الوفاة من تاريخ حدوثه بشهادة الوفاة وليس من تاريخ علمها به¹

ولقد حدد القانون 83-11 في مادته الثانية وعلى سبيل الحصر الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية والتي جاء فيها "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : المرض، الولادة، العجز، و الوفاة"²

على العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء عالقة العمل لا يثير إشكالات ، فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف و إنما بذوي الحقوق و ما يترتب لهم من حقوق .

المطلب الثاني : الطرق الغير العادية لانتهاء الخدمة في الوظيفة العامة

بعد تطرقنا لحالات إنهاء خدمة الموظف العام العادية والمتمثلة في الاستقالة ، التقاعد ، و الوفاة سنحاول في هذا المطلب التطرق للحالات الغير العادية والمتمثلة في العزل والتسريح هذا الأخير الذي تندرج تحته بالإضافة إلى أسبابه الأخرى كل من فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها ، و فقدان الحقوق المدنية وهي الحالات المذكورة في المادة 216 من الأمر 06-03 السالفة بالذكر وهي التي سنخصص فرعا لكل منها :

¹ عبد الكريم بلعراي و نعيمة توفيق ، المرجع السابق ، الصفحة 201

² صبرينة بوراس ويسمينه بوشملة ، المرجع السابق ، الصفحة 35

الفرع الأول : العزل

هو عبارة عن جزاء تأديبي يتعرض له الموظف نتيجة تغييه عن العمل لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول وهنا تملك السلطة التي لها صلاحية التعيين عزل الموظف وذلك بعد الإعدار ولا تحترم في هذه الحال أي إجراء تأديبي قبل اتخاذ قرارها¹

العزل تتخذه السلطة الانفرادية للإدارة ولا يدخل في العقوبات التأديبية، ويمكن لها إصدار قرار العزل باستشارة أو بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، لأن هذه الأخيرة لا تتداول إلا في العقوبات المذكورة في نص المادة 163 من الأمر 06 - 203².

الفرع الثاني : التسريح

تتعدد الفرضيات التي تُنهي الرابطة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة المستخدمة في إطار النظام القانوني للوظيفة العمومية، من ثم قد تتجه الإدارة إلى تسريحه بناء على الخطأ التأديبي المرتكب من طرفه وهو ما يعرف بالتسريح التأديبي ، وقد تُبادر الإدارة إلى تسريح الموظف بالطريق غير التأديبي بناء على حالات استثنائية مختلفة كإلغاء الوظيفة ، أو عدم الكفاءة المهنية، أو عدم اللياقة الصحية، أو فقدان الجنسية، أو بسبب حكم جزائي، بحيث تُعتبر صور التسريح غير التأديبي من الخدمة ترجمة للشروط القانونية المتطلبة للدخول للوظيفة العمومية³

1- التسريح التأديبي

يعد التسريح التأديبي من أخطر العقوبات التأديبية جسامة من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى ، بالتالي فإن التسريح التأديبي يختلف عن بقية صور إنهاء الخدمة والإجراءات التحفظية التي تتخذها الإدارة المستخدمة، باعتباره متصلاً بالخطأ الجسيم الذي تُشرفُ السلطة الرئاسية على تقديره مع مراعاة مصلحة

1 هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة - الجزائر 2010 ، الصفحة 222 و الصفحة 223

2 عبد الكريم بلعربي و نعيمة توفيق ، المرجع السابق ، الصفحة 203

3 زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2016 ، الصفحة 13

الإدارة المستخدمة ومصالحة الموظف على حد سواء في سياق مباشرة تسريح الموظف تأديبياً¹ حيث نجد أن قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06، فقد استقر وصنّف فيه المشرع الجزائري عقوبة "التسريح" كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وهي آخر عقوبة و أخطرها من حيث جسامتها ، واستعمل أيضا مصطلح العزل للدلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي(بإجراء إداري)² حيث تختص الإدارة المستخدمة التي يتبعها الموظف العمومي بتوقيع العقوبة التأديبية المتضمنة قرار التسريح باعتبارها الجهة التي يتبعها وقت وقوع الخطأ التأديبي بغض النظر ما إذا كانت تتبعته للإدارة المستخدمة قد تمت عن طريق نقله، أو تعين فيها حديثاً، لذا لا يمكن وقف تنفيذ عقوبة التسريح لأن الأصل في المجال التأديبي هو نفاذ العقوبة حال توقيعه³

2- التسريح غير التأديبي

يعتبر تسريح الموظف العمومي بالطريق غير التأديبي من المبادئ التي أقرها القانون ، كأسلوب استثنائي تلجأ إليه الإدارة في الأحوال المحددة قانوناً إما من تلقاء نفسها، أو استناداً إلى نصوص قانونية يتم فيها تسريح الموظف بقوة القانون، وهذا ما يعتبر مظهراً من مظاهر السلطة المعترف بها لجهة الإدارة لكونها تتصل بإدارة المرفق والمصلحة العامة التي يصبو إليها⁴ ، فالتسريح غير التأديبي يتسم بطابع استثنائي لأنه يتم خارج نطاق الخطأ التأديبي ويعتبر إجراء نادر، حيث يكون التسريح إدارياً بناء على أوضاع محددة قانوناً، كالتخلي عن المنصب، وفقد الجنسية، وهو ما جسده المشرع الجزائري، وفقاً لقانون الوظيفة العمومية الساري 03/06

وهو ما سنفصل فيه فيما يلي :

أولاً: التسريح الإداري للموظف العمومي

بالرغم من أن النظام القانوني للوظيفة العمومية يعتبر حامياً للموظفين، إلا أنه خول للإدارة العمومية أن تُنهي الرابطة الوظيفية بإجراء إداري ، لذا يمثل التسريح طريقاً من

¹ زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 17

² نفس المرجع ، الصفحة 20

³ نفس المرجع ، الصفحة 87

⁴ نفس المرجع ، الصفحة 100

طُرق إنهاء مهام الموظف العمومي تتخذ فيه الإدارة المستخدمة إجراء التسريح بعيداً عن الخطأ التأديبي بما يبرر المصلحة العامة للخدمة بشخص الموظف أو بطريقته بالخدمة ، أو تحقيقاً لمصلحة المرفق العام الإداري ، مما يترتب على ذلك انقضاء الرابطة الوظيفية وزوال صفة الموظف ، ومن بين أسباب التسريح الإداري: عدم الكفاءة المهنية ، عدم اللياقة الصحية ، إلغاء الوظيفة ، فقدان الجنسية¹ ، وهي حالات سيتم تفصيلها على النحو الآتي :

