

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق  
تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: العلوم القانونية والإدارية

رقم: .....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان

# إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري

إشراف الدكتور :

حجاب عبد الله

إعداد الطالبة :

- قندوز زهرة

لجنة المناقشة :

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. فريجة محمد هشام	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. حجاب عبد الله	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا ومقررا
د. مقروف محمد	أستاذ محاضر -أ-	ممتحنا

السنة الجامعية : 2022/2021

27 يونيو 2020

\*ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في .....  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): تقدوز زهرية الصفة: طالب ~~اساتذ~~ ~~باحث~~  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 206808333 والصادرة بتاريخ 23-06-2021  
المسجل(ة) بكنية / معهد المعوقا والعلوم سياسيا قسم المعوقا  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج . مذكرة ماستر . ~~مذكرة دكتوراه~~ ~~أطروحة دكتوراه~~)  
عنوانها: إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل  
الاسترخح الجزائري

أصرح بشرفي أنني التزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 20.06.2021

توقيع المعني (د)



## استمارة معلومات

الصورة

المعلومات الشخصية:

الاسم: مرمرة

اللقب: كندوز

اسم الأب: مالت

اسم ولقب الأم: كندوز مرزاقية

تاريخ الازدياد: 09-09-1996 مكان الازدياد: بلعانية ولاية المسيلة

رقم الهاتف: 0663 69.0276

البريد الالكتروني:

العنوان الشخصي: ص 387 مسكن المسيلة

الباكالوريا:

المعدل: 10,45 الشعبة/التخصص: علوم تجريبية سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2015

الليسانس:

تخصص الليسانس: قانون عام

الدفعة/سنة التخرج: 2017

الماستر:

تخصص الماستر: قانون اداري

الدفعة/سنة التخرج: 2021 - 2022

المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام)

الوضعية المهنية:

عاطل عن العمل:

موظف:

في حالة موظف:

قطاع خاص:

وظيفة عمومي:

اسم المؤسسة / الشركة:

المصلحة المستخدمة:

الرتبة في العمل:

الصيغة:

نوع العقد:

موظف في إطار عقود:

موظف دائم:

امضاء الطالب

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والشكر له على فضله وإحسانه

إذ أنعم علينا في إنجاز هذا العمل المتواضع

والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا  
بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك جل جلالك وعظم سلطانك  
يطيب لنا أن نتقدم بالشكر الجزيل وفائق التقدير وكامل الاحترام إلى أستاذنا المشرف  
حجابه عبد الله على إشرافه على هذه المذكرة وعلى توجيهاته ونصائحه القيمة شكلية  
كانت أم موضوعية وإبداء الرأي السديد لنا التي ساهمت في إثراء موضوع دراستنا  
كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر وجيل الامتنان إلى الأستاذ بوجاية كمال على كل  
ما قدمه لنا من نصائح وتوجيهات والتي كانت أصدق دليل وخير معين لنا  
كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة الذين تواضعوا بغية الاطلاع على عملنا ومناقشتنا فيه  
وعلى ما بذلوه من جهد في تقويم هذه المذكرة

# مقدمة

تعتبر الدولة شخص معنوي وبذلك لا يمكنها القيام بمهامها والتزاماتها إلا من خلال الأشخاص الطبيعية، والمتمثلة في الأفراد الذين تقوم الدولة بإسناد المهام والاختصاصات إليهم بغية تسيير المرافق العامة وتحقيق أهدافها الأساسية والمتمثلة في المنفعة العامة والصالح العام، وذلك عن طريق تقديم خدمة عمومية، ولذا استحدثت الدولة جهازا حكوميا أطلق عليه الوظيفة العامة، حيث تعتبر هذه الأخيرة من أبرز موضوعات القانون الإداري المهم أساسا بالأشخاص المعنوية العامة، وعلى اعتبار أن كيانه لا يقوم إلا بممثليه وهم الأشخاص الطبيعية، ولا يمكنه التعبير عن إرادته إلى عن طريقهم ومن خلالهم، ومنه ظهرت العلاقة بين هؤلاء الأشخاص أو ما يطلق عليهم اسم الموظفون العامون وبين الإدارة.

وهذا ما جعل المشرع الجزائري يتدخل بوضعه القانون الأساسي للوظيفة العمومية من أجل تنظيم العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة، وذلك بتوضيح شروط التعيين في الوظائف العامة وطرق الإلتحاق به، بالإضافة إلى الحقوق والواجبات المنوطة بالموظف، وكذا تحديد حالات الانقضاء لهذه العلاقة وبالتالي سقوط صفة الموظف العام .

وإن إنهاء العلاقة الوظيفية تحكمه شروط وتنظمه إجراءات معينة، كذلك لا بد من توافر أسباب لإنهائها وهذه الأسباب قد تكون دائمة أو مؤقتة، وتتجر عن إنهاء العلاقة الوظيفية مجموعة من الآثار القانونية التي تؤثر على حياة الموظف العام .

وتتمثل أهمية موضوع إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري في طريقة إنهائها والجانب التشريعي الذي ينظم العلاقة بين الموظف والإدارة والاسباب التي تنهي العلاقة الوظيفية بصفة عادية أو استثنائية، ليضمن الموظف حقوقه له ولذويه، بالإضافة إلى متابعة تنفيذ القوانين والإجراءات التي تنظم الوظيفة العامة.

### أسباب اختيار الموضوع :

- طبيعة الاختصاص الذي اخترناه في الماستر والذي هو القانون الإداري والموظف العمومي أبرز مواضيعه.

- محاولة تسليط الضوء على أبرز حالات إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري..

- الرغبة في معالجة موضوع إنهاء العلاقة الوظيفية لما يلعبه من دور في تسيير المرفق العام.

### إشكالية البحث :

من بين أهم المواضيع التي تناولها القانون الإداري بصفة عامة وقانون الوظيفة العامة بصفة خاصة مسألة إنهاء العلاقة الوظيفية، والتي تعتبر نقطة حساسة بالنسبة للإدارة من جهة والموظف العمومي من جهة ثانية، ومنه ارتأينا تناول هذا الموضوع بوضع الإشكالية التالية:

كيف تناول المشرع الجزائري مسألة إنهاء العلاقة الوظيفية ؟ ما الطبيعة القانونية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري؟

### المنهج المتبع :

- المنهج الوصفي : الذي يتناسب والدراسات القانونية وذلك لمعرفة موقف المشرع من بعض المسائل القانونية.

- المنهج التحليلي : والذي يستعمل في تحليل النصوص القانونية التي وضعها المشرع الجزائري.

### خطة الدراسة :

ومن خلال الإشكالية السابقة الذكر يمكن تقسيم موضوع الدراسة - إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري - إلى : مقدمة وفصلين ، الفصل الأول كان أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية واشتمل على مبحثين المبحث الأول أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة أما المبحث الثاني فكان اسباب انتهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة ، أما بالنسبة للفصل الثاني فجاء تحت عنوان اثار انتهاء العلاقة الوظيفية على المسار المهني للموظف العام واشتمل أيضا على مبحثين المبحث الأول أثار انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة أما المبحث الثاني فكان أثار انتهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة ، وخاتمة.

# الفصل الأول

## أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية



نجد أن المشرع الجزائري قد حصر أسباب الخدمة في سبعة أسباب وتكاد تشترك أغلب التشريعات مع التشريع الجزائري في هذه الأسباب التي يتم بها فقدان صفه الموظف وبالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية وسوف تعتمد دراستنا على الأسباب الارادية التي تظهر فيها ارادة الموظف إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي للموظف القدرة على إنهاء العلاقة الوظيفية ولا يتحكم فيها. ولذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين العلاقة الوظيفية الدائمة في المبحث الأول والمؤقتة في المبحث الثاني.

### المبحث الأول : أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة

حسب ما جاء في المادة رقم 216 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية فان الاستقالة التي يتقدم بها الموظف العام الذي يشغل فيه وكذا الطلب في التقاعد كل حالته وصوره يعتبران حالة طبيعية قانونية من اجل انهاء الحياه الوظيفية بصفه عادية واراديه له مقابل المادي ومعنى يستفيد منه خلال ما تبقى له من حياته بعد انقطاع عن الوظيفة بسبب التقاعد الارادي والتقاعد الطبيعي.

إذا كما تعتبر الاستقالة العزل أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية كما تعتبر نهاية طبيعية للحياة الوظيفية فهي تمثل حدثا هاما بالنسبة للموظف العام وكذلك بالنسبة للإدارة حيث تفتح له الحق الاستفادة من معاش، وسنتناول كل هذا في المطالب التالية:

#### المطلب الأول : الإحالة على التقاعد

يعتبر التقاعد إحدى وسائل إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته المستخدمة ويأخذ هذا الأخير عدة صور في النظام القانوني الجزائري بالنسبة للموظفين العاديين في المؤسسات والإدارات العمومية، إذ قد يكون قبل بلوغ الموظف السن القانوني للتقاعد، كما يكون في الحالات العادية ببلوغ الموظف للسن القانوني للتقاعد، أما شاغلي الوظائف العليا في الدولة فقد خصهم المشرع بنظام قانوني خاص.

#### الفرع الأول: تعريف الإحالة التقاعد

نصت المادة 33 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر على ما يلي " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".<sup>1</sup> ويعتبر التقاعد النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة، أي أنه نهاية المسار المهني للموظف والذي يبتدىء من يوم تعيينه لغاية يوم خروجه على التقاعد أو المعاش.

والإحالة على التقاعد هو قرار إداري تتخذه الإدارة، أو بطلب من الموظف سنا معينة

<sup>1</sup> - أنظر المادة 35 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حدا معينا.<sup>1</sup>

والتقاعد وسيلة من أجل تشبيب الإدارة، وإعطائها نفسا جديدة، بالنظر لكون الموظفين المحالين على التقاعد غالبا ما يكون سنهم في حدود الستين، وهو الأمر الذي نادى به الوزير الأول الجزائري، من خلال التعليمية رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013<sup>2</sup> والتي من خلالها حث مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية على العمل من أجل إحالة كل من تجاوز الستين سنة على التقاعد، وترك مناصبهم للكفاءات الشابة المؤهلة.

وبصدور قرار الإحالة على التقاعد، تقطع الحقوق المالية المرتبطة بالعلاقة بالوظيفة، لتحل محلها حقوق مالية أخرى وهي المعاش، ولا يستحقها الموظف إلا بعد صدور هذا القرار.<sup>3</sup>

ولم يعرف المشرع الجزائري التقاعد في القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد<sup>4</sup>، وإنما حدد شروطه، إذ نصت المادة 06 منه على ما يلي " يتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

- بلوغ الستين سنة من العمل بالنسبة للرجل، وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.

- قضاء خمس عشرة سنة في العمل على الأقل".

وتجدر الإشارة هنا أن قانون التقاعد لسنة 1983، أسس نظاما موحدا للتقاعد<sup>5</sup> في

<sup>1</sup> - اسعد نزاف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص 345.

<sup>2</sup> - التعليمية رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013، الصادرة عن الوزير الأول المتعلقة بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد، (غير منشورة).

<sup>3</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري دراسة تطبيقية لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2005، ص 378.

<sup>4</sup> - القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج رقم 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983، ص 1803.

<sup>5</sup> - تميز نظام التقاعد قبل صدور القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، بوجود عدة أنظمة للتقاعد فرعية وهي: النظام العام، النظام الفلاحي، نظام الوظيفة العمومية، نظام عمال السكك الحديدية، نظام عمال الكهرباء والغاز، نظام عمال المناجم، وأخيرا نظام رجال البحر.

النشاطات والقطاعات<sup>1</sup>، وهذا ما أكدته المادة الأولى من هذا القانون والتي نصت على ما يلي " يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد"، وهو الأمر الذي رسخته المادة الثانية من نفس القانون، والتي حددت المبادئ الأساسية لتوحيد نظام التقاعد من خلال:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات
- توحيد التمويل.

غير أنه وبالرغم من أن المادة الأولى من قانون التقاعد، نصت على نظام وحيد للتقاعد، إلا أنه وبمرور أربعة أشهر فقط من صدوره، أصدرت الحكومة الجزائرية مرسومين وضعاً فئة من موظفي الدولة في وضعية تمييزية عن سائر الموظفين الآخرين، ويتعلق الأمر بالمرسوم 616-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات التقاعد الأعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة<sup>2</sup>، والمرسوم 617-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة<sup>3</sup> وهو ما يتعارض مع أهداف نظام التقاعد المبني على تضامن أجيال العمال، إذ أن كل جيل يقوم بتمويل صندوق التقاعد لدفع معاشات الجيل الذي سبقه وأحيل على التقاعد<sup>4</sup>.

ونظراً للأوضاع الاقتصادية الصعبة التي مرت بها البلاد خلال سنوات التسعينات، ولجوء الدولة للاستدانة من صندوق النقد الدولي (FMI)، تحتم عليها تطبيق الشروط المجحفة لهذا الأخير لا سيما حل المؤسسات العمومية الاقتصادية، وخصوصتها، وتسريح العمل الأمر الذي دفع الحكومة آنذاك إلى استحداث ما يسمى بنظام التقاعد المسبق بموجب

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، ط1، 2005، ص168.

<sup>2</sup> - المرسوم 616-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة، ج. ر. ج. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983، ص 2837.

<sup>3</sup> - المرسوم 617-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة ج. ر. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983، ص 2840.

<sup>4</sup> - جناوي سعيد، مداخلة شفهية للجلسة العلنية ليوم 27 نوفمبر 2016، الجريدة الرسمية لمناقشات المجلس الشعبي الوطني رقم 266، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2016، ص18.

المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتضمن التقاعد المسبق<sup>1</sup>، والذي تم تطبيقه على عمال القطاع الاقتصادي دون غيرهم من عمال المؤسسات والإدارات العمومية أي الموظفين، تطبيقا لأحكام المادة 02 منه التي نصت على ما يلي " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار تقليص العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم".

وبموجب الفقرة 02 من نفس المادة، والتي نصت على إمكانية تمديد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجزاء المؤسسات والإدارات العمومية، صدر المرسوم التنفيذي 317-98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>، وبالتالي أصبح بالإمكان إحالة الموظفين على هذا النوع من التقاعد.

ولم ينته الأمر بإحداث التقاعد المسبق بل تعدها إلى استحداث نوعين آخرين من التقاعد، حفاظا على السلم الاجتماعي وغضب العمال المسرحين من المؤسسات الاقتصادية تنفيذا لتعليمات الصندوق النقد الدولي، ويتمثلان هذا النوعان من التقاعد في كل من التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي والذان تم استحداثهما بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997<sup>3</sup> المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

وبقيت هذه الأنواع من التقاعد قبل بلوغ السن القانونية، والممثلة في التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي سارية المفعول لغاية الأزمة الاقتصادية التي مست الجزائر سنة 2015، جراء التدهور الحاد لسعر البترول الخام عالميا، مما أثر سلبا على

<sup>1</sup> - المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، يحدث التقاعد المسبق، ج. ر. ج. ج. رقم 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994، ص 08.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 74 الصادرة بتاريخ 06 أكتوبر 1998، ص 10.

<sup>3</sup> - الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997، يعدل ويتم القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتقاعد، ج. ر. ج. ج. رقم 38 صادرة بتاريخ 04 جوان 1997، ص 03.

الموارد الوطنية من العملة الصعبة التي تسهم بشكل كبير في تمويل ميزانية الدولة، والتي دفعت بالحكومة إلى اقتراح مشروع قانون يتعلق بتعديل قانون التقاعد حفاظا على التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد<sup>1</sup>، والذي تم التصويت عليه بالأغلبية وصدر القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016<sup>2</sup> المعدل للقانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، الذي ألغى ضمنا كل أنواع التقاعد قبل بلوغ السن القانونية

### الفرع الثاني: التقاعد قبل بلوغ السن القانونية

الأصل أن سن التقاعد في النظام القانوني الجزائري هو 60 سنة كاملة، كما يمكن للمرأة الموظفة أن تطلب الإحالة على التقاعد في سن الخمسة والخمسين، إلا أن هذا المبدأ ترد عليه إستثناءات، والتي تسمح للموظف بالتقاعد قبل بلوغ السن القانونية السالفة الذكر وتتمثل هذه الاستثناءات في كل من التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي والتقاعد المسبق، والتي تم إلغاؤها بموجب القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 السالف الذكر، ولقد أردنا التطرق لهذه الأنواع من التقاعد حتى تكون دراستنا شاملة وملمة بكل ما يمس الحياة المهنية للموظف، كما ارتأينا الإشارة لها حتى نمنح فسحة للقارئ والدارس المادة الوظيفية العمومية لمعرفة أنواع التقاعد التي عرفها النظام القانوني الجزائري منذ تبني نظام التقاعد الموحد لسنة 1983، وكذا لكون الكثير من الموظفين أو حتى دارسي الوظيفة العامة لا يفرقون بين هاته الأنواع من التقاعد.

**أولا: التقاعد دون شرط السن:** استحدث هذا النوع من التقاعد سنة 1997 في عز الأزمة الاقتصادية التي ضربت الجزائر سنوات المأساة الوطنية، وذلك بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 السالف الذكر، إذ نصت المادة 02 منه على تتميم المادة 06 من قانون التقاعد لسنة 1983، أين أدرج المشرع الجزائري المادة 06 مكرر والتي نصت على التقاعد دون شرط السن في الفقرة الأولى منها " يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع

<sup>1</sup> - أحمد زروال، مداخلة في إطار الجلسة العلنية ليوم الأحد 27 نوفمبر 2016، الجريدة الرسمية لمناقشات المجلس الشعبي الوطني رقم 266، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2016، ص 23.

<sup>2</sup> - القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج. ر. ج. ج. رقم 78 الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016، ص 03.

- الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة 06 أعلاه في الحالات ووفقا للكيفيات الآتية:
- دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثون (32) سنة على الأقل".
  - ولا يستفيد الموظف من هذا النوع من التقاعد، إلا إذا استوفي الشروط الآتية:
  - مدة عمل تساوي على الأقل إثنا وثلاثون (32) سنة، مدفوعة الاشتراكات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
  - طلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن رغبته في الاستقادة من معاش التقاعد دون شرط السن، وبالتالي قطع العلاقة الوظيفية نهائيا بينه وبين الإدارة المستخدمة ويعتبر شرط مدة العمل الإثنى وثلاثون سنة أهم شرط، ولا يدخل في احتساب هذه المدة الحالة التي يكون فيها الموظف في حالة استيداع أو غياب غير مبرر قانونا، كما تعتبر في حكم فترات العمل:
  - " كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.
  - كل فترة انقطاع عن العمل بسبب المرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئات الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنائه
  - كل فترة استقادة خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع حادث عمل يناسب عجزا نسبته 50% على الأقل.
  - كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر.
  - كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.
  - كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة"<sup>1</sup>
  - كما تعتبر فترة عمل أيضا، سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني،

<sup>1</sup> - المادة 11 من القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، ص1804.

وتحتسب بضعف مدتها<sup>1</sup>، وكذا فترات الاستقادة من التقاعد المسبق، في حالة التحاق الموظف من جديد بالوظيفة العمومية.

وبتقديم الموظف لطلب الإحالة على التقاعد دون شرط السن، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بتكوين ملف التقاعد وتقديمه لمصالح الصندوق الوطني للتقاعد الذي يقوم بدراسته وتحديد مبلغ معاش التقاعد الأولي (pre notification)، وتبليغه للإدارة التي بدورها تقوم بتبليغه للموظف الذي يبقى له الخيار بين رفض المبلغ المقترح من الصندوق الوطني للتقاعد وبالتالي يبقى شاغلا لمنصب عمله، وإما يقبله وتستكمل الإجراءات من طرف الإدارة، التي تقوم بإعداد مشروع الإحالة على التقاعد مرفقا بوثيقة مبلغ المعاش الصادرة عن الصندوق الوطني للتقاعد المختص إقليميا، وبالملف الإداري للمعني بالأمر والذي يتكون من قرار التعيين أو الترسيم أو الإدماج في الرتبة، وقرار الترقية في آخر الدرجة، وتودعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة قصد التأشير عليه وتوقيعه لاحقا من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري.

ليتم بعدها تبليغ الموظف ومصالح الصندوق الوطني للتقاعد بقرار الإحالة على التقاعد وشهادة توقيف الراتب، قصد البدء في دفع معاش التقاعد للموظف من طرف هذا الأخير بدلا من الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التقاعد، وتمكين المتقاعد من بطاقة التقاعد بدلا عن البطاقة المهنية التي يتعين عليه إرجاعها للإدارة المستخدمة. كما يتم تبليغ مصالح الوظيفة العمومية بنسخة من قرار الإحالة على التقاعد مرفقا بنسخة من الملف الإداري للمعني بالأمر لاستكمال إجراءات الرقابة اللاحقة المنوط بها.

**ثانيا: التقاعد النسبي:** لا يتعلق الأمر هنا بمعاش التقاعد العادي، وإنما معاش تقاعد يحتسب على أساس مدة العمل التي قضاها الموظف سواء في الإدارة العمومية أو تم جمعها باحتساب مجموعة مدد العمل الفعلية التي قضاها سواء لدى القطاع العام أو القطاع الخاص قبل التحاقه بالوظيفة العمومية.

ولقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو

<sup>1</sup> - المادة 22 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يونيو 1983، سابق الإشارة إليه ، ص1805.



1997 سالف الذكر، إذ نصت المادة 06 مكرر الفقرة 02 منه على ما يلي " ابتداء من سن الخمسين (50) يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، لأن يطلب الاستفادة من معاش التقاعد النسبي .  
وتقلص سن العمل ومدته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس سنوات بالنسبة للنساء العاملات"

وعلى هذا فإن شروط الاستفادة من معاش التقاعد النسبي تتمثل فيما يلي:

- بلوغ سن الخمسين على الأقل بالنسبة للموظف الرجل، وخمس وأربعون بالنسبة للموظفة، والتي يمكن أن يخفض لها السن أيضا إذا ما ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل وفي حدود ثلاث سنوات.<sup>1</sup>
- إثبات الموظف الرجل لعشرين (20) سنة من العمل الفعلي الناتج عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، و خمس عشرة (15) سنة بالنسبة للمرأة الموظفة
- طلب خطي من الموظف، يعلن فيه رغبته في الإحالة على التقاعد النسبي.  
وتجدر الإشارة أن احتساب المدة الفعلية للعمل المطلوبة للاستفادة من معاش التقاعد النسبي وكذا إجراءات الإحالة عليه، تتم وفقا للكيفيات المذكورة بالفقرة الأولى المتعلقة بالتقاعد دون شرط السن.

والتقاعد النسبي يخول لصاحبه إمكانية إعادة التوظيف من جديد في الوظائف العمومية، شريطة تعليق منحة التقاعد التي كان يستفيد منها المعني بالأمر، وهذا ما أكدته المراسلة رقم 4423 المؤرخة في 02 ماي 2012<sup>2</sup> الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الموجهة للسيد (د.م) والذي كان يشغل قبل إحالته على التقاعد النسبي، رتبة أستاذ مساعد (أ) بالمدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي بوهران، مستندة في ذلك على أحكام

<sup>1</sup> - المادة 08 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، ص 1804.

<sup>2</sup> - المراسلة رقم 4423، المؤرخة في 02 ماي 2012، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة للسيد (د.م)، والمتضمنة إمكانية مشاركة المعني بالأمر في مسابقات التوظيف الخاصة بأستاذ مساعد (ب) بالرغم من استقالته من التقاعد النسبي، (غير منشورة).

التعليمية الوزارية المشتركة رقم 7518 المؤرخة في 13 سبتمبر 1987، المتعلقة بالإحالة على التقاعد للعمال الذين بلغوا الحد الأقصى للسنة القانونية للإحالة على التقاعد.

**ثالثاً: التقاعد المسبق:** أستحدث هذا النمط من التقاعد بداية لعمال القطاع الاقتصادي بموجب المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 سالف الذكر، وتم تمديد أحكامه إلى قطاع الوظيفة العمومية بموجب المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نصت المادة الأولى منه على إمكانية " استفاضة موظفي المؤسسات والإدارات العمومية من الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 6 و 7 من القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد". وبموجب المادة 03 من نفس المرسوم التنفيذي، تم تحديد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للتقاعد، حيث نصت على ما يلي: " يحدد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد الممنوحة للموظفين المذكورين في المادة 02 أعلاه، حسب عدد سنوات العمل المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه:

- حتى خمس (05) سنوات للموظفين الذين يثبتون عدداً من السنوات القابلة للاعتماد تساوي عشرون (20) سنة على الأقل.
- حتى ست (06) سنوات للموظفين الذين يثبتون عدداً من السنوات القابلة للاعتماد تساوي اثنين وعشرون (22) سنة أو يفوقها.
- حتى سبع (07) سنوات للموظفين الذين يثبتون عدداً من السنوات القابلة للاعتماد تساوي أربع وعشرون (24) سنة أو يفوقها.
- حتى ثماني (08) سنوات للموظفين الذين يثبتون عدداً من السنوات القابلة للاعتماد تساوي ستاً وعشرين (26) سنة أو يفوقها.
- حتى تسع (09) سنوات للموظفين الذين يثبتون عدداً من السنوات القابلة للاعتماد تساوي ستاً وعشرين (28) سنة أو يفوقها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - أنظر: المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، سابق الإشارة إليه، ص 11.

- حتى عشر (10) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسعا وعشرين (29) سنة أو يفوقها"
- وتتطلب الاستقادة من معاش التقاعد المسبق جملة من الشروط تتمثل فيما يلي: " أن يبلغوا على الأقل خمسين (50) سنة إذا كانوا ذكورا، وخمس وأربعون سنة على الأقل إذا كن إناثا، ويمكن أن يخفض لهن السن أيضا إذا ما ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل وفي حدود ثلاث سنوات).
- أن يجمعوا عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل، وان يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت وتخول الحق في التقاعد المسبق.
- أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، توشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين"<sup>1</sup>
- أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فيما يخص قائمة الموظفين المراد إحالتهم على التقاعد المسبق، عملا بأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 سالف الذكر.
- أن يكون الموظف من بين الموظفين الذين تم إدراجهم في قائمة المحالين على التقاعد المسبق، بسبب فقدان اللإرادي لمناصب الشغل بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررهما الحكومة، وفقا لمقتضيات المادة 02 من نفس المرسوم التنفيذي.
- ولا تصح هذه الإجراءات، ما لم يتم إخضاعها لموافقة لجنة مختصة برئاسة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وعضوية كل من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالإجراء، والوزارتين المكلفتين على التوالي بالعمل والميزانية، عملا بأحكام المادة 06 من ذات المرسوم.

تجدر الإشارة أن التقاعد بسبب التسريح اللإرادي وبسبب ضبط مستويات الشغل

<sup>1</sup> - أنظر: المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، سابق الإشارة إليه، ص 11.

التي تقرها الحكومة، من شأنه المساس باستقرار منظومة الوظيفة العمومية على الخصوص، واستقرار الوضع العام للبلاد على العموم، بالنظر لما قد تحدثه هذه الإجراءات من اضطرابات وإضرابات في صفوف الموظفين.

### المطلب الثاني : الاستقالة

قد يرغب الموظف في إنهاء علاقته الوظيفية بإرادته قبل السن المقررة له عن طريق تقديمه لاستقالته بشكل صريح أو ضمني أو التحاقه بخدمة أجنبية دون إذن مسبق من الجهة الأصلية لذا وجب علينا :

#### أولا/ تعريفها

الاستقالة عملية إرادية يباشرها الموظف بطلب منه و تنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد والاستقالة حق لكل موظف وسبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة.

وتخضع الاستقالة لشروط شكلية لقبولها دون أي شرط موضوعي كتقديم الموظف بسبب استقالته مثلا.

#### ثانيا/ شروط الاستقالة

حدد المشروع الجزائري شروط الاستقالة فيما يلي:

1/ أن يقدم الموظف طلب كتابي يفصح فيه عن رغبته في الاستقالة.

2/ أن يرسل طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري ويظل مكلفا بواجباته إلى حين البث في طلبه.

تترتب آثارها بمجرد قبولها من طرف السلطة المختصة وتعطي مهلة للطرفين الإدارة (والموظف) فالأولى لاتخاذ التدابير اللازمة لتعويض الموظف المستقيل والثاني قصد مراجعة نفسه وإعادة النظر في قراره على أن تتعدى 03 ثلاثة أشهر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ط2 ، الجزائر ، 1989.

وتجدر الإشارة إلى أن الموظف عندما يقدم طلب الاستقالة فإن الإدارة عليها أن تنظر في طلبه خلال مدة 3 أشهر، وبعد انقضاء هذه المدة فإن المشرع الجزائري اعتبر السكوت بأنه رفض، عكس المشرع الفرنسي والمصري فإنهما اعتبرا السكوت بمثابة قبول .  
والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يتطرق في قانون الوظيفة العمومي إلى فكرة الاستقالة الجماعية، رغم خطورة هذا النوع من الاستقالة على المرفق العمومي ولكن المشرع الجزائري منع هذا النوع من الاستقالة في قانون العقوبات في المادة 115 ، هذا يخالف المشرع الفرنسي الذي منع صراحة الاستقالة الجماعية بنص صريح في قانون الوظيف العمومي، ونفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري، حيث منع الاستقالة الجماعية في نصوص قانون الوظيفة العمومية وذلك بموجب القانون 51-24 لعام 1951 ، وكذا المرسوم 196/46 لعام 1946 ، كما منع الاستقالة في قانون العقوبات المادة 126 كما أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى فكرة الاستقالة الضمنية مثلما فعل المشرع المصري، حيث نص على عدم قبول الاستقالة الضمنية في المادة 73 من قانون 58/71 لعام 1971 المتعلق بقانون العاملين بالقطاع العام .

- حق الاستقالة حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15-07-2006: تنص المادة 216 من الأمر 03/06 عن إنهاء الخدمة بالنسبة للموظف " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن... الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
- تنص المادة 217 على " الاستقالة حق معترف به للموظف الذي يمار ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي." <sup>1</sup>

### ثالثا/ أنواعها

اختلفت الآراء في تقسيم الاستقالة فمنهم من ذهب إلى القول بالاستقالة الصريحة والضمنية ومنهم من قسمها إلى استقالة جماعية وفردية .  
- الاستقالة الصريحة : هي الطلب الذي يصرح به الموظف معبرا عن رغبته في ترك وظيفته بصفة نهائية.

<sup>1</sup> - مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس ، 2011 ، الجزائر ، ص 70 .

- الاستقالة الضمنية : أخذ بها المشرع المصري الذي يعتبر أن انقطاع الموظف عن عمله (15) خمسة عشرة يوماً دون تقديم مبرر لذلك أو التحاقه بوظيفة أخرى بعد استقالة إلا أن المشرع الجزائري لم يأخذ بهذا الرأي ويترتب على مثل الحالات التي أخذ بها المشرع المصري العزل من الرتبة بإعتبار أن الموظف قد تخلى عن منصب عمله ويكون العزل وفق الإجراءات القانونية المعمول بها .
- استقالة فردية: هي التي تقدم بإسم الموظف وتكون تخصه لوحده فقط .
- الاستقالة الجماعية: هي استقالة تقدم من أكثر من موظف في آن واحد وتعتبر هذه الأخيرة محضرة كونها تهدد استمرارية المرفق العام الشئ الذي جعل المشرع الجزائري يوضع عقوبة لمثل هذه الحالة تتراوح بين 6 أشهر و 3 سنوات وبالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي<sup>1</sup>.

والموظف المستقيل بصفة قانونية لا يمكن أن يكون محل إعادة إدماج في رتبته الأصلية ولكنه يمكنه المشاركة في مسابقات التوظيف التي تنظمها المؤسسات والإدارات العمومية شريطة إستقائهم الشروط القانونية وبعد مرور 3 سنوات من التاريخ الفعلي لاستقالتهم مع عدم إمكانية احتساب الأقدمية المكتسبة بصفة موظف أثناء المشاركة في المسابقات على أساس الشهادة<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث : الوفاة

تنتهي الحياة الوظيفية لا إراديا بالوفاة ويقصد بالوفاة هنا وفاة الموظف وليس المستخدم وهذا ما فصلت فيه صراحة المادة 74 من القانون ع ج والتي نصت على " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعامل ، لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقة العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية "

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم ،مذكرات في الوظيفة العامة ، ط2 ، الجزائر ، 1989.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العمومية . ط1 ، الجزائر ، 1997.