أ- التسريح لعدم الكفاءة المهنية

تتخذ الإدارة قرار التسريح بعد استيفاء الإجراءات القانونية الضرورية ويحق للموظف بناء على ذلك تقاضي علاوة يقدر مبلغها الإجمالي بنصف المرتب الذي تقاضاه في الشهر الأخير من نشاطه مضروب في عدد السنين القابلة للاعتداد بها في نظام التقاعد حيث يتم تسريح الموظف في هذه الحالة إما :

- **قبل ترسيم الموظف** وهو مانصت عليه المادة 85 من الأمر 06-03 حيث أن تقييم الكفاءة يكون من صلاحيات الإدارة ولكن النتائج التي يسفر عنها تبقى رهينة استشارة اللجنة متساوية الأعضاء ودراسة دقيقة لقائمة التأهيل التي تعدها الجهة المختصة إثر انقضاء فترة التريص من أجل اقتراحها على نفس اللجنة أو

- **بعد ترسيم الموظف** حيث تثبت عدم كفاءته للقيام بالمسندة إليه دون أن ترتبط بسوء نية منه أو تقصير إداري من طرفه حيث تملك الجهة المخول لها صلاحيات التعيين سلطة إقرار حالة عدم الكفاءة المهنية بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء إذ نصت أحكام المرسوم 66-148 المؤرخ في 2 جوان 1966 على أن الموظف الذي تثبت عدم كفاءته تسوى وضعيته إما بإحالة على التقاعد الجبري إذا توفرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض ، وإما بترتيبه في سلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه ويحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها أو في الدرجة التي تدونها ، وإما بتسريحه إذا تعذر اعتماد أحد الحلين السابقين

¹ زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 114

² هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 220 والصفحة 221

ب- التسريح بسبب العجز الجسماني

يمكن أن يحدث الخروج المسبق من الوظيفة العمومية نتيجة تسريح الموظف بسبب العجز الجسماني ، والذي يمكن إن يكون فجائياً وأثناء قيام الموظف بمهامه أو بعد انتهاء الإجازة المرضية في هذه الحالة يستفيد الموظف من ريع العجز ، فالخروج من الوظيفة بسبب العجز هو عزل غير تأديبي¹ ، غير أنه يقتضي العمل بهذا السبب في ظل شروط خاصة واستثنائية، لاسيما أن التأمينات الاجتماعية الحديثة قد خولت إعطاء الموظف معاشاً شريطة بلوغه نسبة معينة من العجز ، من ثم تفرض مصلحة الإدارة والمصلحة العامة أن يكون الموظف مؤهلاً صحياً للقيام بعمله على أكمل وجه بما يحقق ذلك المردودية المبتغاة في سير المرفق العام ، وفي هذا الصدد أقر القانون 03-06 على توافر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف، حيث نص في المادة 75 على أن " ...تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها" إلا أن هذا القانون لم يتضمن في طياته إجراء التسريح الإداري الناتج عن عدم اللياقة الصحية إنما جعلها شرطاً للتوظيف²

ج- إلغاء الوظيفة

لاشك أن أي تعديل قد يمس النطاق القانوني والمالي للوظيفة لا يمثل إلغاء يفضي إلى التسريح من الوظيفة العمومية، حيث يقتضي الأمر أن يكون قد طرأ على الوظيفة إلغاءً حقيقياً حتى يمكن من خلالها تسريح الموظفين بناء على صدور تشريعات تتضمن في طياتها إلغاء الوظيفة لتحقيق المصلحة العامة، أو يكون مناهها أهداف اقتصادية تصبو الدولة إلى تحقيقها ، إلا أن المشرع الجزائري، لم يصدر في قانون الوظيفة العمومية أية نصوص قانونية تتضمن الإبعاد وإلغاء الوظيفة العمومية حتى لا يكون مسلك المشرع الجزائري متناقضاً مع روح النظام

¹ سعيد مقدم ، المرجع السابق ، الصفحة 336

² زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 119

الاجتماعي الذي يكفل أحقية العمل لكل مواطن ، وهذا ما أكدّه المشرع الجزائري في المادة 17 من المرسوم 59/85¹

إلا انه يمكن أن نجد ما يسمى بالتسريح التقديري والذي يمارسه أما رئيس الجمهورية او الوزير الأول لإنهاء مهام الموظفين المعينين في مناصب عليا والتي تملك الجهة المخولة سلطة التعيين سلطة إنهاء مهام المعينين فيها وذلك حسب الحاجة إليهم ، أو وظائف عليا طبقا لأحكام المواد من 10 إلى 18 من الأمر 03-06 والتي تخضع لأحكام خاصة حددت بمقتضى المرسومين 90-226 و 90-234 المؤرخين ب 25 يوليو 1990 الشروط المحيطة وكذا الآثار المترتبة على قرار الإعفاء من هذه المهام².

إن ممارسة الوظيفة السامية في حال إنهاء مهامه أو حذف منصبه يدعى في صلب قرار التسريح إلى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين فيها بعد مضي سنة كاملة يحال إلى وضعية الإجازة خاصة تقدر مدتها بناء على شهرين مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية دون تجاوز اثني عشر شهرا مدفوعة الراتب ، اثر هذه الإجازة يحال على التقاعد إذا توفرت فيه الشروط المنصوص عليها في المرسومين 83-616 و 83-617 المؤرخين في 31 أكتوبر 1983 الخاصين بنظام تقاعد الإطارات السامية للدولة³

د- فقدان الجنسية الجزائرية

أقر قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06، بموجب المادة 75 على أنه: " لا يمكن أن يوظّف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية: 1 - أن يكون جزائري الجنسية " .. ، ناهيك على أن المادة 216 من القانون السالف ذكره أقرت على أن: " ينتج إنهاء الخدمة التّام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظّف عن: 1 - فقدان الجنسية أو التجريد منها.. لذا تُعتبر الجنسية الجزائرية شرطاً واجب للدخول

¹ زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 128

² هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 221

³ نفس المرجع ، الصفحة 222

للوّيفة العمومية والاستمرار فيها، فإذا فقد الموظّف العمومي جنسيته ، فإنّه يقتضي الأمر تسريحه تسريحاً إدارياً بعد التحاقه بالوظيفة وفقاً للحالات المحددة قانوناً¹.