ومع ذلك فإنه يمكن أن ينتج عن وفاة صاحب العمل انتهاء العلاقة العمل إذا تم بعد وفاته حل المؤسسة المستخدمة أو استحالة استمرارها لأسباب موضوعية أو تقنية أو قانونية. وهنا تكون بصدد تطبيق حالة الانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة كما هو منصوص عليه في المادة 74 من الأمر 133/66.<sup>1</sup>

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

### الفرع الأول : الوفاة الطبيعية

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان<sup>2</sup>، وبالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية الوظيفية، مما يعرض أسرة المتوفي إلى بؤس الحاجة والعوز، لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية، بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته، لأن فقد عائل الأسرة يؤدي على فقد الأسرة للدخل، الذي كانت تعتمد عليه في سد حاجياتها اليومية. مما يعرضها لبؤس الحاجة والعوز ، خاصة إذا كانوا غير قادرين على العمل، مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة.<sup>3</sup>

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

فالوفاة خطر مؤكد الوقوع، لكن لا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثه، لذلك تحرص أغلب

<sup>1</sup> - أنظر المادة 74 من الأمر رقم 133/66.

<sup>2</sup> - سامي نجيب، التأمين عماد الاقتصاد القومي والعالمي واقتصاديات الأسرة والمشروع، دار النهضة العربية، 1994، مصر ص 288.

<sup>3</sup> - محمد محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 1996 مصر ص 9.

التشريعات، ومنها التشريع الجزائري، لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة لأسرة المتوفي من هذا الخطر المفاجئ، الذي إذا تحقق يؤدي إلى الاستحالة المطلقة لمواصلة العمل، و بالتالي انقطاع الأجر الذي كانت الأسرة تعول فيه.

تنص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية على أن الهدف من هذا القانون هو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، والتي من بين المخاطر التي تغطيها خطر الوفاة حيث قضى المشرع بأن الهدف من التأمين هو إفادة ذوي حقوق المتوفية من منحة الوفاة ولم ينص في الأحكام المخصصة لتأمين الوفاة على معاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفي، مما يستوجب بالضرورة العودة إلى أحكام القانون رقم 83-12<sup>1</sup> المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة، وكذا أنصبتهم وشروط استحقاقهم.

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

فالمشرع الجزائري كان واضحا من خلال نص المادة أعلاه حيث أقر بحق ذوي الحقوق بالإستفادة من معاش منقول كتعويض عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيلهم متى توافرت الشروط المتطلبية لذلك. إذا فمن هم ذوي الحقوق الذين قصدهم المشرع ؟ لقد حددهم المشرع الجزائري في نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية وهم على النحو التالي:

- زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول .
- أبناء المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول.
- أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه

ويشترط المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة أن تتوافر في المستحقين الشروط

التالية:

<sup>1</sup> - انظر المادة 08 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد في 02-07-1983، ج ر العدد 28، الصادرة بتاريخ 5-1983-07 .



بالنسبة للزوج: يتوقف وجوبا استقادة الزوج من معاش منقول نظرا لزواجه الشرعي من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى.<sup>1</sup>

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

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

وإذا كان الزوج المستفيد من معاش مباشر للتقاعد، فيمكنه الجمع بين المعاشين الكونهما من أصلين مختلفين، إذ يستحق الزوج معاشه المباشر لكونه ناتجا عن نشاطه المهني الشخصي، بينما المعاش المنقول يعود إليه بصفته زوجا باق على قيد الحياة.<sup>2</sup>

بالنسبة للأولاد المكفولين: الاعتبار أبناء المؤمن عليه المتوفى المكفولين ذوي حقوق أن يولدوا قبل وفاته أو على الأكثر في خلال 305 يوما التالية لتاريخ وفاته<sup>3</sup>، وهذا ما يشترطه المشرع الجزائري.

ويعتبر المشرع الجزائري الأبناء المكفولين هم على التوالي:

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

<sup>1</sup> - أنظر المادة 2 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - انظر المادة 45 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، مرجع نفسه.

<sup>3</sup> - المادة 335 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد مرجع نفسه

بالنسبة للأصول : المقصود بالأصول الوالدين اللذين يستفيدان من المعاش المستحق عن وفاة ابنهم المتوفي متى كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة.

وقد أقر المشرع باستحقاق أصول المؤمن عليه أو أصول زوجه لمعاش الوفاة متى كان دخلهم لا يتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش الوفاة<sup>1</sup>، وذلك عرفانا منه الجميل الوالدين الذي لا يقدر بثمن، وتختلف أنصبة المستحقين لمعاش الوفاة بحسب اختلاف درجة قرابتهم من المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفي.

ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش المؤمن عليه، وهذا في جميع الأحوال، وإذا تجاوز هذا المبلغ يخفض إلى الحد المطلوب وتراجع النسب الواردة المحددة قانونا ، كلما تغير عدد ذوي الحقوق.

معاش التقاعد يدفع للمستحقين ابتداء من تاريخ وفاة المؤمن عليه وفي حالة عدم وجود ذوي الحقوق المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون تدفع مستحقات المعاش عند تاريخ الوفاة إلى ورثة المتوفي<sup>2</sup>، وتقسم حسب القاعدة الشرعية ( للذكر مثل حظ الأنثيين). وقد أقر المشرع أيضا بالإضافة إلى المعاش المنقول لذوي الحقوق باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية، إذا توفرت فيه الشروط المتطلبية لذلك .

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

<sup>1</sup> - انظر المادة 45 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد مرجع سابق.

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

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

## الفرع الثاني : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض 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 المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، وتدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني ولا يمكن هنا الجمع بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل و منحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.

فقد يتعرض الموظف إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجزا كليا عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، والموظف الذي يصيبه عجز كلي نتيجة مرض أو حادث عمل يكون له نظام حماية خاص، ويقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز<sup>1</sup> نظرا للمخاطر الناجمة عن المؤسسة المستخدمة، فالمشرع الجزائري ووعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه الموظف في تنمية البلاد الاقتصادية والاجتماعية، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، فيهدف المشرع الجزائري قبل كل شيء إلى الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس كل سياسة تنمية في البلاد، والجزائر تفتخر بإعداد تشريع عصري في ميدان التأمينات الاجتماعية بصفة عامة وحوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة<sup>2</sup> من خلال القانون 13/83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 06-07-1996.

1- بالنسبة لحادث العمل : يستفيد من هذه الأحكام كل موظف (عامل) مؤمن له اجتماعيا سواء كان عاملا أجيروا أو غير أجيروا، ومهما كان النشاط الذي ينتمي إليه، ومهما كان الأجر الذي يتقاضاه ومهما كانت طبيعة عقد العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - انظر المادة 76 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - محمادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية ، المحكمة العليا، الجزء الثاني، الغرفة الاجتماعية ، 1997 الجزائر ص 101.

<sup>3</sup> - انظر المادة 03 من قانون 11/83 ، مرجع سابق.

وحسب ما جاء في المادة 06 من قانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يعتبر حادث عمل كل حادث يتعرض له العامل وينتج عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل. ويعد بمثابة حادث عمل، الحادث الذي وقع أثناء ، إما :

- قيام العامل بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو خارج المؤسسة، تنفيذاً لتعليمات صاحب العمل.

- أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها .

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل

كما يعتبر حادث عمل و لو لم يكن العامل مؤمناً له اجتماعياً الحادث الذي وقع إما:

- أثناء مزاولة النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة.

- القيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك<sup>1</sup>

- ويكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب

إلى عمله أو الرجوع منه. أي المسافة بين مكان الإقامة ومكان العمل، ويأخذ نفس

الحكم الذي تعود العامل أن يتردد عليه إما لتناول الطعام أو لقضاء أغراض عائلية.

- وكل حادث يطرأ للموظف أو وفاة في مكان العمل أو في مدته أو أثناء العلاج الذي

يلي الحادث يفترض أنه ناتج عن العمل ما لم يثبت العكس.<sup>2</sup>

- ويسقط هذا الافتراض إذا اعترض ذوي حقوق العامل طلب هيئة الضمان الاجتماعي

المتمثل في تشريح الجثة إلا إذا قدموا الدليل على وجود علاقة سببية بين الحادث و

الوفاة.<sup>3</sup>

ولكي يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث

العمل، لابد أولاً أن يصرح بالحادث في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ما عدى في حالة

<sup>1</sup> - انظر المادة 08 من قانون 13/83 ، مرجع سابق.

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

<sup>3</sup> - انظر المادة 09 و المادة 11 من قانون 13/83.

القوة القاهرة أو أيام العطل، ويقوم صاحب العمل هو بدوره بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من علمه بنبأ الحادث.<sup>1</sup>

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

وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بعد التصريح لديها بالحادث بالبت في الطابع المهني للحادث في أجل 20 يوما وعليها أن تشعر العامل أو ذوي الحقوق في حالة اعتراضها على الطابع المهني في أجل 20 يوما من إبلاغها بالحادث.<sup>2</sup>

كما يقوم الطبيب الذي يختاره العامل المصاب بمعاينة الإصابات التحرير شهادتين الأولى هي شهادة أولية بعد الفحص الطبي الأول بعد الحادث مباشرة والثانية هي شهادة الشفاء إذا لم يترتب عن الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا نجم عن الحادث عجزا دائما، وتسلم نسخة من هاتين الشهادتين إلى المصاب وأخرى إلى هيئة الضمان الاجتماعي.<sup>3</sup>

كما يمكن أن تحدد في هذه الشهادة نسبة العجز على سبيل البيان فقط لأن نسبة العجز التي يعتد بها هي التي يحددها الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي والطبيب الخبير ( بالرجوع إلى جدول محدد عن طريق التنظيم )<sup>4</sup>، وتضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية تأخذ بعين الاعتبار سن العامل المصاب وقدراته ومؤهلاته المهنية وكذا حالته العائلية والاجتماعية ، وتتراوح هذه النسبة الاجتماعية ما بين

<sup>1</sup> - انظر المادة 15 من قانون 13/83 ، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - انظر المادة 16 و 17 من قانون 13/83 ، مرجع نفسه.

<sup>3</sup> - انظر المادة 22 و 26 من قانون 13/83 ، مرجع نفسه.

<sup>4</sup> - المادة 12 من المرسوم 28/84 المؤرخ في 11-02-1984 والمتعلق بكيفيات تطبيق و الثامن من قانون 13/83، ج ر العدد 7 14 فبراير 1984.

01 و 10 بالمائة للمؤمنين لهم اجتماعيا، التي تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10 % .  
2/ بالنسبة للمرض المهني: إن الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل، تظهر ببطء وتتولد عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير، أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله.

وتعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص<sup>1</sup>، وتحدد قائمة الأمراض في جدول خاص بذلك.

وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بمرض مهني متى صرح بإصابته في الوقت المحدد في هذا الجدول، وتطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع بعض التحفظات، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدنا 15 يوما وأقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.

كما يستفيد العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من ريع بدل الأجرة التي كان يتقاضاها ، كما يستفيد ذوي الحقوق من منحة وفاة إذا أدى حادث العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل المؤمن له.<sup>2</sup>

### المطلب الرابع : العزل والتسريح

تعتبر نهاية العلاقة الوظيفية بسبب العزل أو التسريح نهاية غير عادية لأن كلاهما يمثل عقوبة في حق الموظف ، وبناء على ذلك سيتم التطرق إلى العزل في الفرع الأول ثم سيتم التطرق إلى التسريح في الفرع الثاني .

#### الفرع الأول: العزل.

العزل جزاء تأديبي نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب، فالسلطة المختصة للتعين تقوم بعزل الموظف في حالة إهماله لمنصبه، وهذا حسب المادة 184 من الأمر 03/06 التي

<sup>1</sup> - انظر المادة 63 من القانون رقم 13/83 ، المصر السابق .

<sup>2</sup> - انظر المادة 71 من القانون 13/83 ، مرجع نفسه .

تنص على "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إطراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".<sup>1</sup>

### أولاً/ مفهوم العزل

العزل هو إنهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته، ويكون ذلك نتيجة تخليه أو إهماله لمنصب عمله لمدة يحددها القانون، أو عدم التحاقه بهذا المنصب . والعزل هو جزاء للموظف المتخلي عن منصب العمل، ومسأسه بمبدأ استمراريته المرفق العام بانتظام وباضطراد<sup>2</sup>، كما أن هذا الجزاء يكون نظير عدم احترام الموظف لالتزاماته الوظيفية وإدارته المستخدمة والمرفق العام ككل، وقطعه لعلاقة العمل دون سابق إنذار بالرغم من وجود طريق آخر يمكنه من قطع هذه العلاقة، ودون المساس بمبدأ حسن سير المرافق العامة.

### ثانياً/ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب

بالنظر لجسامة الأثر المترتبة عن العزل من توقيف الراتب، والشطب من القوائم الاسمية للإدارة، والحرمان من إعادة التوظيف من جديد، أقرت المديرية العامة للوظيفة العمومية إجراءات صارمة فيما يخص العزل، يتوجب على الإدارة إتباعها قبل اتخاذ قرار العزل ضد الموظف المتخلي عن المنصب<sup>3</sup>، فقد نص المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 المتعلق بكيفية إعذار الموظفين في حالة إهمال المنصب، على الإجراءات التالية : إثبات غياب الموظف عن مكان عمله لمدة 15 يوم متتالية على الأقل، بعكس ما كان معمولاً به قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، والتي كانت محددة بشهرين متتالين عن العمل.

<sup>1</sup> - القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل - جر - العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص 8

<sup>2</sup> - سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري ار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2009 ص 260

<sup>3</sup> - المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بكيفية إعذار الموظفين في حالة إهمال المنصب، (غير منشور).

وبالنظر لتعارض أحكام هذا المنشور مع أحكام المادة 184 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية العديد من المراسلات التفسيرية في هذا الشأن، لعل أهمها المراسلة رقم 1227 المؤرخة في 20 أوت 2013<sup>1</sup>، والتي من خلالها بينت هذه الأخيرة الآجال القانونية للبدء في إجراءات العزل والتي حددها بخمسة عشر يوما (15) عملا بأحكام المادة 184 المذكورة أعلاه مع احترام الإجراءات الأخرى المنصوص عليها في المنشور 1024 المؤرخ في 23 ديسمبر 1993 سالف الذكر.

وتعتبر المادة 221 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الأساس القانوني الاستمرار العمل بالمنشور 1024 السالف الذكر، وهي المادة التي نصت على مواصلة العمل بالنصوص التنظيمية السابقة لصدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006. ويتم إثبات غياب الموظف بوثيقة رسمية تودع بالملف الإداري للموظف، وتتمثل في الأساس بورقة الحضور الموجودة في معظم المؤسسات والإدارات العمومية، أو بناء على تقرير من الرئيس المباشر للموظف بتر صراحة بغياب، الموظف عن منصب عمله مع تحديد تاريخ بداية الغياب إعدار الموظف المتغيب على آخر عنوان صرح به لدى إدارته، وذلك من خلال رسالة إدارية، تبين له الجزاء المترتب عن غيابه وإمكانية تبريره باي وسيلة قانونية، إذ يتعين على الإدارة المستخدمة إرسال إعدارين متتالين للموظف بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل استلام تفصل بينهما 48 ساعة، ويعتبر وصل الاستلام أو الإشعار بالاستلام الصادر عن مصالح البريد دليلا على احترام الإدارة الإجراءات التبليغ والإعدار المنصوص عليها في المنشور رقم 1024 المؤرخ في 23 ديسمبر 1993، ولا يمكن لهذه التالية الأخيرة أن تستكمل إجراءات العزل ما لم تتحصل على إشعارات بالوصول من مصالح البريد.

وفي هذا الشأن ومن خلال المراسلة رقم 255 المؤرخة في 19 مارس 2014 سالفة الذكر، بينت المديرية العامة للوظيفة العمومية لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر

<sup>1</sup> - المراسلة رقم 1227 ، المؤرخ في 20 أوت 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، الموجهة الرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بئر خادم بالجزائر العاصمة المنطقة بإجراءات العزل (غير منشورة).



الوسطى، أهمية الحصول على وصولات الاستلام من مصالح البريد، واعتبرته إجراء جوهريا يتعين على الإدارة الحرص عليه، وإلا اعتبر العزل باطلا، وإلى جانب الإرسال بالبريد المضمون مع الإشعار بالاستلام، فإن للإدارة أن تعذر الموظف المتغيب عن طريق المحضر القضائي أو مصالح الأمن سواء الشرطة أو الدرك الوطني، إذ يعتبر المحضر المحرر من هؤلاء الأشخاص، وثيقة إثبات رسمية تخول للإدارة عزل الموظف غير أن إعدار الموظف، قد يصادفه تعنت هذا الأخير ويرفض التوقيع على الإشعار بالاستلام أو التوقيع على محضر التبليغ المبلغ له عن طريق المحضر القضائي ومصالح الأمن، وبالتالي قد يعرقل استكمال إجراءات العزل، وهو الأمر التي الذي تنبته له المديرية العامة للوظيفة العمومية التي أصدرت المراسلة رقم 672 المؤرخة في 01 جويلية 2007<sup>1</sup>، وكذا المراسلة 893 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015<sup>2</sup>، والتي اقرت من خلالهما استكمال إجراءات العزل بمجرد استلامها للإشعارات بالاستلام من مصالح البريد والمدون عليها ملاحظات برفض الاستلام من المعني بالأمر.

أما في الحالة التي يوجه فيها الموظف الإعدارات عن طريق المحضر القضائي أو مصالح الأمن، فإن إثبات الرفض يتم عن طريق محضر محرر من أحد هؤلاء الأشخاص والذي من خلاله تقوم الإدارة باستكمال إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب. وبالنظر لخطورة إجراء العزل، فإنه يتعين على الموظف أن يقدم العنوان الصحيح لإدارته المستخدمة، كما يتعين عليه إبلاغها بكل تغيير يطرأ على محل إقامته، حتى يتجنب تبعات عدم استلام الإعدارات بسبب الغياب، ذلك أن العنوان الصحيح من شأنه أن يساعد الإدارة على إعدار الموظف، والذي قد يستجيب لها ويلتحق بمنصب عمله مع خضوعه للإجراءات التأديبية المتعلقة بالغياب غير المبرر.

<sup>1</sup> - المراسلة 672 ، المؤرخ في 01 جويلية 2007، الصادرة من المديرية العامة للوظيفة، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصب، المتعلق بإجراءات العزل، (غير منشورة) .

<sup>2</sup> - المراسلة رقم 893 ، المؤرخة في 13 أكتوبر 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجهة لمدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي المتعلق بتبليغ الإعدارات القانونية الموجودين في حالة الغياب عن العمل، (غير منشورة)

بعد استنفاد الإجراء المتعلق بالاعذار والتبليغ، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد مشروع قرار العزل، مرفقا بنسخ من الإعدارات مرفقة إما بإشعار بالوصول موقع من طرف الموظف، أو بالإشعار بالوصول مدون عليه رفض الاستلام، أو العنوان الخاطيء، أو بمحضر التبليغ المحرر من طرف المحضر القضائي، أو مصالح الأمن وإيداعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة للتأشير عليه، على أن يوقع في الأخير من سلطة التعيين والتسيير الإداري.

وفي أجل لا يتجاوز 10 أيام من تاريخ توقيع القرار من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، تقوم الإدارة بتبليغه لمصالح الوظيفة العمومية، مرفقا بنسخة من الملف، أصد القيام بإجراءات الرقابة اللاحقة، والتي بدورها إما تؤكد صحة موقف الإدارة، أو تطلب منها إلغاء قرار العزل إذا ما رأت أن هناك خرقا للإجراءات المتبعة في ذلك.

كما تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بتبليغ نسخة من قرار العزل الموظف، الذي يمكنه اللجوء للقاضي الإداري لإبطال قرار العزل، باعتباره قاضي مشروعية رمن اختصاصه النظر في مشروعية قرار العزل من عدمه، ويحرم على الموظف اللجوء للجنة الطعن الولائية أو المركزية بالنظر لحرمانه من الضمانات التأديبية وعدم اختصاص هذه الأخيرة في نظر في مثل هذا الإجراء، ولكون العزل جزء إهمال للمنصب وليس جزء الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : التسريح

قد تنتهي العلاقة الوظيفية قبل أوانها، أي قبل النهاية الطبيعية لها، إما عن طريق الاستقالة أو العزل كما أشرنا سابقا، كما يمكن أن تنتهي عن طريق آخر وهو التصريح (licenciement)، وهو الإجراء المنصوص عليه في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، لذلك استعرض في الفرع الأول للتعريف بالتسريح، أما الفرع الثاني نستعرض من خلاله إلى أنواع التسريح .

<sup>1</sup> - المراسلة رقم 893 ، المؤرخة في 13 أكتوبر 2015، الصادرة عن المديرية العامة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجهة لمدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي المتعلق بتبليغ الاعذارات القانونية الموجودين في حالة الغياب عن العمل، (غير منشورة)

## أولاً / التعريف التسريح

عرف التسريح على أنه وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصم العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها، ويكون في حالة عدم الكفاءة البدنية أو العقلية أو عدم الكفاءة المهنية<sup>1</sup> ويسمى التسريح في بعض النظم القانونية، كنظام الخدمة المدنية الأردني بالعزل، ويتم في حالات ثلاثة بقرار من المجلس التأديبي ضد الموظف لارتكابه مخالفة جسيمة أو إذا حكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف، أو إذا حكم عليه لمدة تزيد على ستة أشهر لأي جريمة أخرى.<sup>2</sup>

أما الفقيه إيمانويل أوبان فقد بين أسباب التسريح في التشريع الفرنسي، والمتمثلة في فقدان الجنسية الفرنسية، الإدانة الجزائية، عقوبة تكميلية بعدم ممارسة الوظيفة وعدم الكفاءة البدنية .

وبالنظر لغياب تعريف لإجراء التسريح في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، فإنه يمكننا تقديم التعريف الآتي بناء على ما جادت به المنظومة القانونية للوظيفة العمومية الجزائرية، إذن فالتسريح هو إنهاء العلاقة الوظيفية بمبادرة من الإدارة المستخدمة، بسبب إخلال الموظف بواجباته الوظيفية،

أو بسبب عدم الكفاءة المهنية، أو بسبب الحكم عليه بعقوبة تكميلية تحرمه من ممارسة الوظيفة، أو بسبب ارتكابه الأخطاء مهنية جسيمة من الدرجة الرابعة، أو بسبب إدانته الجزائية بسبب جنحة أو جناية تمس بكرامة الوظيفة

## ثانياً / أنواع التسريح

لقد حدد المشرع الجزائري أسباب التسريح كعقوبة لأخطاء يرتكبها يمكن تصنيفها من الدرجة الرابعة أو عند الحكم عليه بعد المتابعة الجزائية ، كما يمكن أن يكون التسريح تقديري يمس الوظائف العليا.

<sup>1</sup> - هاشمي خربي، مرجع سابق، ص 219.

<sup>2</sup> - محمد علي خلايلة، القانون الإداري والكتاب الثاني ، ( الوظيفة العامة القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة )، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2012 ، ص 162.

• **التسريح التأديبي:** يعتبر التسريح التأديبي من أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية من خلال هذه العقوبة يفقد الموظف صفة الموظف ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها<sup>1</sup> وكون هذا الجزاء يتسم بنوع من الخطورة فقد أحاطه المشرع ببعض الضمانات لصالح المتهم، وتنص المادة 163 من الأمر 03/06 على أن التسريح التأديبي هو من عقوبات الدرجة الرابعة ، وتنص المادة 181 من نفس الأمر على مايلي " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

- الاستفادة من امتيازات، من أية 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 وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،
- تزوير الشهادات 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.

• **التسريح بسبب الإدانة الجزائية:** لقد جاء في نص المادة 147 من الأمر 03-06 مايلي " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه" ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف " على السلطة المختصة إحترام أجل 06 أشهر التي يتم توقيف الموظف فيها من أجل تسوية وضعية الموظف، وعدم احترامها يعد خرقا للقانون ، وهذا ماجاء به مضمون القرار رقم 566448 الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 25 مارس 1989 الذي كان

<sup>1</sup> - الأمر 03/06 ، مرجع سابق ، المادة 163 .

مضمونه عدم تسوية وضعية موظف في خلال 6 أشهر من يوم تبليغ الإيقاف.

• **التسريح التقديري** : ويتعلق هذا التسريح بالسلطة التي يمارسها رئيس الجمهورية أو الوزير الأول كل حسب اختصاصه لإنهاء مهام الموظفين المعيّنين في المناصب العليا أو الوظائف عليا طبقا لأحكام المواد من 10 إلى 18 من الأمر 06-03 المؤرخ في 16 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ففيما يخص المناصب العليا فإن الإدارة وفقا للشروط المنصوص عليها حسب الحالة في القوانين الأساسية الخاصة أو النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية السلطة التقديرية في تعيين من ترى بأنه يستحق ذلك المنصب وإنهاء مهامه منى اعتقدت ذلك مناسبا".<sup>1</sup>

إلا أن إجراء التسريح لا يجري في هذه الحالة إلا في حق الأعوان الذين لا يملكون صفحة الموظف قبل تقلدهم مناصبا من مناصب العليا الهيكلية أما بالنسبة لمن كانت له صفة الموظف فتكون إعادته إلى منصبه الأصلي أو منصب مماثل بقوة القانون.<sup>2</sup>

أما الوظائف العليا فتخضع لأحكام خاصة تم تحديدها بموجب المرسوم 90-226 وكذا المرسوم 90-234 المؤرخين في 25 يوليو 1990 وحدد الشروط المحيطة وكذا الآثار المترتبة عن قرار الإعفاء من هذه المهام ، وبصرف النظر عن السلطة التقديرية التي منحها القانون لرئيس الجمهورية أو الوزير الأول في ممارسة اختصاصها في التعيين والإنهاء للمهام لمن يشغلها فإن القانون رسم لإطار دقيقا من خلالها تسوية الوضعيات الناجمة عن قرار الإعفاء من المهام .

<sup>1</sup> - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر سنة 1994 ، ص 448.

<sup>2</sup> - المرسوم 59/85 ، مرجع سابق ، المادة 355.

### المبحث الثاني: أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة

تناول من خلال هذا المبحث أسباب انقطاع الموظف العام عن الخدمة بصفه مؤقتة التي أقرها المشرع الجزائري في المادة 127 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي الوظيفة العمومية، وتمكننا من معرفة الوضعيات التي تسمح للموظف من توقيف العلاقة الوظيفية بصفه مؤقتة مع الادارة لأنها قد تدخل في حياته ظروف استثنائية أثناء مساره المهني تتطلب التفرغ التام للانشغال بها سواء بطلب من الموظف أو في اطار حركة النقل وما تقتضيه بعض الأسلاك والرتب كالانتداب والاستيداع والإحالة إلى الخدمة الوطنية.

#### المطلب الأول : الانتداب

وسنتناول في هذا المطلب كل من تعريف الانتداب وأنواعه بالإضافة إلى حالات، وفي الأخير إجراءات الإحالة على الانتداب

#### الفرع الأول : تعريف وانواع الانتداب

ونتناول في هذا الفرع تعريف الانتداب في قانون الوظيفة العمومية أولا ، ثم انواع الانتداب ثانيا ، والانتداب بناء على طلب الموظف ثالثا.

#### أولا/تعريف الانتداب في قانون الوظيفة العمومية

أ/ تعريف الانتداب في ظل الامر 66-133: جاء في نص المادة 41 من الفصل الثاني الامر 66-133 بعنوان اللاحق كما يلي: في هذا الاطار من حقوقه في الترقية والتقاعد.<sup>1</sup> تعريفه في الامر 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية فعرّفه في المادة 135 منه « بانه احالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الاصلي أو ادارته الاصلية مع مواصلة الاستقادة من هذا السلك من حقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الادارة التي ينتمي اليها .»

ب/ تعريف الانتداب الفقهي: نتعرف في هذه الفقرة الى بعض التعريف الفقهيّة التي قدمها

<sup>1</sup> - المادة 133 من الامر 06-03 ، مرجع سابق.

بعض الفقهاء

- عرفه الدكتور النواف كنعان كما يلي: يعني الانتداب قيام الموظف بصفه مؤقتة وتنفيذه للقرار من السلطة المختصة بمباشرة الاعمال وظيفه اخرى في نفس الدرجة وظيفته او وظيفه تعلوها مباشره سواء كان ذلك في الدائرة اخرى غير دائرته او في وظيفة اخرى في دائرته نفسها.<sup>1</sup>
- عرفه محمد انس قاسم: انه حاله التي يكون فيها الموظف خارج اطاره الاصلي ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الاطار من حقوقه في الترقية في التقاعد.
- ج/ وضعية الانتداب: يقصد به اسناد الموظف المؤقت لوظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل فيها مع احتفاظه بدرجه في الوظيفة الاصلية بصوره مؤقتة داخل وحدته الادارية او الوحدة الإدارية اخرى مع بقاءه مرتبطة عضوا بإدارته الاصلية.

ثانيا/ انواع الانتداب

- إن انواع الانتداب مختلف عبرت عنها صراحه المواد 134- 135 من الامر 03/06 متضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية والتي نصت على الحالتين أساسيتين هما الانتداب قوه القانون والانتداب بناء على طلب الموظف ومن خلال هذا سنتطرق أولا إلى حاله الانتداب قوه القانون وحاله الانتداب الموظف بناء على طلبه:
- 1/ الانتداب بقوة القانون:** تتعلق بمراعاة حق الموظف في المشاركة السياسية أو تمثيله وكذا الحق في متابعة التكوين الذي يعود بالفائدة على الموظف والمرفق العام يرفع مستوى الأداء خاصة عندما يهدف الانتداب إلى حاجة المرفق إلى موارد بشرية التي تضمن بكثافتها ضمان سيرورة المرفق العام.

أ/ حالات الخاصة يتم انتداب فيها الموظف بقوه القانون:

- 1/ الانتداب من أجل عهده انتخابيه أو تمثيله هي أو لمنصب وظيفه عليا: فبالرجوع الى الأحكام المادة 134 من الامر 03-06 نجد بان حالات الانتداب بقوه القانون تكون

<sup>1</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري، مرجع سابق ، ص 78.

للأسباب التالية:<sup>1</sup>

- من ممارسة المهام بصفته عضوا في الحكومة وذلك كان يتم تعيينه كوزير او عضو بالوزارة أو وزير المنتدب أو كاتبا الدولة أو مكلف بالمهمة.
- الانتداب من اجل العهدة انتخابيه دائمه في المؤسسة الوطنية او جماعه اقليميه: من اجلي تمكين الموظف من ممارسة مهام بصفه منتخب في المؤسسات الوطنية أو الجماعات المحلية كان يتم انتخابيه كرئيس للمجلس الشعبي البلدي أو الولائي في واحد من هذه الوضعية الانتداب بقوه القانون وذلك لتكريس لما نصت عليه المادة 56 من الدستور 1996 « لكل مواطن الحق في أن ينتخب أو ينتخب».
- تمكينه من ممارسة وظيفه عليا او منصب عال في المؤسسة او اداره عموميه اخرى: وذلك طبقا للقائمة الوظائف العليا للدولة التي أوردها المرسوم التنفيذي رقم 90 - 277 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الذي يحدد الوظائف العليا في الدولة بعنوان الادارة والمؤسسات والهيئات العمومية بخصوص بالمناصب العليا.
- الانتداب من اجل عهده نقابيه دائمه وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به: نقطه المادة 134 من الامر 03-06 على الانتداب بقوه القانون في حاله ممارسه الحق النقابي الذي يعد من الحقوق المكرسة دستورية بموجب المادة 56 من الدستور 1996 والتي جاء فيها « الحق النقابي معترف به جميع المواطنين».
- الانتداب من اجل تمثيل الدولة المؤسسات والهيئات الدولية: كثيرا ما يتم الانتداب بعض الموظفين العموميين من اجل تمثيل الدول التي ينتمون اليها في المؤسسات والهيئات الدولية ، ويقصد بالهيئات الدولية والمؤسسات الدولية تلك المؤسسات التي تنشئها مجموعه من الدول على وجه الدوام الاطلاع بشأن شؤون الدولية العامة المشتركة.
- الانتداب من اجل تكوين او الدراسة: حيث تعتبر هذه الحالة من الحالات التي نص عليها المادة 134 من الامر 03-06 السابقة الذكر وذلك من اجل تمكين الموظف من متابعه التكوين المنصوص عليه في القوانين الاساسية خاصه او متابعة التكوين

<sup>1</sup> - المادة 134 من الأمر 03-06 ، الفقرة 1. مرجع سابق.



أو الدراسات ابن ما لم يتم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي التكوين حيث نصت عليه المادة 104. 105 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، بهدف الى شد الحاجه الفنية.