ثانياً: التسريح القضائي

إن أي فعل يرتكبه الموظّف العمومي يمكن أن يفرض للمتابعة التأديبية، ولا يمكن أن يشكل سبباً للمتابعة الجزائية، كما يمكن أن يترتب الفعل متابعة جزائية من دون أن يثير أي خطأ تأديبي وهذه الحالة قليلاً ما تتحقق إلا أن هذا الاستقلال القائم بين كلا المسؤوليتين (الجزائية والتأديبية)، ليس مطلقاً لأن الإدارة المستخدمة لا يمكنها أن تنفي المسؤولية الجزائية التي أقامها الحكم الجزائي، مما قد يترتب بإقامة المسؤولية التأديبية تجاه الموظّف العمومي²، لأن كان الأصل هو استقلال الدعوى الجزائية عن الدعوى التأديبية، إلا أن الواقع قد فرض نفسه على التقاء النظامين، ولم يعد هناك شك من تأثير الجريمة الجزائية على النظام التأديبي، بالتالي فإن مركز الموظّف العمومي وتواجده في الوظيفة يتأثر بأصداء الحكم الجزائي سواء انطوى هذا الأخير على عقوبة تكميلية أو تبعية تقادياً لأي ضرر قد يحدث للمرفق العام³

اتجه المشرع الجزائري وفقاً للمرسوم رقم 82-302 على أن: " يعد خطأً من الدرجة الثالثة... ارتكاب جنحة أو جناية طوال علاقات العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تُثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة . "تأسيساً على ذلك يتّضح بأن المخالفات لا تؤثر على المركز الوظيفي للموظّف العمومي، بخلاف الجرح والجنايات⁴

أقر المشرع الجزائري في المادة 174 من قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06 بتوقيف الموظّف العمومي الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد خلال مدة ستة أشهر، ابتداءً من تاريخ توقيفه على الإبقاء بجزء من راتبه بما لا يتعدى النصف، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تُسوى وضعية الموظّف العمومي الإدارية، إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً"

¹ زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 132 و الصفحة 133

² نفس المرجع ، الصفحة 144

³ نفس المرجع ، الصفحة 136

⁴ نفس المرجع ، الصفحة 153

إن تطبيق العقوبة التبعية لا يمكن تصورهما بأي حال من الأحوال إلا في حكم ينطوي على جناية ، وهذا ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 6 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات على أن: "العقوبات التبعية...وهي الحجر القانوني والحرمان من الحقوق الوطنية... وهي لا تتعلق إلا بجناية " ، في حين أن التسريح من الوظيفة العمومية الذي يتم بناء على حكم ينطوي على عقوبة تكميلية لا بد أن ينطق به القاضي في حكمه حتى يرتب أثره في إنهاء خدمة الموظف العمومي، لذلك فإن تسريحه في هذه الأوضاع يكون وجوبياً¹

يستخلص أن المشرع الجزائري أقر في مضمون المادة 08 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات عقوبة التسريح أو العزل من الوظيفة كأثر للحكم الجزائي إذا كُفيت الجريمة الجزائية المرتكبة بجناية، بالتالي تصدر كعقوبة تبعية ولا يمكن للموظف أن يتولى الوظائف العمومية لمدة محددة تطبيقاً لنص قانون العقوبات السالف ذكره.

¹ زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 162

المبحث الثاني : ضوابط إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية

بعد تناولنا لطرق إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية وتعرفنا عليها سواء الحالات العادية منها وكذلك الحالات الغير العادية سنحاول التطرق الآن في هذا المبحث إلى ضوابط إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية سواء من حيث الشروط ، الإجراءات وحتى الآثار المترتبة عن كل حالة منها وهذا في مطلبين سنتطرق في الأول إلى ضوابط الطرق العادية لإنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية وفي الثاني إلى ضوابط الطرق العادية لإنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية

المطلب الأول : ضوابط الطرق العادية لإنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية

تتمثل الطرق العادية لإنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية في الاستقالة ، التقاعد ، والوفاة وقد كفل القانون للموظف حق الاستقالة من عمله و 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. أما عن الوفاة كسبب لإنهاء العلاقة الوظيفية لا يثير إشكالات ، فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف و إنما بذوي الحقوق و ما يترتب لهم من حقوق وهذا ما سنحاول التفصيل فيه فيما سيأتي :

الفرع الأول : ضوابط الاستقالة في الوظيفة العمومية

1- شروط الاستقالة

اشترط المشرع لانعقاد الاستقالة بصفة قانونية شرطين وهما :

أ- أن تتم وفق طلب مكتوب حيث نصت المادة 218 من الأمر 03/06 من المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"¹

نلاحظ من نص المادة السالفة بالذكر أن المشرع اشترط لصحة الاستقالة تعبير الموظف عن إرادته المطلوب فيها أن تكون حرة وسليمة ، والمتمثلة في رغبته في

¹ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، الصفحة 48

إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل صريح وواضح وغير متضمن لشكوى من ضغوط أو مشوب بتردد وذلك في شكل مكتوب

ب- أن تتم الموافقة عليه من السلطة المختصة نصت المادة 220 ف 1 من

الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب " في هذا النص يشترط المشرع الجزائري الموافقة الصريحة من الإدارة المختصة والتي تكون أيضا مكتوبة حيث لا يمكن أن نقول بحدوث استقالة الموظف إلا بعد اقتران طلبه بموافقة الإدارة، ويبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ الموافقة المتخذة من جانب الإدارة وليس من تاريخ إيداع الطلب¹

ج- التزام الموظف بواجباته المهنية في فترة انتظار الرد حيث لا تنتهي العلاقة

الوظيفية التي تربط بين الموظف وإدارته بمجرد أن يتقدم المعني بطلب يبين فيه رغبته في ترك منصب عمله إلا بعد توافر شرطي الاستقالة المتمثلين في الطلب والقبول ، مما يعني أن الموظف يبقى بصفته ورتبته ويتمتع بسائر حقوقه كموظف قبل صدور الرأي فيها من الجهة المعنية أو بعد انقضاء آجال الرد عليها² حيث تنص المادة 219 ف1 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: « يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.»