### ثالثا/ الانتداب بناء على طلب الموظف

**1/ الانتداب بطلب موظف :** من اجل متابعة او ممارسة نشاطات لدى مؤسسة عمومية أخرى ، قد نصت المادة 135 من الامر 03-06<sup>1</sup> على ان على أن ينتدب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة النشاطات لدى مؤسسة عمومية أخرى، وفي رتبته غير رتبته الاصلية فيقوم الموظف في هذه الحالة بتقديم بطلب وفق الاشكال المقررة يتضمن جميع المعلومات الخاصة به وبالجهة التي يشغل فيها وظيفته وكذا الجهة المراد الانتداب اليها.

**2/ الانتداب بطلب من الموظف لتمكينه من وظيفة التأطير لدى مؤسسات أو هيئات عامه:** وهي الهيئات التي تمتلك الدولة كل راس مالها، فيلتزم الموظف المنتدب بناء على طلبه الى ممارسة نشاط التأطير التكوين المشاريع او لحد العمال واطارات يشترط أن تكون الهيئة العمومية المنتدب اليها تمتلك الدولة راس مالها او جزء على الأقل.

**3/ الانتداب من اجل ممارسة مهمة في اطار التعاون لدى المؤسسات أو هيئات دولية:** عليه المادة 135 من الامر 03/06 غير أن هذه الفقرة جاءت غامضة بنصها على انه في اطار التعاون الدولي الذي عادت ما يكون بناء على رغبة المؤسسات والهيئات الادارية في ما بينها من اجل بعض الموظفين التابعين لها في وضعية الانتداب من اجل التعاون والتبادل.

<sup>1</sup> - المادة 135 من الأمر 03/06.

### الفرع الثاني: اجراءات الاحالة على الانتداب وشروطه

ويضمن هذا الفرع كل من اجراءات الانتداب ومدته أولا ، وثانيا الشروط القانونية لوضعية الاحالة على الانتداب  
أولا/ اجراءات الانتداب ومدته:

- يتم تجسيد الانتداب بنوعه السابقين بقرار اداري فردي<sup>1</sup> صادر عن السلطة او السلطات المؤهلة لمدته الدنيا قدرها 6 سته اشهر ومدته القصوة قدرها 5 خمسة سنوات كما نصت على ذلك المادة 136 من الامر صفر 06-03 الذكر.
- الاستثناءات المقررة بالخصوص المدة: لا تسري أحكام المادة 136 السابق ذكرها بخصوص المدة المقررة على الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نص القانون اي على الانتداب بقوه القانون فالعبرة بمدته الشغل الوظيفية او العهدة او التكوين او الدراسات التي يتم الانتداب من أجلها.
- القواعد التي يخضع لها الموظف اثناء مده الانتداب: يخضع الموظف المنتدب بالقواعد التي تحكم مصب أو وظيفة اعود التي ينتدب اليها كما يخضع في مجال التقييم يتقاضى للإدارة العمومية المؤسسة العمومية اول الهيئة التي انتدب إليها .

### ثانيا/ الشروط القانونية لوضعية الاحالة على الانتداب

1/ الشروط المتعلقة بالموظف المنتدب: يشترط في الموظف الذي يراد انتدابه الشروط التالية:

- ان يكون الشخص المنتدب يحمل صفة الموظف العمومي: المادة 04 من الأمر 03/06 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية « موظف كل عون عين في الوظيفة العمومية الدائمة ورسم في رتبته في السلم الاداري» .
- أن يكون الموظف في حاله الخدمة الفعلية في سلكه الاصلي: ويعني ذلك أنه لا يجوز الانتداب على الانتداب السابق ولا الانتداب على الاستدعاء الامر الذي

<sup>1</sup> - المادة 145، من الامر 06-03، مرجع سابق.

- يستوجب قضاء الحد الأدنى في حالة الخدمة الفعلية قبل الاحالة على الانتداب.<sup>1</sup>
- مؤهلات الموظف العمومي: وهذا ما نجد نصه في المادة 100 من المرسوم خاص 85- 95 حيث تنص على أنه لا يحق أن يندب الا العمال الذين تتوفر الشروط الشهادات العملية او المؤهلات التي تسمح لهم بان يلحق بالسلك ويرتب على الاقل في السلم 13.

### 1/ الشروط المتعلقة بالجهة الادارية المعنية بالانتداب:

- اقرار وضعية الانتداب من الجهة الادارية المختصة: فبالنسبة للقانون الاساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 الصادر بتاريخ 1966/06/02 يجري الحاق بموجب قرار مشترك بصدور من الوزير المختص بعد اخذ الراي الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ووزير المالية بحكم القانون لممارسة المهام العضوية في المجلس الوطني اناديك 1 أو في المنظمات التي تدير الحزب.
- استشاره لجنه متساوية الأعضاء: فباعتبار أن وضعية الانتداب تدخل ضمن المسائل الفردية التي تخص الحياه المهنية للموظفين فان استشارة اللجان المتساوية الأعضاء بشأن الوظيفة الانتداب تكون اجباريه في الحالات التي تكون بطلب من الموظف ا تعود إلى السلطة التقديرية فيها للجهة الادارية المعنية بالانتداب منصوصة المادة 64 من نفس الامر 03-06 على أن هذه اللجان تتشا في المسائل الفردية التي تخص الحياه المهنية للموظفين كما تتمتع بصلاحيه الترسيم وبصلاحيه التأديبية بصفتها مجلس التأديبي.

- المادة 68 من الامر صفر 03-06 السالف الذكر على كيفية الانتخاب اعضاء اللجان الادارية متساوية الأعضاء..

- ### 2/ الشروط العامة الأخرى: عدم تجاوز المبادئ المحددة قانونا وضعية الانتداب بطبيعتها مؤقتا ولا يجوز البقاء في هذه الوضعية اكثر من المدة المحددة قانونا في الامر 66- 133 حددت مده الانتداب بانها لا يمكن أن تتجاوز كأقصى حد خمسة سنوات قابلة للتجديد. اما

<sup>1</sup> - هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 171.

في الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام بالوظيفة العمومية فقد نصه المادة 163 من هو على أن يكرس الانتداب لمدة قدرها ستة اشهر ومدته قصوى قدرها خمسة سنوات.

عدم جواز الانتداب الموظف الى الوظيفة اقل في الانتداب لا يكون الا للوظيفة من نفس الدرجة او الوظيفة تعلوها مباشرة أو وظائف او مناصب عليا حيث لا يضار الموظف من قرار الانتداب.

### المطلب الثاني: وضعية الموظف العمومي للقيام بالخدمة الوطنية

جاء بموجب الامر صفر ستة صفر ثلاثة المؤرخ في 15 جويلية 2006 متضمن القانون الاساسي العامل الوظيفة العمومية في الفصل الخامس منه و المعنون: «... وضعية الخدمة الوطنية». في مواد 154-155. وانه يوضع الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية يحتفظ مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية للموظف في مده الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد.

### الفرع الأول : تعريف حاله الخدمة الوطنية

- وضعية الموظفين الذي تم استدعائهم لأداء الواجب الخدمة الوطنية طبقا للقانون، اذ يبقى فيها الموظف محتفظا بكامل حقوقه المتعلقة بالترقية في الدرجات والتقاعد وبعد ادماجه فور اتمام مده الخدمة في رتبته الاصلية.<sup>1</sup>
- موظف على الخدمة الوطنية بقرار فردي المال للتأشيرة ثم يمضي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، برقم القرار في سجل المخصص لهذا الشأن، ترسلون نسختين الى المديرية الفرعية للميزانية، اول مصلحة المحاسبة للتكفل والنسخة الى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للرقابة

<sup>1</sup> - بن يزه فتيحة، الوضعية القانونية للموظف العمومي وحركة النقلية في قانون الوظيفة العمومية، مذكروه للناس شهادة نصير في نظام ل م د، جامعه عبد الحميد بن باديس كلية العلوم والحقوق السياسية مستغانم، قسم القانون العام، تخصص اداره عامه، السنه الجامعية 2016 / 2017، ص30.

اللاحقة في خلال 10 ايام ابتداء من التاريخ التوقيع على القرار.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية

عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد ادماج الموظف في رتبته الاصلية بقوه القانون ولو كان العدد زائدا، بل وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل التجنيد، اذا كان المنصب شاغرا او في منصب المعادلة، طبقا لنص المادة 155 من نفس الامر.

وبالرجوع الى الاحكام المادة 117 من المرسوم 85 95 التي تنص على: « تدخل المادة الخدمة الوطنية في حساب التعويض عن الخبرة، على اساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في المادة 75. »<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث : الاستيداع

هي حاله وسط بين الخدمة الكاملة وبين الفصل، فيديو يبعد الموظف المحال الى الاستدعاء عن عمله كليه لمدته محدودة ثم يتقرر مصيره بصورة باتة في النهاية المدة. الإحالة على الاستدعاء هو الايقاف المؤقت للعلاقة العمل بالنسبة للموظف المرسل في منصب (مثبت) في عمله.

### الفرع الأول: تعريف وانواع الاحالة الاستيداع

وجاء في هذا الفرع تعريف الاحالة على الاستيداع أولا وانواع الاحالة على الاستيداع ثانيا .

#### اولا/ تعريف الاحالة على الاستيداع:

ان الإحالة على الاستيداع هي التوقيف لعلاقة العمل يجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالأجر والترقية والتقاعد الا انه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في رتبته<sup>3</sup>، طبقا للمادة 145 من القانون 06-03 من الاستيداع هي الحالة من الحالات

<sup>1</sup> - اعراب نوال، ومعيز كريمة، مرجع سابق، ص52.

<sup>2</sup> - بن يزه فتيحة، مرجع سابق، ص 31.

<sup>3</sup> - كمال الرحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، جامعه 8 ماي 1945، قائمة، الحقوق والعلوم الادارية : الجزائر ط 2006، دار هومه، ص 45.

التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل ، وهي الوضعية التي تؤدي الى:

- توقيف راتب الموظف.
- وحقوقه في الاقدمية وفي والترقية في الدرجات وفي التقاعد.
- والانقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقد الحقوق المكتسبة في رتبته الاصلية عند تاريخ الإحالة على الاستدعاء بل يحتفظ بها كامله، ما هناك أن علاقته بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد اعاده الادمج في رتبته بعد انقضاء مده الاستدعاء المادة 145 فقره 2.
- ومن بين كل وضعيات الموظف في الادارة تتمتع وضعيه الإحالة على الاستدعاء الموظف امكانية التعليق، وفقا ما تقتضيه ظروف الحياه الشخصية او العائلية او حتى المهنية ارتباطاته الوظيفية مع الادارة دون ان تنقطع علاقته بها نهائيا.<sup>1</sup>

### ثانيا/ انواع الاحالة على الاستدعاء

هناك نوعان من الاستدعاء : الاستدعاء بقوه القانون والاستدعاء الارادي اي بطلب المعني:

#### 1/ الاستدعاء بقوه القانون:

- تتمثل الحالات التي لا تملك فيها الادارة السلطة التقدير بل وجب عليها الاعلان احاله الاستدعاء متى برر الطلب بإحدى الحالات ادناه:
- اشارت الى هذه الحالات المادة 146 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على : « تكون الإحالة على الاستدعاء بقوة القانون في الحالات التالية:
- في حاله تعرض احد الاصول الموظف او زوجها او احد ابنائه المتكفل بهم لحادث او الاعاقة او مرض خطير،
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية الطفل يقل عمره عن خمسة سنوات،
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا اضطر على تغيير اقامته بحكم مهنته،
- لتمكين الموظف عن ممارسة من ممارسته الهام عضو مسير لحزب سياسي .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 145 من الامر 06-03 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - أعراب نوال، ومعيذ كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكره لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص ادارته والمالية، جامعه اكلبي محمد اولحاج، البويرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون العام، تاريخ المناقشة 15 مارس 2016. ص 47.

2/ بطلب الموظف: ( الاستيداع الارادي): طبقا لنص المادة 148 من القانون الوظيفية العمومية يمكن الموظف لأسباب معنيه أن :

- حاله على الاستيداع للقيام بالدراسات او البحث
- الإحالة على الاستدعاء لأغراض شخصيه.

### الفرع الثاني: شروط ومدته الإحالة على الاستيداع

ونتناول في هذا الفرع كل من شروط الاحالة على الاستيداع أولا ، وشروط الاحالة على الاستيداع الارادي ثانيا

### أولا/ شروط الاحالة على الاستيداع:

تكون الادارة المجبرة على الاعلان الإحالة على الاستيداع لفائدة الموظف في حاله توافر الشروط الاتية:

- توافر حالة من الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر في نص المادة 146
- نص المادة 147 من الأمر رقم 06-03.
- اثبات السبب الداعي الى الإحالة على الاستيداع مثلا اثبات الموظفة ليس عندها وجود شخص يربي ابنها.
- قرار فردي من السلطة المختصة يضع الموظف في وضعية الاستيداع.<sup>1</sup>

### ثانيا/ شروط الاحالة على الاستيداع الارادي :

- وجود سبب قانوني المنصوص عليه في المادة 142 الثالث ذكرها .
- الاقدمية سنتين الخدمة الفعلية.
- احترام النسبة المسموح بها للإحالة على الاستيداع المقرر في القانون.
- قرار من السلطة المختصة بإحالة الموظف على وضعية الإحالة على الاستيداع.<sup>2</sup>
- مدته الإحالة على الاستيداع:

<sup>1</sup> - المادة 147 من الامر 06-03، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - مختار رحماني سعاد، وعليل عبد الحليم، على الاستيداع في القانون الجزائري، مذكره لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اداراه وسير الجماعات المحلية، جامعة الجبالي بونعامة: خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019/ 2020، ص28.

- تختلف مدة استبعاد بقوة القانون واما الاستبعاد الارادي،
- في حالة الاستبعاد بقوة القانون : كمبدأ عام فان المدة الإحالة على الاستبعاد بقوة القانون الممارسة المهام المنصوص عليها في المادة 147 تساوي مدة المهمة الزوج الموظف في الخارج. الاستفادة من الإحالة على الاستبعاد طبقا لأحكام المادة 146، أي في الحالات المذكورة سابقا وبقوة القانون، فان الاستبعاد يمنح للمدة الدنيا قدرها ستة اشهر قابل للتجديد في حدود اقصى خمسة سنوات خلال الحياة المهنية للموظف. ونذكر الحالات الاتية:
- لفائدة الموظفين اثر التعيين ازواجهم لدى الممثلات الجزائرية في الخارج او انتدابهم الى هيئات الدولية أو إلى القيام بمهمة التعاون.
- للتمكين الموظف من تربيته ولد له اقل من خمسة سنوات او اصيب ببيعها تستلزم علاجاً مستمرا.
- عند مرض خطير او حادث اصاب زوج الموظف او احد الاولاد.
- و لمدة سنة قابلة للتجديد اربع مرات.
- في حالة الاستبعاد الارادي: بعد موافقة الإدارية على طلب الاحالة على الاستبعاد الاغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 السابق ذكرها ، فان الإحالة على الاستبعاد تمنح لمدة قدرها ستة اشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف طبقه لنص المادة 149 الفقرة 2.
- يعد ادماج الموظف بعد انتهاء المدة احالته على الاستبعاد في سلوكه ويعين في المنصب الذي كان يشغله او في المنصب المماثل وينطلق من جديد تطوره مساره المهني من المستوى الذي كان عليه قبل الإحالة على الاستبعاد.
- وسواء كانت الإحالة على الاستبعاد بقوة القانون او اراضيه فان تكريسها يتم بقرار فرض من السلطة المؤهلة.



## خلاصة:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة، للموظف العمومي في القانون الوظيفية العمومية في الجزائر حيث تضمن المبحث الأول أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة، ومنها مثلا الاحالة على التقاعد والتي تضمن للموظف المحال على التقاعد حقوقه في حقه في المعاش وغيره حتى بعد انتهاء هذه العلاقة وغيرها من الأسباب.

وفي المبحث الثاني تمكنا من معرفة أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة، من بينها الوضعيات التي تسمح الموظف توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة مع مراعاة لظروفه العائلية والشخصية كما وضحناه في وضعية الاحالة على الاستدعاء وضعية الخدمة الوطنية.

## الفصل الثاني

الرقابة على أوامر قاضي التحقيق

وفي هذا الفصل سنحاول التطرق إلى أثار انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة كمبحث أول والذي يندرج تحته مجموعة من المطال : الاحالة عن التقاعد ، الاستقالة ، الوفاة ، العزل والتسريح ، أما المبحث الثاني فجاء تحت عنوان الأثار انتهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة وهو بدوره قسم إلى مجموعة من المطالب : الانتداب ، الاحالة على الاستيداع ، الاحالة على الخدمة الوطنية

## المبحث الأول : أثار انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة

من وراء انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة الكثير من الاثار القانونية، سوف تقتصر دراستنا على الاثار المترتبة على نهاية دائمه، المتمثلة في الاحالة على التقاعد والاستقالة والوفاه والعزل والتسريح، وتعتبر كل من هذه الحالة من حالات القانونية لإنهاء الدائم والتام للعلاقة الوظيفية يجب ان يمارس في اطار قانوني محدد ، لا يرتب اثاره إلا بعد صدور القرار الاداري المتضمن انهاء العلاقة الوظيفية من جهة المختصة بإصداره. هذا القرار الاداري يرتب اثار تمس العلاقة بين الموظف والادارة حتى نعكس بصفه اساسيه على طرفي العلاقة الوظيفية سواء الموظف او الادارة المستخدمة، غير ان تأثيرها على الموظف تكون بشكل كبير وبارز. ولأجل ذلك تم تقسيم هذا إلى المبحث إلى أربع مطالب الاول سنتناول فيه الاثار المترتبة على التقاعد والثاني الاثار المترتبة على الاستقالة ، أما الثالثة سنتناول فيه الاثار المترتبة على الوفاء والرابع سنتناول فيها اثار مترتبة على العزل والتسريح.

## المطلب الأول: الآثار المترتبة عن الاحالة عن التقاعد

بما أن الإحالة على التقاعد تتم تلقائياً من جانب الإدارة عند بلوغ الموظف السن القانونية بقوة القانون، وإما بناء على طلب الموظف إذا توافرت فيه شروط معينة، فإنه يترتب عليه عدة آثار عني المشرع الجزائري بيانها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وقوانين التقاعد.

وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، ندرس في الأول آثار التقاعد بقوة القانون، وفي الثاني آثار التقاعد بطلب من الموظف.

الفرع الأول : آثار التقاعد بقوة القانون<sup>1</sup>

عند بلوغ الموظف السن القانونية والتي حددها القانون بستين (60) سنة بالنسبة للرجال وخمسة وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين قرار إحالته على التقاعد، على أن تخصص له راتباً تقاعدياً (فقرة أولى)، كما يحدث

<sup>1</sup> - المادة 33 من الأمر 03/06.

أن يحال الموظف على التقاعد بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة ضبط مستويات الشغل والتي حدد القانون سنها بخمسين (50) سنة للرجال، وخمسة وأربعين (45) سنة للنساء ، مع تخصيص راتب تقاعدي لكل موظف، وهو ما يسمى بالتقاعد المسبق (فقرة ثانية)، ولكل حالة من هتين الحالتين آثار خاصة توضح فيما يلي:

الفقرة الأولى : آثار التقاعد عند بلوغ الموظف السن القانونية: ينتج عن هذا النوع من التقاعد عدة آثار تتعلق بالموظف، سواء من حيث الحقوق التي يتمتع بها، أو من حيث الواجبات الملقة على عاتقه.

### أولا / بالنسبة لحقوق الموظف

بما أن الحق في التقاعد هو من الحقوق القانونية التي منحها القانون للموظف بعد بلوغه السن معينة، حسب ما نصت عليه المادة 33 من الأمر 03/06 : " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"<sup>1</sup>. وكذا المادة 10 من القانون 12/83 بقولها: " للعامل الذي يستوفي الشروط المشار إليها في المواد 06 و 07 و 08 أعلاه. الحق في الإحالة على التقاعد " <sup>2</sup>، فإن أول حق يتمتع به هو<sup>3</sup>:

**1/ الراتب:** حيث أنه بعد أن يحال الموظف البالغ للسن القانونية والمستوفي للشروط المتعلقة باشتراكات الضمان الاجتماعي على التقاعد يحال ملفه إلى صندوق التقاعد ليستفيد من حقه في معاش التقاعد، ويتم تقييم هذا المعاش وتحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين هما:

أ/ مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاثة (03) الأخيرة من نشاطه.

ب/ عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد مع إمكانية إضافة علاوة الزوج

<sup>1</sup> - أنظر المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق. ص 06.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 10 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد. مرجع سابق. ص 1804.

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي. الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 226.

المكفول.<sup>1</sup>

وعليه يتم حساب مبلغ معاش التقاعد على أساس ثلاثة (03) عناصر هي<sup>2</sup>:

- الأجر المرجعي: وهو الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ويعادل الأجر الذي على أساسه يتم احتساب المعاش.
- نسبة اعتماد سنوات التأمين 2.5 %
- مدة التأمين.

ويعادل المبلغ الأدنى للمعاش 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ( الذي تمت إعادة النظر فيه ليرتفع بنسبة 25% اعتبارا من أول جانفي 2010، منتقلا بذلك من 12.000 دينار إلى 15.000 دينار شهريا).

أما المبلغ الأقصى للمعاش فلا ينبغي أن يفوق خمسة عشرة (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

كما تجدر الإشارة إلى أن الحق في الراتب نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 32 التي جاء فيها: " للموظف الحق بعد أداء الخدمة، في راتب<sup>3</sup>، هذا الحق أقره المشرع من أجل ضمان معيشة كريمة لهذا الموظف لما قدمه من خدمات.

### ثانيا / بالنسبة لواجبات الموظف

على الرغم من نهاية العلاقة أو العلاقة الوظيفية بين الموظف المحال على التقاعد والإدارة التي كان يشغل فيها، إلا أنه هناك التزامات تبقى ملقاة على عاتقه تتمثل في:

- واجب المحافظة على السر المهني الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة 48 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني،

<sup>1</sup> - رشيد حباني. دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/06/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، د.ط. المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، الجزائر ، 2012 ، ص 81.

<sup>2</sup> - مرجع نفسه ص 82.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 32 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق.

ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب الستر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".<sup>1</sup> حيث أنه ومن خلال هذه المادة يتضح أن واجب المحافظة على السر المهني يبقى قائما أثناء تأدية المهام وبعد انتهائها، ولا يتحرر الموظف العمومي منه إلا بموجب ترخيص مكتوب. وبالرغم من أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم ينص على معاقبة من يقوم بإفشاء السر المهني، إلا أن قانون العقوبات رقم 156/66.

نص في المادة 301 فقرة أولى على معاقبة الموظف الذي يفشي به حيث جاء فيها: " الأطباء والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم الذين يفشونها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إنشاءها أو يصرح لهم بذلك، يعاقبون بالحبس من شهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دينار".<sup>2</sup>

الفقرة الثانية : أثار التقاعد المسبق

ينتج عن نظام التقاعد المسبق أثرين أساسيين الأول يتعلق بالحقوق التي يستحقها الموظف والثاني يتعلق بالالتزامات المترتبة على نظام التقاعد المسبق، يتم عرضها كما يلي:

### أولا/ بالنسبة لحقوق الموظف

يتمتع الموظف الخاضع لهذا النظام بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف في نظام التقاعد العادي، غير أنه مع ذلك يخضع مبلغ معاش التقاعد المسبق لتخفيض قدره 1% عن كل سنة تسبق ويعاد تقدير المعاش كل اثني عشرة (12) شهرا ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش وتكون الزيادة متساوية لمبلغ التخفيض السنوي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - أنظر المادة 48. مرجع نفسه. ص 06.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 01/301 من القانون رقم 156/66 المتعلق بقانون العقوبات. مرجع سابق. ص 732.

<sup>3</sup> - عجة الجليلي. الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، د.ط ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005 ، ص 266.

وعند نهاية فترة التسبيق يحال الموظف المستفيد من نظام التقاعد المسبق إلى نظام التقاعد العادي الخاضع لأحكام القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.<sup>1</sup>

إضافة إلى هذه الحقوق يتمتع الموظفون الخاضعون لهذا النوع من التقاعد بالحقوق التالية:

- الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول، يحدد مبلغها بنسبة 12.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون شهريا.<sup>2</sup>
  - الحق في الأدوات العائلية للتأمين عن المرض.
  - الحق في الأدوات العائلية حسب الشروط المعمول بها قانونا .
  - الحق في رأسمال الوفاة والمعاش المنقول عند الوفاة<sup>3</sup>
- ثانيا/ بالنسبة للالتزامات المستخدم

حسب نص المادة 08 من المرسوم التشريعي 10/94 ، تخضع إحالة الموظفون العموميون على نظام التقاعد المسبق لدفع المستخدم مساهمة جزافية قبلية تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق في الحدود الآتية:<sup>4</sup>

- ثلاثة عشرة (13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمسة (05) سنوات .
- ستة عشرة (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمسة (05) سنوات أو يفوقها.
- تسعة عشرة (19) شهرا إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثماني (08) سنوات أو يفوقها.
- إضافة إلى ما جاء في هذه المادة المذكورة أعلاه نصت المادة 20 من نفس المرسوم

<sup>1</sup> - عجة الجبالي. مرجع نفسه. ص 266.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 18 من المرسوم التشريعي 10/94 الذي يحدث التقاعد المسبق. مرجع سابق. ص 11.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 19. مرجع نفسه. ص 11.

<sup>4</sup> - أنظر الماد 08 من المرسوم التشريعي 10/94 الذي يحدث التقاعد المسبق. مرجع سابق. ص - ص 9-10.



على ضرورة التزام المستخدم بدفع اشتراك يساوي 14% من الأجر الوطني الأدنى المخصص لفائدة نظام التأمين عن البطالة وتقرير مثل هذا الاشتراك يجعل من فترة دفع معاش التقاعد المسبق ماثلة لفترة العمل المأجور.<sup>1</sup>

- وتأسيسا على ما تقدم يفقد المستفيد الحق في المعاش متى باشر أي نشاط مدر للمداخل ماعدا تلك الأعمال المرتبطة بالمنفعة العامة، كما يسقط حقه إذا مارس نشاط مأجور دون تصريح قبلي لدى الهيئة المكلفة بتسيير التقاعد المسبق.<sup>2</sup>

وفي كلا الحالتين يمكن للمستفيد الطعن في أي قرار يتخذه صندوق التقاعد حسب الشروط المنصوص عليها قانونا.<sup>3</sup>

من خلال ما تقدم يمكن القول أن إحالة الموظف العام على التقاعد عند بلوغ السن القانونية والتقاعد المسبق يكونا بقوة القانون لا دخل لإرادة الموظف العام فيهما، بل يكون نتيجة مبادرة من الإدارة العامة متى بلغ الموظف السن القانونية، أو متى دعت الضرورة لذلك.

### الفرع الثاني : أثار التقاعد بطلب من الموظف

نتكلم في هذا الفرع عن أثار التقاعد بطلب من الموظف العمومي الذي يستحقه بعد استيفاءه لشروط معينة منصوص عليها قانونا، تتمثل هذه الآثار في نوعين الأول مترتب عن التقاعد النسبي. والثاني مترتب عن التقاعد دون شرط السن، يتم توضيحها فيما يلي:

الفقرة الأولى : أثار التقاعد النسبي:

يتمتع الموظف الخاضع لهذا النوع من التقاعد لحقوق (أولا)، كما تلقى على عاتقه واجبات (ثانيا) تتمثل أساسا في:

#### أولا / بالنسبة للحقوق

لا تختلف الحقوق المترتبة عن التقاعد النسبي عن الحقوق المترتبة عن النوعين الأنفي

<sup>1</sup> - عجة الجبالي . مرجع سابق، ص 267.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 24 من المرسوم التشريعي 10/94 الذي يحدث التقاعد المسبق. مرجع سابق. ص 11.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 25. مرجع نفسه. ص 11.

الذكر، فبعدما يقدم الموظف طلب إحالته على التقاعد النسبي إلى الإدارة التي يعمل بها، وبعد إصدارها لقرار قبول طلبه، فإن أول حق يترتب على هذا القبول هو:

- الحق في الراتب أو ما يسمى بمعاش التقاعد: هذا الحق نصت عليه المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر 03/06 بقولها: " للموظف الحق بعد أداء الخدمة، في راتب <sup>1</sup>، إلا أن هذا الراتب أو المعاش يقل عن معاش التقاعد عند بلوغ السن القانونية، حيث يتم تقييمه على أساس:

أ/ عدد سنوات الخدمة التي قضاها الموظف العمومي، وما يقابله من اشتراك في الضمان الاجتماعي، مضروبة في نسبة اعتماد سنوات التأمين والمقدرة ب 2.5% المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.<sup>2</sup>

ب/ غير أنه قد تصفي نهائيا المعاشات الممنوحة للموظف المحال على التقاعد النسبي ولا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودته إلى ممارسة نشاط مأجور.<sup>3</sup>

من خلال هذه المادة يتضح أن القانون يحرم الموظف المحال على التقاعد النسبي من حقه في معاش التقاعد في حالة ممارسته لنشاط مأجور.

### ثانيا : بالنسبة للواجبات

المحال بالتقاعد النسبي يقع على عاتقه واجب إضافة إلى الحق الذي يتمتع به الموظف يتمثل في:

- المحافظة على السر المهني، هذا يعني أن الموظف حتى بعد انتهاء علاقته بالإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان يشغل فيها يبقى ملتزما بالمحافظة على السر المهني، كما نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 03/06 في المادة 48 منه، والعقوبات الموقعة على من يقوم بالإخلال بهذا الواجب في المادة 301 من قانون العقوبات كما سبق أن تمت الإشارة إليهما في الفقرة الأولى من الفرع الأول المتعلق بآثار

<sup>1</sup> - أنظر المادة 32 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق. ص 06.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 12 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد. مرجع سابق. ص 1804.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 03/02 من الأمر 13/97 الذي يعدل ويتم القانون المتعلق بالتقاعد. مرجع سابق. ص 04.

التقاعد عند بلوغ الموظف للسن القانونية.<sup>1</sup>

الفقرة الثانية : آثار الإحالة على التقاعد دون شرط السن:

بعد أن يتم قبول طلب إحالة الموظف على التقاعد دون شرط السن يتمتع هذا الأخير بحق يتمثل في الحصول على معاش التقاعد، منحه له القانون رقم 13/97 صراحة في الفقرة الأولى من المادة 02 التي جاء فيها: " يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة السادسة أعلاه في الحالات ووفق الكيفيات الآتية:

- دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل".<sup>2</sup>

هذا يعني أن المعاش الذي يتحصل عليه الموظف العمومي في هذا النوع من التقاعد يتم تقييمه على أساس<sup>3</sup>:

- عدد سنوات الخدمة التي قضاها الموظف العمومي نتيجة مدة عمل فعلي وما يقابلها من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل، وهو نفس المعاش الذي يتحصل عليه الموظف المحال على التقاعد عند بلوغ السن القانونية دون أن ينقص شيء.

- في حالة ما تجاوز الموظف مدة اثنتين وثلاثين (32) سنة عمل فإنه يتحصل على نفس مبلغ المعاش.

- يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاش التقاعد في اليوم الأول من الشهر الأول الذي يبلغ فيه المعني بالأمر بقبول طلب إحالته على التقاعد.

في الأخير تجدر الإشارة إلى أن الموظف المحال على التقاعد المسبق أو النسبي أو دون شرط السن يمكن له ممارسة نشاط مأجور مرة أخرى ولكن بعد تصريحه بذلك، وهذا يؤدي إلى فقده الحق في معاش التقاعد.

<sup>1</sup> - أنظر الفقرة الأولى من الفرع الأول فيما يخص واجبات الموظف المحال على التقاعد عند بلوغ السن القانونية.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 01/02 من الأمر 13/97 الذي يعدل ويتم الأمر 12/83 المتعلق بالتقاعد. مرجع سابق. ص 03.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 19 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد. مرجع سابق. ص 1805.

## المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة

لما كانت الاستقالة سببا من أسباب انقضاء العلاقة الوظيفية فإنها يترتب عليها كثير من الآثار القانونية والإدارية والمالية، منها ما يتعلق بالاستقالة الصريحة كما نص عليها القانون صراحة ومنها ما يتعلق بالاستقالة الضمنية، وهذا ما سيتم توضيحه في الفرعين الموالين:

## الفرع الأول : آثار الاستقالة الصريحة

بعد تقديم الموظف العام لطلب الاستقالة، وتحقق الجهة التي لها صلاحيات التعيين من استيفاء جميع الشروط القانونية المطلوبة فيه، تسري آثارها من تاريخ قبولها الصريح ويمكن إرجاء قبولها، أو رفضها من قبل هذه الجهة، هذا ما سيتم التعرض إليه في الفقرات التالية:

## الفقرة الأولى : قبول الاستقالة:

نصت المادة 220 من الأمر 03/06 في فقرتها الأولى على: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.<sup>1</sup>

هذا يعني أن الاستقالة لا ينتج عنها أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من الجهة المختصة وعليه يطرح الإشكال التالي:

## أولا : قبل صدور القرار

بعد أن يتم إرسال طلب الاستقالة من طرف الموظف العام، إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري يتعين عليه:

- استمراره في أداء أعمال وظيفته إلى حين القبول الصريح لطلب الاستقالة من قبل هذه السلطة،<sup>2</sup> طبقا لأحكام المادة 219 من الأمر 03/06 التي جاء فيها: "... ويتعين

<sup>1</sup> - أنظر المادة 220 / 1 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق. ص 19.

<sup>2</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط. القانون الإداري (تنظيم الإدارة، نشاط الإدارة، وسائل الإدارة). د. ط. دار الجامعة الجديدة للنشر: مصر. 2005. ص 210.

عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة".<sup>1</sup>  
والحكمة من بقاء الموظف في منصب عمله والاستمرار في أداء المهام المنوط بها  
هو ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد.

- في حالة امتناع السلطة التي لها صلاحيات التعيين البت في طلب الاستقالة، ولم  
تؤجله في غضون شهرين (02) من تاريخ تقديمها، اعتبرت مقبولة فعلاً<sup>2</sup>، حسب ما  
جاء في الفقرة الأخيرة من نفس المادة: "وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".<sup>3</sup>  
- يحق للموظف طالما لم يصدر قرار قبول الاستقالة أن يتراجع عن طلبه في أي وقت  
يشاء ، ولكن قبل صدور قرار القبول.<sup>4</sup>

### ثانياً : بعد صدور قرار القبول

بعد صدور القرار الصريح بقبول الاستقالة من السلطة المختصة، لا يجوز الرجوع  
فيه أو تعديله، كما هو واضح في الفقرة الأخيرة من المادة 219: "إن قبول الاستقالة يجعلها  
غير قابلة للرجوع فيها".<sup>5</sup>

وانطلاقاً من تاريخ سريان القرار الصريح أو الضمني، فالموظف المستقيل يعتبر  
خارجاً عن إطار وظيفته، ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته<sup>6</sup>، سواء كانت مالية أو  
غير مالية:

1/ بالنسبة للحقوق المالية: لا يستفيد الموظف من حقوقه في معاش التقاعد أو تعويض

<sup>1</sup> - أنظر المادة 219 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق. ص 19 .

<sup>2</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب. مبادئ وأحكام القانون الإداري. د ط. منشورات الحلبي الحقوقية: لبنان. 2005. ص 453.

<sup>3</sup> - أنظر الماد 220 فقرة أخيرة من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق. ص 19.

<sup>4</sup> - سعد نواف العنزي. النظام القانوني للموظف العام. د ط. دار المطبوعات الجامعية: مصر. 2007. ص 344.

<sup>5</sup> - أنظر المادة 219 فقرة أخيرة من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق. ص 19.

<sup>6</sup> - هاشمي خرفي. مرجع سابق، ص 218.

الصرف، بل تدفع له فقط المحسومات التقاعدية السابق اقتطاعها من رواتبه<sup>1</sup>، فالاستقالة تؤثر في الحقوق المالية التي تستحق للموظف عند انتهاء خدمته في صورة معاش أو مكافأة طبقاً للمدة التي قضاها في الخدمة. فالموظف الذي يستقيل في سن مبكرة يتجه للاشتغال بعمل أو وظيفة غير تلك التي غادرها ويتحصل في وظيفته الجديدة على ما يجزي ويعوضه، ويكون من المناسب إزاء ذلك أن يقل ما يدفع له كمعاش أو مكافأة عن عمله الذي تركه بمحض اختياره، كما أن ما يكون قد اقتطع من راتبه من اشتراكات قبل استقالته لا يبرر أن يمنح المعاش أو المكافأة التي تمنح لمن تنتهي خدمته ببلوغ السن القانونية.<sup>2</sup>

2/ بالنسبة للحقوق غير المالية: تتمثل في<sup>3</sup>:

- لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفاً له.
  - لا يمكن للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل بسبب أعمال لاحقة لتاريخ الاستقالة . إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول الاستقالة ومثال ذلك مغادرة مكان العمل قبل صدور قرار قبول طلب الاستقالة.
  - أخيراً تجدر الإشارة إلى أن استقالة العون المتربص لا تتضمن أي حق في اقتضاء أية علاوة للعزل.
- بالإضافة إلى هذه الحقوق هناك واجب آخر يلقي على عاتق الموظف المستقيل يتعين عليه الالتزام به يتمثل في:
- عدم إباحته بالمعلومات الرسمية التي اطلع عليها أثناء قيامه بوظيفته تحت طائلة الالتزام بالسر المهني.<sup>4</sup>

1

1 - محمد رفعت عبد الوهاب . مرجع سابق، ص 453.

2 - عبد اللطيف السيد رسلان. النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة). د ط. دار الجامعة الجديدة للنشر: مصر. 2004. ص 485 .

3 - هاشمي خرفي. مرجع سابق، ص 219.

4 - محي الدين القيسي. القانون الإداري العام. ط1، منشورات الحلبي الحقوقية: لبنان. 2007. ص 361.

لفقرة الثانية : إرجاء قبول الاستقالة

نتناول في هذه الفقرة العناصر التالية:

**أولاً : مدة إرجاء قبول الاستقالة**

بعد أن يتم تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف العام المعني بها، ترجع السلطة التقديرية للجهة الإدارية في قبول هذا الطلب أو إرجاء قبوله، إذا ما رأت أنه من مصلحة المرفق العام تأجيل قبوله (مصلحة العمل)، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين تملك حق تأجيل قبول الاستقالة لمدة شهرين (02)، إبتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، طبقاً لما جاء في الفقرة الثانية من المادة 220 من الأمر 03/06: "غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) إبتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة"<sup>1</sup>، وبالتالي فالمدة الممنوحة لهذه السلطة للرد على طلب الاستقالة هي أربعة (04) أشهر تحسب إبتداء من تاريخ إيداع الطلب.<sup>2</sup>

**ثانياً : شروط الإرجاء**

إن حق الإرجاء الذي منحه المشرع لسلطة التعيين مقيداً ب :<sup>3</sup>

1/ ضرورة أن يكون الإرجاء مبرراً بأسباب تتعلق بمصلحة العمل.

2/ لا يجوز تأجيل طلب الاستقالة لأكثر من شهرين.

**ثالثاً : آثار الإرجاء**

1/ قبل انتهاء مدة الإرجاء : متى أرجئ قبول الاستقالة بالشروط المتقدمة، فإن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة يستمر قيامها ولا تنقطع<sup>4</sup>، هذا يعني أن الموظف ملزم ببقائه

<sup>1</sup> - أنظر المادة 2/220 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق. ص 19.

<sup>2</sup> - حامدي نور الدين. مرجع سابق، ص 08.

<sup>3</sup> - فؤاد عبد الباسط. القانون الإداري تنظيم الإدارة ، نشاط الإدارة ، وسائل الإدارة ، دار الجامعة الجديدة للنش ، مصر ، 2005، ص 221.

<sup>4</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط. مرجع نفسه. ص 211 .

في منصب عمله واستمراره في أداء مهامه الوظيفية ويتقاضى كافة حقوقه إلى غاية البت في طلبه.

2/ بعد انتهاء مدة الإرجاء: إذا انتهت مدة الأربعة (04) أشهر، ولم تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها بالقبول تصبح الاستقالة فعلية، هذا ما نصت عليه صراحة الفقرة الأخيرة من المادة 220 بقولها: أو بانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".<sup>1</sup>

الفقرة الثانية: رفض الاستقالة: على اعتبار أن الاستقالة حق معترف به للموظف طبقا للمادة 217 من الأمر

03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإنه لا يحق للسلطة التي لها صلاحيات التعيين رفضها لأن هذا الرفض قد يضر بالموظف من جهة، وبالإدارة من جهة أخرى:

يضر بالموظف إذا كان يريد الالتحاق بجهة عمل أو وظيفة أخرى تناسبه أكثر من هذه الوظيفة كما أن رفضها وإجباره على البقاء في هذه الوظيفة دون رضاه يجعله لا يؤدي أعماله على أكمل وجه.<sup>2</sup>

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم ينص في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على رفض طلب الاستقالة من قبل السلطة المختصة، بل نص فقط على قبولها أو إرجاء قبولها، وكان حري به مثل إعطاء سلطة معينة للإدارة في الرفض أو تقرير إجراءات معينة للصلح بين الإدارة و الموظف إذا ما رأت أن الأسباب التي دفعت به إلى تقديم استقالته تتعلق بعمله في حد ذاته أو المصالح التي يشغلها خاصة إذا قضت المصلحة العامة بقاء هذا الموظف في منصب عمله نظرا لكفاءته المهنية، أو لخبرته.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 220 فقرة أخيرة من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق.

<sup>2</sup> - محمد الأخضر بن عمران. النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري -دراسة مقارنة- ، رسالة دكتوراه ، جامعة باتنة ، كلية الحقوق ، 2007/2006، ص - ص 431-432.



## الفرع الثاني : أثار الاستقالة الضمنية

هذا النوع من الاستقالة يترتب عليه أثرين نص عليهما المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتمثل الأثر الأول في حرمان الموظف العام من الراتب (الفقرة الأولى) ، أما الأثر الثاني فيتمثل في عزل الموظف العمومي (الفقرة الثانية). وهذا ما سيتم توضيحه في هذا الفرع.

الفقرة الأولى : حرمان الموظف العام من الراتب: هذا الأثر نصت عليه المادة 207 من الأمر 03/06 بقولها: "باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.<sup>1</sup>

من خلال نص هذه المادة يتضح أن هناك أثرين يتمثلان في :

- حرمان الموظف المتغيب بدون مبرر لمدة معينة من الراتب مهما كانت رتبته.
- لا بد أن يكون الخضم من الراتب متناسبا مع مدة الغياب.

الفقرة الثانية : عزل الموظف العمومي من الوظيفة

هذا العزل يكون نتيجة تغيبه لمدة خمسة عشرة (15) يوما دون مبرر مقبول، هذا ما نصت عليه المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بقولها: إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.<sup>2</sup>

فالمشرع اعتبر الموظف المتغيب لمدة خمسة عشرة (15) متتالية دون مبرر مقبول مستقila ضمنيا وبالتالي تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء عزله من منصبه

<sup>1</sup> - أنظر المادة 207 من الأمر 03/06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مرجع سابق. ص 18.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 184 مرجع نفسه. ص 17.

بعد إعداره ، من خلال هذا الإجراء يمكن طرح التساؤل الآتي:

- ما مدى إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول في الوظيفة العمومية؟.

هذا السؤال أجابت عليه المادة 185 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

هذا يعني أن الموظف الذي تم عزله لا يمكن إعادة إدماجه في وظيفة عمومية مرة أخرى. وهذا إن دل على شيء يدل على أن إجراء العزل هو من أخطر الإجراءات الممارسة أو المطبقة على الموظف العمومي.

من خلال ما تقدم يتضح أن هذين الأثرين المترتبين عن الاستقالة الضمنية يعتبران فصل تقوم به جهة الإدارة بقوة القانون دون أن يكون للموظف العام دخل في القرار الصادر عن جهة الإدارة.

### المطلب الثالث: الاثار المترتبة على الوفاة

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

وعلى العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات فالأمر هنا لا يتعلق بالموظف وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق و هذه الحالة تستوجب التطرق إلى نقطتين تتعلق الأولى بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل وأما الثانية فهي

<sup>1</sup> - أنظر المادة 185. مرجع نفسه. ص 17.

الوفاة التي تكون نتيجة مرض مهني أو حادث عمل كقصر ثان.

### الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي التزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي في ما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الإجتماعية ، ويستفيد 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 في التركة ويسوغ للورثة المطالبة بها، مما يستلزم بالضرورة الرجوع لأحكام القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد<sup>1</sup>، لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة و كذا أنصبتهم و شروط إستحقاقهم ، فقد قضى المشرع الجزائري بنص المادة 30 من هذا القانون على أنه " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون."

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

### الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

وسنتعرض في هذا الفرع آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أولا ، وتليه الأمراض المهنية ثانيا.

#### أولا / آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل

كفل المشرع الجزائري على غرار جميع التشريعات الأخرى حماية إجتماعية للموظف العمومي الذي يتعرض لحادث عمل توفرت فيه جميع العناصر التي إشتراطها المشرع أي تلحق مساسا بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلبا عن الأداء الوظيفي لجسمه، وقعت له بفعل مفاجئ وخارجي، ولكي تنسب إلى العمل وتكيف بحادث عمل يجب

<sup>1</sup> - المادة 30 من الأمر 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق.

أن يكون إرتباط في ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل ما خول له الاستفادة من بعض القرائن لتسهيل الإثبات عليه، وقد يقع حادث العمل إما اثناء العمل أو بسببه، هذا بالنسبة للاتجاه الذي يضيق في مفهوم حادث العمل، وبالتالي يضيق في الحماية أما المفهوم الواسع لحادث العمل فيدرج أيضا الحوادث الواقعة في طريق العمل ( ذهابا و غيابا) بشرط أن لا يحدث توقف أو إنحراف كي توصف بحادث عمل، فالأخذ بقواعد الإثبات المتعارف عليها في قواعد القانون العام تؤدي إلى إلزام الضحية أو ذوي حقوقه إثبات كافة العناصر المكونة للحادث وهو الأمر الذي يصعب تحقيقه، وفي حالة عدم تمكنهم من ذلك، يجرمون من الحق في التعويض وبالتالي يفقدون الحماية المقررة قانونا، ولتقليل العبء على المضرور أو ذوي حقوقه أسس المشرع الجزائري الإثبات بالقرينة لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية:

- الإصابة أو الوفاة التي تحدث للموظف في مكان أداء العمل
- الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل
- وقوع الإصابة أو الوفاة في فترة علاج الذي عقب الحادث

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

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم أن يثبت أنم الحادث كان بسبب أجنبي و خارجي عن تنفيذ العمل، أو أن يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي أن يثبت قطعا بما لا يدع مجالا للشك أن حالة الموظف لا يرجع سببها لحادث وإنما إلى مرض سابق بشرط أن لا يكون هذا الحادث قد كان سببا في الإصابة بهذا المرض كما لم تكن له علاقة بتفاقمه.<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> - المادة 09 من الأمر 12/83، مرجع سابق.

صندوق الضمان الاجتماعي وفي هذه الحالة يكون لزاما على هؤلاء إثبات علاقة سببية بين الحادث والوفاة.<sup>1</sup>

### ثانيا / الأمراض المهنية

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

واختلفت التشريعات في الأخذ بها وهو ما يبرر اختلاف كيفية إثباتها ، ولم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية ، واكتفي ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة 63 من الأمر 13/83 نصت على " تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي على مصدر أو سبب مهني خاص ".<sup>2</sup>

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

وتبرز أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي ، فإذا أصيب الموظف بحادث عمل فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه ما دام قد ثبتت صلته بالعمل أما إذا أصيب الموظف بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على الجدول وعلى سبيل الحصر من قبل التشريع على إنها أمراض مهنية ، فلا

<sup>1</sup> - المادة 10 من الأمر 12/83 ، مرجع سابق

<sup>2</sup> - المادة 63 من الأمر 13/83 ، مرجع سابق.

يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق الموظف تعويضا عنها.<sup>1</sup>

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

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

#### المطلب الرابع : الاثار المترتبة عن العزل والتسريح

وسنتناول في هذا المطلب كل من الأثار المترتبة عن العول بالإضافة الأثار المترتبة عن التسريح ، وذلك كالتالي :

#### الفرع الأول: اثار المترتبة على العزل

إن اجراء العز كحال من الحالات القانونية لانهاء التام للعلاقة الوظيفية، يمارس في اطار قانوني محدد، أي في ظل احترام الضمانات والضوابط التي حددها المشرع لممارسه هذا الاجراء وذلك بهدف التوفيق بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة، العزل لا يرتب اثار الا بعد صدور قرار اداري متضمن العزل من الجهة المختصة بإصدارها، تنعكس آثار العزل على طرفي العلاقة الوظيفية سواء الموظف او الادارة المستخدمة غير أن تأثيرها على الموظف يكون بشكل كبير، هذا ما سنوضحه من خلال هذا الفرع.