طبقا لنص المادة 220 من الأمر 03-06 " ... غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة. وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية" أي أن الموظف يجب ينتظر رد الإدارة على طلبه مدة شهرين تملك الإدارة صلاحية تمديدتها شهرين آخرين وهو ما يساوي أربعة أشهر متتالية ثم إن لم ترد على طلبه تصبح استقالته في حكم المقبولة ومنتجة لآثارها

¹ مهدي بخدة ، المرجع السابق، الصفحة 48

² نفس المرجع ، الصفحة 49

2- آثار الاستقالة

آثار الاستقالة تتلخص في :

- انتهاء العلاقة الوظيفية وتملص الموظف من أي التزام قانوني تفرضه عليه رابطة التبعية كما كان عليه الحال قبل إنهاء خدمات الموظف عبر استقالته المقبولة
- أحقية الموظف في الدخول إلى الوظيفة العمومية بعد الاستقالة ولا يمكن أن يمنعه من ذلك استقالته ، إذ أصدر التنظيم من خلال تعليمة للمديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 509 المؤرخة في 18 أبريل 2011 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ما يمنح الحق في التوظيف للموظف المستقيل دون أي شرط عدا الشروط التي يفرضها القانون والتي حددتها المادة 75 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹
- فقدان الموظف لكل الحقوق المرتبطة بصفته فلا يمكنه الاستفادة من المعاش إلا في حدود الحقوق التي اكتسبها قبل استقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في نظام التقاعد
- لا يحق للموظف المستقيل ان يعين خلفا له
- لا يمكن للادارة ان تعاقب الموظف المستقيل عن الاعمال التي ارتكبها بعد استقالته²

الفرع الثاني : ضوابط إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية عن طريق التقاعد

1- شروط التقاعد العادي

- يمكن للموظف ان يحال على التقاعد في حال استوفى الشروط المحددة في نص المادة 6 من القانون 83-12 والتمثلة في ما يلي
- أ- أن يبلغ السن القانونية وقد حدده المشرع بـ 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة للنساء بناء على طلب منهن
- كما تستفيد العاملات اللواتي قمن بتربية ولد أو عدة أولاد لمدة (9) سنوات من تخفيض للسن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود (3) سنوات واستثناء لا يطبق شرط السن في الحالات المنصوص عليها في المواد 7-9-
- 21-24 من القانون 83-12¹

¹ مهدي بخدة ، المرجع السابق، الصفحة 47

² هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 218

ب- قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل وهو مانصت عليه نفس المادة من القانون السالف بالذكر إذ يجب أن يكون الموظف قد حقق عمل سبعة سنوات ونصف فعلية على الأقل هذا بالإضافة إلى تسديد الاشتراكات للضمان الاجتماعي

كذلك هناك نوع آخر من التقاعد، يسمى بالتقاعد المسبق ، يمكن أن يحال الموظف عليه إذا فقد عمله بصفة لا إرادية ، بسبب إعادة ضبط مستويات العمل التي تقررها الحكومة ، حسب نص المواد 02،03،01 و04 من المرسوم 98-317 المؤرخ في 1998/10/03 ، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ج ر العدد 74 وهو إجراء قامت به الحكومة يمس بعض المؤسسات الاقتصادية

2- شروط التقاعد المسبق

- أن يبلغ على الأقل خمسين 50 سنة إذا كان ذكرا أو خمسة وأربعين سنة 45 إذا كانت أنثى.

- أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 عشرين سنة على الأقل.

- أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ، منها السنوات الثلاث 03 السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت أو تخول الحق في التقاعد المسبق.

- أن يكون مسجلا في القائمة الاسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، وتؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين².

3- شروط التقاعد النسبي الذي نصت عليه المادة 02 من الأمر 97-13 ، الفقرة 2 ابتداء من الخمسين 50 يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي،نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل ، أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي ، تقلص 05 سنوات بالنسبة للنساء العاملات وبعد قرار الإحالة

¹ علي عبد القادر ، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر المهني في العلوم القانونية والإدارية ، جامعة أحمد وداية ، أدرار ، 2015-2016 ، الصفحة 10

² عبد الكريم بلعراي و توفيق نعيمة ، المرجع السابق ، الصفحة 201

على التقاعد في هذه المادة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعدم الأثر
1.

4- إجراءات الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال، وإذا اثبت المعني صلاحيتها تجاه نظام التقاعد، بمجرد إحالته على التقاعد، يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق وتسديده بصفة منتظمة²

5- آثار التقاعد

بعد الإحالة على التقاعد يستفيد الموظف من حقوق تتمثل في مبلغ يتم تحديده بناء على معيارين أساسيين هما :

- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاث الأخيرة من نشاطه
- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد .

انطلاقا من هذين المعيارين، يستخلص مبلغ معاش مستحق على أساس 2.5% من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد دون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة للاعتداد بها 32 سنة ويساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية 80% من مرتب المنصب علما بان هذا

المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع للاشتراكات والضمان الاجتماعي (الساعات الإضافية - العلاوات... إلخ)³

للاشارة : معاش التقاعد هو: حق يستفيد منه الموظف مدى الحياة وهو يشمل نوعين :

أولا :معاش مباشر: وهو يمنح على أساس نشاط الموظف ذاته مع إضافة زيادة منحة الزوج المكفول .

¹ عبد الكريم بلعربي و توفيق نعيبي ، المرجع السابق ، الصفحة 201

² علي عبد القادر ، المرجع السابق ، الصفحة 15

³ نفس المرجع ، الصفحة 16

ثانياً: معاش منقول : يتضمن معاشاً إلى الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش اليتامى و الأصول¹.

الفرع الثالث : ضوابط انتهاء الخدمة في الوظيفة العمومية بسبب الوفاة

لا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزامات للإدارة المعنية إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة، حيث تنص المادة 47 من قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد على : " يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى ، المعرفين في المادة 67 أدناه من منحة الوفاة . " وهم حسب المادة 67 :

- زوج المؤمن له

- الأولاد المكفولين والذين يقل عمرهم عن الثامنة عشرة 18 سنة وكذلك الأولاد المكفولين الذين يقل عمرهم عن 21 سنة وأبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجراً يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون

- الأولاد الذين يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة

- البنات دون دخل أياً كان عمرهن

- الأولاد أياً كان عمرهم والذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط ما مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن

- أصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد²

1- حق التأمين على الوفاة: هذا الحق يهدف إلى إفادة ذوي حقوق المؤمن له وهم الزوجة و الأولاد المكفولين ، الأصول المؤمن لهم ، وهذا الحق يقدر بإثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر

¹ صبرينة بوراس ويسمينه بوشملة ، المرجع السابق ، الصفحة 26

² عبد الكريم بلعراي وتوفيق نعيمة ، المرجع السابق ، الصفحة 201

الشهري للموظف¹، وهذا ما نصت عليه المادة 48 من القانون 83-12 وتدفع المنحة مرة واحدة وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع بالتساوي كما قررتها المادة 50 من نفس القانون²

2- طريقة إثبات الوفاة

يجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي إذ لا تكفي وصول برقية إلى الجهة التي يعمل بها الموظف أو سماع خبر الوفاة في الإذاعة أو قراءتها في الصحف وإنما يعتمد قرار الوفاة من تاريخ حدوثه بشهادة الوفاة وليس من تاريخ علمها به³.

المطلب الثاني : ضوابط إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية بالطرق غير العادية
سنحاول التطرق في هذا المطلب إلى ضوابط إنهاء الخدمة في كل من : العزل ، والتسريح والمتضمن بدوره التسريح لفقدان الجنسية وكذا فقدان الحقوق المدنية وهي الحالات المنصوص عليها في المادة 216 من الأمر 06-03

الفرع الأول : ضوابط إنهاء الخدمة عن طريق العزل

سبق وذكرنا أن العزل يكون نتيجة تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول وهنا وفق ما ذكرته المادة 184 من الأمر 06-03 السالف بالذكر وعليه سنحاول التطرق لضوابطه

1- شروط العزل

- لا يتم العزل إلا بعد موافقة لجنة الموظفين فالإدارة ملزمة برأي اللجنة في هذه الحالة⁴

- الغياب عن العمل لمدة 15 يوما متتالية دون عذر مقبول وهو ما نصت عليه المادة 184 من الأمر 06-03

¹ صيرينة بوراس ويسمينه بوشملة ، المرجع السابق ، الصفحة 35

² عبد الكريم بلعراي وتوفيق نعيمي ، المرجع السابق ، الصفحة 201

³ نفس المرجع ، الصفحة 201

⁴ علي عبد القادر ، المرجع السابق ، الصفحة 44

- رفض الموظف الالتحاق بالمنصب المعين فيه لثلاث مرات متتالية بعد انتهاء فترة الاستيداع ، أو نسيانه تقديم طلب إدماجه شهرين قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع ، وهذه الحالة لم يتعرض لها المشرع الجزائري بل أحال تحديد كفيات تطبيقها عن طريق التنظيم في نص المادة 153 من الأمر 03-06 .¹

2- إجراءات العزل

يتم تطبيق العزل بالطرق التالية :

- التأكد من الغياب الجسماني للموظف ، أما الموظف الحاضر الذي يرفض ضمان القيام بالخدمة فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب ، فهو يخضع للنظام التأديبي المعمول به بهذا الصدد²
- توجيه إذار بعد الغياب غير المبرر للموظف لمدة تتجاوز 48 ساعة مع إشعار بالاستلام ليلتحق بعمله وإذا لم يستجب بعد انقضاء مدة 48 ساعة من تسلمه رسالة الإذار تحال الوضعية على لجنة الموظفين ، وجاء المنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/21 المتعلق بالإجراءات الخاصة بالإجراءات الموجهة للموظفين المتخلفين عن مناصب عملهم ، فيكون بإرسال إذارين الأول والثاني في خلال 48 ساعة إلى آخر عنوان معروف به الموظف مؤشر عليه من مصالح البريد وبعد مرور شهرين من تاريخ توقيف الموظف ولم يلتحق بعمله يترتب عليه العزل³

3- آثار العزل

- نصت المادة 185 من الامر 03-06 على : " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية "
- يمكن للموظفين المفصولين الذين لا تتوفر فيهم شروط الإحالة إلى المعاش أن يحصلوا على تعويض ، ولا يعتبر ذلك مكافأة، و كذلك للعاملين غير الدائمين بالدولة الحق في التعويض

¹ سعيد مقدم ، المرجع السابق ، الصفحة 335

² نفس المرجع ، الصفحة 335

³ علي عبد القادر ، المرجع السابق ، الصفحة 45

- إن قدم الموظف طلب الرجوع إلى 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 بقوة قاهرة وفي هذه الحالة على الإدارة و اللجنة التأديبية ، التحقق من الأسباب و المبررات التي قدمها 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 : ضوابط إنهاء الخدمة عن طريق التسريح

ينقسم التسريح الى ثلاثة اقسام اولها التسريح التأديبي وثانيها التسريح الاداري والثالث التسريح القضائي وهو ما سنحاول تسليط الضوء علي ضوابط كل منها على حدا فيما سيأتي :

1- ضوابط إنهاء الخدمة عن طريق التسريح التأديبي :

أ- شروطه : بالنسبة للحالة الأولى للعزل تتم في حال ارتكاب الموظف لأحد الأخطاء المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية والتي تنص على ما يلي :

" تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

- الاستفادة من امتيازات ، من أي طبيعة كانت ، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته ،
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل ،
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة ،
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة ،
- تزوير شهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر

¹ محمد ريقط ، المرجع السابق ، الصفحة 31

ب- إجراءاته :

- نصت المادة 173 من الأمر 03-06 " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً ، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي ..."

- نصت المادة 165 من الأمر 03-06 في فقرتها الثانية على : "...تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، المجتمعمة كمجلس تأديبي والت يجب أن تبت في القضية المطروحة في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها"

نصت المادة 166 من الأمر 03-06 على : " يجب أن يخطر المجلس

التأديبي ، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ ..."

ج- آثاره :

نصت المادة 185 من الامر 03-06 على : " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية

بعد تطرقنا إلى التسريح التأديبي سننتقل إلى التسريح الإداري وصوره المختلفة :

2- ضوابط إنهاء الخدمة عن طريق التسريح الإداري :

وهو الذي ينقسم بدوره الى الصور التالية :

أ- ضوابط تسريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية

قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06 ،لم يتضمن في طياته التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية، باستثناء الموظف المتريص فالإدارة تحوز سلطة تقديرية حيث أن القانون الساري

للوظيفة العمومية رقم 03/06 ، قد أعطى الإدارة المستخدمة سلطة تقديرية واسعة وخطيرة في مواجهة الموظف العمومي المتربص، حيث يمكن من خلال ذلك تمديد المدة الإضافية المساوية لفترة التربص الأولى وهي محددة بسنة خدمة كاملة ولا معقب على رأيها، إضافة على ذلك خُطورة الإجراء الذي تتحلّى به الإدارة في تسريح الموظف المتربص بدون إشعار مسبق أو تعويضات حتى إذا كان التسريح ينطوي على تعسف في استعمال السلطة تُجاهه، وقد اكتفى المشرع الجزائري وفقاً للقانون السالف ذكره بتقييم الموظف العمومي الدائم في مردوديته بناء على كفاءته¹ ، حيث نصت المادة 99 ، من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره، على أن: "يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية :

-الكفاءة المهنية

-الفعالية و المردودية،

-كيفية الخدمة."

ب- ضوابط التسريح بسبب عدم اللياقة الصحية

جدير بالذكر أن قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03/06 ، لم يتضمن في طياته إجراء التسريح الإداري الناتج عن عدم اللياقة الصحية، بل اكتفى فقط بالنص على توافر اللياقة الصحية ضمن شروط التوظيف، حيث نص القانون السالف ذكره في المادة 75 منه على أن : " تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها"

أما إذا تعرض الموظف العمومي لعجز جسماني دائم يمنعه من أداء الوظيفة، فالإدارة قد تكون مضطرة لتسريح الموظف العمومي تسريحاً إدارياً لسبب عدم اللياقة الصحية تحت رقابة هيئة

¹ زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 115

الضمان الاجتماعي التي تمنحه منحة المعاش وريع العجز مع كفالة تكاليف علاجه
وفُحوصاته¹

ج- ضوابط إلغاء الوظائف العليا :

جدير بالذكر أن المشرع الجزائري، نص على إلغاء الوظيفة العليا خلاف الوظيفة العمومية العادية التي ضمن لها الاستقرار وهذا ما أكده في المادة 17 من المرسوم 59/85 على أنه: "يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار والأمن في وظيفتهم وهذا الإلغاء يكون مناطه لأسباب واعتبارات سياسية، بحيث تُشكل المعيار الأساسي والضابط الذي يحكم هذه الوظائف، لذلك يتم تسريح الإطارات العليا بذات الوسيلة التي يتم فيها تعيينهم، وقد نصت المادة 27 من المرسوم 226/90، المتضمن الشروط النوعية الإضافية لبعض الوظائف على أن: "تنتهي مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بإحدى الطريقتين الآتيتين :

- بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين

- بطلب من المعني²

اما بالنسبة لما يسمى بالتسريح التقديري وهو يتعلق بالسلطة التي يمارسها حسب الحالة رئيس الجمهورية أو الوزير الأول لإنهاء مهام الموظفين المعيّنين في الوظائف العليا أو مناصب عليا حسب المواد من 10 إلى 18 من الأمر 03/ 06 المذكور، حيث ضبط المرسوم 90 -226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الشروط الواجب توافرها للتعيين في الوظائف العليا وكذا الآثار المترتبة على قرار الإعفاء من هذه الوظائف لاسيما المواد من 27 إلى 34 منه. وبالتالي فالقانون رسم إطارا دقيقا لتسوية الوضعيات الناتجة عن قرار الإعفاء من المهام، لأن الممارس لوظيفة عليا في حال إنهاء مهامه أو حذف منصبه أو عندما يدعى في صلب قرار التسريح إلى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين فيها بعد مضي سنة كاملة يحال إلى وضعية إجازة خاصة تقدر مدتها بناءا على شهرين مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون أن

¹ زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 121

² نفس المرجع ، الصفحة 128

تتجاوز إثني عشر شهرا مدفوعة المرتب . إثر هذه الإجازة يحال إلى التقاعد إذا توفرت فيه شروط التقاعد أو يعاد إلى رتبته الأصلية إذا كان يملك صفة موظف وإلا فيتم تسريحه¹

آثار الغاء الوظائف العليا

- احتفاظ الموظف السامين برتبتهم الأصلية ولو كان زائد
- شاغلها الذي سرح يعاد إدماجه في سلك وظيفته الأصلية والرتبة المستحقة له مع احتساب مدة الأقدمية في الترقية²

د- ضوابط تسريح الموظف بسبب فقدان الجنسية الجزائرية

الحالات التي حدد فيها المشرع فقدان الجنسية والتجريد منها ، نجدها في نص المواد من 18 إلى 24 من الأمر 01/05³.

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

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

أما بالنسبة للتجريد من الجنسية حددها المشرع الجزائري في المادة 22 من الأمر 05

-01 كالتالي:

- كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية ، يمكن أن يجرد منها:

¹ عبد الكريم بلعراي وتوفيق نعيمي ، المرجع السابق ، الصفحة 203

² نفس المرجع ، الصفحة 129

³ الأمر رقم 01-05 المؤرخ في 2005.1.27 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 1970/12/15 ، الموافق بالقانون رقم 08-05 المؤرخ في 2015 / 05 / 04 ، الجريدة الرسمية رقم 43 المتضمن قانون الجنسية الجزائري

- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية
الجزائر

- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 05 سنوات
سجنا من أجل جنائية ،

- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تنتافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح
الدولة الجزائرية ، ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد
وقعت خلال العشر 10 سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية ، ولا يمكن
إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس 05 سنوات اعتباراً من تاريخ ارتكاب
تلك الأفعال . حيث يتم إجراء التجريد بموجب مرسوم بعد تمكين المعني من تقديم
ملاحظاته في أجل شهرين كاملين . كما أنه لا يمتد التجريد إلى زوج المعني وأولاده
القصر غير أنه يجوز تجريد الأولاد القصر إذا كان التجريد يشمل الأبوين . تلك هي
الحالات المنصوص عليها قانوناً في فقدان و التجريد من الجنسية الجزائرية، والتي
تثبت بموجب مرسوم¹.

3- ضوابط إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية عن طريق التسريح القضائي

قد تؤدي أصداء الحكم الجزائي إلى تسريح الموظف العمومي بقوة القانون، حيث يصدر
التسريح تبعاً للحكم الذي ينطوي على عقوبة جزائية، لاسيما أن القانون يدين الموظف
والحكم عليه جزائياً في الجرائم التي يرتكبها، من ثم فإن العقوبة الجزائية إلى جانب ما
تحدثه من تأثير في المتابعة الجزائية والتأديبية، فإنها تحدث أيضاً أصداء من الناحية
الوظيفية يتضمنها الحكم الجزائي بحرمان الموظف من تولية الوظائف سواء كان ذلك
مؤقتاً أو ، ناهيك على أن العقوبة الجزائية التي توقع على الموظف العمومي خلال
صدورها دائماً في حكم جزائي يمكن أن تقضي به إلى حرمانه من وظيفته دون تدخل
الإدارة²

1- شروط الحكم الجزائي المؤثر في العلاقة الوظيفية :

- أن يكون الحكم الجزائي صادر عن محكمة وطنية

¹ عبد الكريم بلعراي وتوفيق نعيبي ، المرجع السابق ، الصفحة ، 198 والصفحة 199
² زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 149

- أن يكون الحكم الجزائي نهائي تُجاه الموظف العمومي¹

2- إجراءات التسريح القضائي

أقر المشرع الجزائري في المادة 174 من قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03 بتوقيف الموظف العمومي الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، ويمكن أن يستفيد خلال مدة ستة أشهر، ابتداء من تاريخ توقيفه على الإبقاء بجزء من راتبه بما لا يتعدى النصف، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تُسوى وضعية الموظف العمومي الإدارية، إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائي

يتضح جلياً مما سبق ذكره أنه يمكن للإدارة إما :

- تأجيل اتخاذ أي قرار إلى غاية البت في الدعوى الجزائية إذا كانت الجريمة لا تستحق توقيف الموظف

أو تعليق الرابطة الوظيفية بينها وبين الموظف بالتوقيف كإجراء تحفظي إلى غاية صدور حكم نهائي لكي تكون عقيدتها بالإدانة وتُصدر قرار التسريح كأثر لمضمون الحكم الجزائي الذي ينطوي على عقوبة جزائي²

جدير بالذكر إلى أن المشرع الجزائري أدرج عقوبة العزل من ، حيث نص القانون 23/06 على أن: " يتمثل الحرمان من الخدمة كعقوبة تكميلية ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف العمومية التي لها علاقة بالجريمةوفي حالة الحكم بجناية، يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها لمدة أقصاها عشر (10)سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه ."

كما نص نفس القانون السالف ذكره أنه: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المنصوص عليها في المادة 9 مكرر 1 . إضافة إلى ذلك نص على أنه: "يجوز الحكم على الشّخص المدان لارتكابه جناية أو جنحة

¹ زياد عادل ، المرجع السابق ، الصفحة 151

² نفس المرجع ، الصفحة 158

بالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط، إذا ثبت للجهة القضائية أن للجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاولتهما، وأن ثمة خطر في استمرار ممارسة لأي منهما.....".

تأسيساً على ذلك يستشف بأن المشرع الجزائري جعل الحكم الجزائي بجناية يرتب أثره بتوقيع العقوبة التكميلية وجوبياً، أما بالنسبة للجنح فهو أمر جوازي، من ثم فهي متاحة للسلطة التقديرية للقاضي تبعاً لنوع وأوضاع ارتكاب الجريمة من طرف الموظف، وهذا ما هو واضح في نصوص قانون العقوبات من خلال استعمال المشرع لعبارة "يجوز" في الجنح، وعبارة "يجب" في الجناية، لذلك يستطيع القاضي الجزائري أن ينطق بها إذا استلزم الأمر ذلك حتى يترتب التسريح كأثر للعقوبة التكميلية¹

3- الضمانات المتاحة للموظف في حال تسريحه

نصت المادة 167 من قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 06-03

- مواجهة الموظف العمومي بالفعل المنسوب إليه
- الاطلاع على ملفه التأديبي كاملاً في أجل 15 يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية

نصت المادة 169 من الأمر 06-03 على: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً

ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

¹ زياد عادل، نفس المرجع، الصفحة 164

الختامة:

مما سبق لنا التطرق إليه سواء بالنسبة لإنهاء الخدمة في قانون العامل أو بالنسبة لإنهاء الخدمة في القانون الأساسي للوظيفة العامة لاحظنا وجود نقاط تشابه والتقاء كثيرة بين تعامل وضبط كلا القانونين لحالات إنهاء الخدمة رغم وجود اختلاف بين صفتي الموظف والعامل سواء من ناحية الجهة المستخدمة أو من ناحية إبرام عقد العمل بالنسبة للعامل أو طرق توظيف الموظف العمومي ، وكذلك الاختلاف من ناحية القانون الذي يخضع له كل منهما أو حتى الجهة القضائية المخولة للنظر في النزاعات التي يتعرض لها كل منهما ، وهذا لا ينفي وجود الاختلاف بينهما في التعامل مع بعض الحالات من إنهاء الخدمة وهو ما سنعرضه فيما يلي :

أوجه الاختلاف : والتي تتمثل في ما يأتي

- طرق إنهاء الخدمة بالنسبة للعامل تخضع بالإضافة إلى القانون والتنظيم إلى إرادة طرفي علاقة العمل وكذا إلى الاتفاقات والاتفاقات الجماعية بشكل مختلف عن حالات إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية والتي يتم تنظيمها بواسطة النصوص القانونية والتنظيم فقط
- إمكانية الإلغاء القضائي للعقد المبرم بين صاحب العمل والعامل بسبب بطلانه خلافا عن العلاقة الوظيفية التي تتم بشكل عام عن طريق التعيين والترسيم وليس إبرام العقود
- إمكانية تسريح العامل لأسباب اقتصادية خلافا عن الموظف الذي لا يتعرض لمثل هذا الإجراء إلا في حالة الوظائف العليا
- قدرة العامل على التخلي عن منصب عمله اتفاقا مع المستخدم ولكن هذا الفعل يعاقب عليه القانون 06-03 بالعزل وعدم القدرة على الالتحاق بوظيفة أخرى في الوظيفة العمومية
- إمكانية إنهاء علاقة العمل بسبب انعدام الكفاءة المهنية خلاف العلاقة الوظيفية التي لا تنتهي لهذا السبب
- انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية بالنسبة للموظف لا يتعرض له العامل
- خضوع التسريح التأديبي بشكل كبير للسلطة التقديرية للمستخدم في قانون العمل بنما يخضع للقانون والتنظيم في الوظيفة العمومية

أوجه الشبه : وتتمثل فيما سيأتي :

- ضمان كل من قانون العمل والقانون الأساسي للوظيفة العمومية للحق في التقاعد والحق في الاستقالة

- خضوع كل من العامل والموظف على حد سواء لقانون الضمان الاجتماعي في حال إنهاء الخدمة بسبب التقاعد أو الوفاة

ونستشف مما سبق أن قانون العمل والوظيفة العامة يتقاربان من حيث الحقوق الرئيسية للموظف والعامل كالأستقالة ، التقاعد ، والوفاة ، إلا أنها تختلف في حالات تتعلق بتنظيم الحياة العملية والعلاقة الوظيفية بين العامل والمستخدم وبين الموظف والإدارة باختلاف طبيعة المؤسسة والهيئة التي ينتمي إليها كل من العامل والموظف .

في النهاية نجد ان كل من الموظف والعامل يتمتعان بالحماية القانونية من المشرع الذي حاول تذليل العقبات أمامهما وإعطاءهما القدر المناسب من الحماية لحقوقهما وحرّياتهما سواء فيما يتعلق بشخصهما او فيما يتعلق بضمان حقوق ذوي حقوقهما من بعدهما سواء في حالتى الوفاة أو العجز ، كما حاول المشرع حماية حقوق المستخدم والحفاظ على استمرارية مؤسسته بالشكل المناسب وكذا حماية المرفق العام وضمان السير الحسن له .

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر

1-القوانين والأوامر

- الأمر 156/66 متضمن قانون العقوبات ج ر عدد 47 الصادرة في 12-07-1966
- الأمر رقم 01-05 المؤرخ في 27.1.2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 ، الموافق بالقانون رقم 05-08 المؤرخ في 04 / 05 / 2015 ، الجريدة الرسمية رقم 43 المتضمن قانون الجنسية الجزائري
- قانون رقم 15-16 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية العدد 78
- أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 الصادرة بتاريخ أول شوال 1410

2- المراسيم

- المرسوم 10/94 مؤرخ في 26 جويلية 1994 متعلق بالتقاعد المسبق ج ر عدد 34 الصادرة بتاريخ 01 جويلية 1994
- المرسوم 317/98 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر عدد 74 الصادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998

ثانيا : المراجع

1- الكتب

- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر 2004
- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010
- محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2011
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة – الجزائر 2010

- ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، الطبعة الثانية 2006

2- رسائل ومذكرات التخرج

- زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضمائنه ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2016
- أمال بن رجال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق فرع عقود و مسؤولية ، كلية الحقوق بجامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، 2007-2008
- خيرة عبد المولى ، عقد العمل المحدد المدة ، أطروحة ماجستير ، جامعة وهران السانية ، 2008/2009،
- فريدة مسعودان ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2005-2008
- بشير بن بيقى ، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان ، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم ، 2017-2018
- صبرينة بوراس ويسمينه بوشملة ، حماية حقوق الموظف العام وضمائنه في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، جامعة أكلي محند أولحاج – البويرة ، السنة الجامعية: 2015/2016
- صفية دهيمش ، تعليق و إنهاء عالقة العمل الفردية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، السنة الجامعية 2016-2017
- محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق -تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر – بسكرة ، 2014-2015
- نادية بلقاسم و فاطمة مسعودي ، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، جامعة أكلي محند أولحاج – البويرة ، 2016
- علي عبد القادر ، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر المهني في العلوم القانونية والإدارية ، جامعة أحمد وداية ، أدرار ، 2015-2016
- قدور خليل و عبد الكريم وانز ، عقد العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق ، الجامعة الإفريقية أحمد دراية بأدرار، السنة الجامعية 2017-2018

- هاجر محمد حسان و أسماء بن عيسى ، انتهاء علاقة العمل في ظل قانون 90-11 المعدل و المتمم ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة ، 2014-2015

3-المقالات

- بن عزوز بن صابر ، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد الرابع ، جوان 2017
- . مهدي بخدة ، مقال بعنوان النظام القانوني للاستقالة -دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري- ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11 ، العدد 02- 2019
- عبد الكريم بلعراي و توفيق نعيبي ، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة والقانون ، المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر) ، العدد 16 جانفي 2017

4	مقدمة:
4	الفصل الأول : طرق تنظيم تشريع العمل الجزائري لإنهاء الخدمة
5	المبحث الأول : حالات إنهاء الخدمة في تشريع العمل الجزائري
6	المطلب الأول : حالات إنهاء علاقة العمل الخاضعة لإرادة طرفي العقد
9	المطلب الثاني : حالات إنهاء علاقة العمل التي لا تخضع لإرادة طرفي العقد
16	المبحث الثاني : ضوابط إنهاء الخدمة في تشريع العمل الجزائري
16	المطلب الأول : ضوابط إنهاء الخدمة في الحالات الخاضعة لإرادة طرفي العقد
	المطلب الثاني : ضوابط إنهاء الخدمة في حالات إنهاء علاقة العمل التي لا تخضع لإرادة طرفي العقد
31	31
43	الفصل الثاني : طرق تنظيم القانون الأساسي للوظيفة العامة لإنهاء الخدمة
44	المبحث الأول : حالات إنهاء الخدمة في الوظيفة العامة
44	المطلب الأول : الطرق العادية لإنهاء الخدمة في الوظيفة العامة
48	المطلب الثاني : الطرق الغير العادية لانتهاء الخدمة في الوظيفة العامة
56	المبحث الثاني : ضوابط إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية
56	المطلب الأول : ضوابط الطرق العادية لإنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية
62	المطلب الثاني : ضوابط إنهاء الخدمة في الوظيفة العمومية بالطرق غير العادية
72	الخاتمة:
74	قائمة المصادر والمراجع