#### اولا/ الاثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف

إن المشرع الجزائري قد قضى صراحة بالعزل الموظف المتقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة 15 يوما متتاليه على الأقل. بدون اذن مسبق او عذر مشروع مما يدل على

<sup>1</sup> - عبد الرزاق بن خروف ، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري ، ج1 مطبعة حيرد ، 1998 ، الجزائر ، ص 292.

استهزائه من جانب وإيماله لوظيفه وعدم تقديره لما سيترتب على هذا الانقطاع سببا لمساعدته التأديبية، بل جعله لسبب لفقدانه لوظيفته وسيترتب عنه.

• فقدان صفة الموظف: جاءت التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية لتبين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف والجهة الادارية التي ينتمي اليها. وهي الحالات تكاد معظم التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية على انها تفقد صفة الموظف.

ومن هو يترتب على إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب العز فقدان الموظف التي اكتسبها بعد التحاقه بالوظيفة وترسيمه بها<sup>1</sup>، حيث تناول المشرع الجزائري من خلال نص المادة 216 رقم 06-03 على انه: « ينتج عن إنهاء التام الذي يؤدي صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية او التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، استقالة المقبولة بصفة قانونية، العزل، التصريح، الإحالة على التقاعد، الوفاء.».

والملاحظ أنه بفقدان صفة الموظف يصبح الموظف معزول خارج اطار سلوكه الوظيفي، وبالتالي يفقد كل حقوقه المرتبطة بصفه الوظيفية الا في حدود الحقوق التي اكتسبها قبل العزل، فقدان صفة الموظف التجريد الشخص من جميع السوائل التي اكتسبها قبل العزل.

• عدم التوظيف المجدد في الوظائف العمومية: تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور قرار التأديب المتضمن العدل اتجاه هذا الأخير ويترتب عن ذلك سقوط صفة الموظف، اذا يقتضي على الموظف اخلاء المنصب الذي كان يزاوله في جميع الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه، وهذا ما اتجه اليه المشرع الجزائري حيث نصه المادة 185 من الأمر 06-03 على أنه: « لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية». - ان الموظف المعزول تأديبيا يقصي من التوظيف مدى الحياه، و يبدو هذا الحكم قاسيا

<sup>1</sup> - فلاح وهيبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر ميدان الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص 55.

كونه يقضي على حق الموظف في تولي الوظائف العمومية المكفول بموجب الدستور، وكان من الاصدر ان يحرم الموظف لمدته معينه فقط.<sup>1</sup>  
على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي 322/17 في حق العون المتريص المهمل لمنصبه الذي تم اقصائه ثلاث سنوات.

ومن الملاحظ أن المشرع الجزائري أعطى استثناء في المرسوم التنفيذي 321/17 في نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي على أنه: « اذا قدم الموظف معزولا مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد، ثم تقوم الإدارة بإلغاء القرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيات الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة ازاء السلك او الرتبة الذين ينتمون اليها، وفي هذه الحالة يعاد ادماج الموظف بدون اثر مالي رجعي.» مما يستنتج من نص المادة انه يجوز اعاده ادماج الموظف في حاله الالغاء الصادرة للقرار العزل وذلك عن طريق اللجنة المختصة بالتعيين.

#### ثانيا/ الاثار المترتبة عن قرار العزل الموظف بالنسبة لإدارة

تنتج عدة آثار قانونية عن نهاية العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة او المؤسسة العمومية التي ينتمي اليها الموظف.<sup>2</sup>

- مدى قابلية القرار لإنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء: نجد في الأصل أن القرار إنهاء العلاقة الوظيفية غير قابل للإلغاء متى صدر مستوفيا للشروط القانونية، القرار الحالة الموظف على التقاعد او التسريحه او عدليه غير قابل للرجوع فيه، عدم مشروعيه سبب كاف لمراجعة قرار إنهاء العلاقة الوظيفية سواء كانت ذلك بناء عن اراده الإدارة بالسحب او الغاء بناء على الحكم القاضي الاداري لإلغاء في المنازعة الوظيفية بين الموظف الاداري.

- تحرير منصب عمل الموظف الذي علاقة الوظيفية: انطلاقا من المادة 6 المرسوم

<sup>1</sup> - زياد عادل ، الموظف العمومي وضمائنه ، رسالة دكتوراه في العلوم تخصص قانون ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2015/2016، ص 90.

<sup>2</sup> - هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 277-



التفذي رقم 321/17 نجد انه يشطب الموظف من تعداد المستخدمين دون أي ضمانه تأديبية اذ لم يلتحق بمنصب عمله، فنجد انه بعد صدور قرار انهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والمؤسسة الادارية العمومية التي اليها تقوم السلطة المؤهله بتحرير الذي كان يشغله.

- التوقف عن دفع الراتب من ميزانية الدولة: يترتب عن نهاية العلاقة الوظيفية من الناحية المادية توقيف الراتب الموظف، فلا تتحمل ميزانية الإدارة او المؤسسة العمومية التي كان ينتمي اليها دفع راتبه ونجسدها هذا الاثر عمليا بإصدار شهاده توقيف الراتب من المصالح المالية والميزانية.
- التزام الإدارة بالحقوق المالية المستحقة للموظف العزل: تؤدي المؤسسات العمومية الحقوق المالية المستحقة للموظف اثناء القيام بالعلاقة الوظيفية، الرواتب المتأخرة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: اثار التسريح للموظف العمومي

تترتب الاثار القانونية على المركز الوظيفي للموظف العمومي بعد اصدار السلطة التأديبية لعقوبة التصريح اتجاهه، اذا انه بعد المصادقة على العقوبة تصبح هذه الأخيرة واجبة نهائية وواجبه التقييد لكي تنتقل اثارها على الموظف، لذلك سوف نتناول في هذا الفرع الاثار التي تلحق الموظف العمومي بعد اصدار قرار التسريح التأديبي من طرف السلطة التأديبية.

- تنفيذ عقوبة التسريح: التي يتبعها الموظف العمومي بتوقيع العقوبة التأديبية المتضمن قرار التسريح باعتبارها الجهة التي يتبعها وقت وقوع الخطأ التأديبي بغض النظر ما اذا كانت تباعيه للإدارة المستخدمة فقد تمت عن طريق نقله.
- امكانية توظيف الموظف العمومي بعد التسريح التأديبي: تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور قرار التأديب المتضمن عقوبة التسريح اتجاه هذا الاخير ويترتب بذلك سقوط صفه الموظف وانقطاع راتبه الشهري، من تاريخ قيام الإدارة المستخدمة بتبليغه بقرار التسريح، لذلك يقتضي على الموظف اخلاء النصب الذي كان يزاول

<sup>1</sup> - فلاح وهيبه ، مرجع السابق، ص 62.

فيه جميع الالتزامات والواجب الملقاة على عاتقه.

- ينتج عن هذا القرار منعه من اعاده التعيين مره اخرى، وتولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها، وهذا ما اتجه اليه المشرع الجزائري حيث نصه المادة على ذلك بموجب المادة 158 من قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03 حيث اقر انه: « لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح ابو العز أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.»<sup>1</sup>

• الاثار المادية للتسريح التأديبي: ارتكاب الخطأ التأديب الجسيم تبادر السلطة التأديبية عادة على اتخاذ بعض الاجراءات الاحتياطية حفاظا على المصلحة العامة، وحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد والذي يأتي في مقدمتها اجراء التوقيف الذي تقوم به السلطة الرئاسية في مواجهة الموظف العمومي.<sup>2</sup>

ولذلك نص المشرع الجزائري بموجب المادة 173 من قانون الوظيفة العمومية رقم 03 /06 على أنه: « في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة ( التسريح) تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين عن العمل» وبالتالي ترتب الاثار المادية اتجاه موظف بناء على توقيفه، والذي يشمل الاستفادة من نصف راتبه الرئيسية وكذا المزمّل المحدد طابع العائلي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 185 من الامر 03-06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - زياد عادل، مرجع سابق، ص94.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013، ص447.

**المبحث الثاني: الاثار المترتبة على انتهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة**

يترتب على قرار فقد الوظيفة مجموعه من الاثار القانونية والمادية اهمها انتهاء العلاقة الوظيفية بصفه مؤقتة بين الموظف والإدارة وبالمقابل يتمتع الموظف المنتهية خدمته بفقد الوظيفة مؤقتا مجموعه من الحقوق القانونية والمادية وتكون في الحالات انتهاء خدمه بصفه مؤقتة التي سبق وذكرناها في الفصل الأول، وعليه سنتناول في هذا المبحث الاثار المترتبة على انتهاء الخدمة بصفه مؤقتة والتي تم تقسيمها إلى اربع مطالب، تناولنا في المطلب الأول: الاثار المترتبة على الانتداب، والمطلب الثاني الاثار المترتبة على الاستيداع، والمطلب الثالث الانقطاع عن وضعية خارج الاطار، واخيرا المطلب الرابع تناولنا فيه الاثار المترتب عن الحالة على الخدمة الوطنية.

**المطلب الأول: الاثار القانونية المترتبة عن وضعية الانتداب:**

ينتج عن تنفيذ قرار الانتداب اثار قانونية تتمثل أساسا في الاثر القانوني الأول وهو الحقوق والواجبات الملقاة على عاتق الموظف المنتدب، وسوف نشرح ذلك من خلال الفرع الأول، بعدها نتابع الاثار القانونية الأخرى وهي انتهاء امكانية تحديد وضعية الانتداب:

**الفرع الأول: حقوق الموظف المنتدب وواجباته**

نتيجة الانتداب الموظف يتحصل هذا الأخير على بعض الحقوق والنتائج وبالنتيجة عليه القيام ببعض الواجبات.

**أولا / الحقوق الموظف المنتدب**

اما الحقوق فهي مكرسة قانونا تحفظ لذات الموظف كيانه الاجتماعي، وتتمثل في الحق في الراتب، والحق في الاقدمية، والحق في الترقية في الدرجات والحق في التقاعد، والحق الادماج.

والى جانب هذه الحقوق يخضع الموظف الى الواجبات التي تحكم المنصب الذي انتدب اليه وتتمثل في الواجب الالتحاق بالوظيفة، واجب طاعه اوامر الرئيس الاداري، والحفاظ على الأسرار الوظيفة المنتدب اليها، وواجب الحفاظ على الكرامة الوظيفة المنتدب اليها، وواجب الولاء للدولة والتزام بالصرامة والجدية.

- **الموظف المنتدب:** أن حقوق الموظف بصفه عامه حقوق قانونيه نصت عليها مختلف الدساتير وتنص عليها جميع القوانين التي تحكم الوظيفة العمومية، وان الموظف المنتدب كغيره من الموظفين يبقى يستفيد من الحقوق العامة التي تترتب عن شغله للوظيفة باعتباره في وضعية القيام بالخدمة الفعلية،
- الحق الموظف المنتدب في الراتب: المرتب هو المقابل المالي النقدي الذي يتلقاه الموظف نتيجة القيام بالأعباء الوظيفية ويتكون من:
  - تعويض الضرر عندما ينطوي العمل على اخطار
  - تعويض العامل التابع للمنصب. تعويض الساعات الاضافية او التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة.
- بالنسبة للمرتب الموظف اثناء الانتداب حيث يتقاضى الموظف المنتدب راتبه على اساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد مع اضافة الزيادة الاستدلالية التي تكافئ الأقدمية في منصبه الاصلي وكذا العناصر الراتب المرتبطة بالمنصب الجديد.<sup>1</sup>
- غير انه يمكن للموظف الذي انتدب للقيام بالتكوين او الدراسات يتقاضى راتبه من المؤسسة او الإدارة العمومية التي ينتمي اليها.<sup>2</sup>
- وما جاء في الامر 03-06 فان المرتبات تحدد على اساس التصنيف اسلاك الموظفين بحسب التأهيل المطلوب، عليه المادة 08 بأنه: « تصنيف اسلاك الموظفين من حيث المستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة».
- وكل هذه المجموعات الاربعة تنقسم الى اصناف تتماشى مع مختلف المستويات التأهيل الموظفين بحيث يضم كل صنف درجات توافق وتقدم الموظف في رتبته ويخصص لكل درجه رقم استدلالي يوافق الخبرة المهنية المتحصل عليها من قبل الموظف الموظف الذي له خبره ثلاث سنوات ليس كالذي له خبره 15 سنة والموظف الذي سلم 17 ليس كالذي في السلم 10 نظر لخصوصيه بعض المهام المسندة اليه او حسب خصوصية

<sup>1</sup> - دبوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، شهاده ماستر في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، السنه الجامعية 2013-2012، ص 68.

<sup>2</sup> - المادة 1/137 من الامر 03/06، مرجع سابق.

المنصب.<sup>1</sup>

• حق الموظف المنتدى في الاقدمية والترفيه في المؤسسة والإدارة التي ينتمي اليها: تعتبر الترقية من حقوق الموظف بصفه عامه والموظف المنتدب بصفه خاصه، وهو منصت عليه المادة 133 من الامر 03-06 على أن الموظف المنتظم يبقى يستفيد من سلكه الاصل من حقه في الترقية قبل الدخول في التفاصيل الترقية نقف عند تحديد بعض المفاهيم الخاصة بهذا المصطلح، ويقصد بالترقية ان يشتغل الموظف وظيفة دراجتها اعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها من قبل الترقية.<sup>2</sup>

أما القضاء الاداري المصري قد عرفها بانها تقليد الموظف درجه اعلى في السلم الاداري حتى ولم يترتب على ذلك الزيادة في المرتب . « واش قال لي نص المادة 97 من الامر صفر سته صفر ثلاثة يخضع الموظف العمومي اثناء مساره المهني الى تقييم مستمر ودوره الهدف منه هو تقدير المؤهلات الموظف المهنية على اساس مناهج ملائمة يهدف بصفه خاصه الى:

- الترقية في الدرجة.

- الترقية في الرتبة.

- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين اداء ومنح أوسمة شرفيه ومكافآت اما المواد 106 إلى 110 من الامر صفر سته صفر ثلاثة قد بينت كيفية الترقية في الدرجات والرتب للموظف حسب كيفية التي يحددها التنظيم.

أما المادة 107 فقد بينت الترقية في الرتب وهي قدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبه الى رتبه اعلى مباشره في نفس السلك أو في السلك الاعلى مباشره حسب كيفية الآتية:

- على اساس الشهادة بين من بين الموظفين الذين فحصتهم خلال مصاريف المهني على شهادات المؤهلات المطلوبة

<sup>1</sup> - ديوب حكيم ، مرجع سابق. ص 69.

<sup>2</sup> - سليمان محمد الطماوي، مبادئ أحكام القانون الاداري، دار الفكر العربي، مصر 1973، ص 328.

- تكوين المتخصص.

غير أن المادة 119 على شروط متابعه المسابقة نصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على شهاده المطلوبة في حال الترقية من فوج الى فوج اخر اعلى مباشره فما هو عليه النصوص عليه في المادة التي تصنف الأسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب لكل فوج. اما بالنسبة للتقييم الذي يهدف من ورائه الى منح أوسمة شرفيه ومكافئاتها نجد الامرة 06 / 03 ينص على نوع الجديد من التحفيزات وبعض المكافآت لم يكن منصوفا عليها من قبل بحيث تخصصا كاملا لها. تنص المادة 133 على انه: «الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلية مع مواصلة استفادة من هذا السلك من حقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات».<sup>1</sup>

### ثانيا / واجبات الموظف المنتدب

تقابل هذه الحقوق واجبات يقوم بها الموظف المنتدب، والواجب هو الالتزام القانوني الملقى على عاتق الموظف المنتدب لأنه ينتج وعلاقة التبعية على العلاقة التنظيمية القانونية بين الموظف المنتدب والوظيفة الذي سيباشرها والواجبات بصفه عامه في الخضوع الموظف القواعد التي تحكم المنصب الذي اكتب اليه، وبهذا يلتزم الموظف العام لمجموعة من الالتزامات يتعين عليه القيام بها اجابه ايجابيا فضلا على التزامه بالامتناع عن الاعمال المحظورة على ذلك سوف نوجز هذه الواجبات كالآتي:

- واجب الالتحاق بالوظيفة بعد صدور قرار الانتداب: واجب الالتحاق بالوظيفة المخصصة للموظف وتنفيذ المهام الموكلة اليه، من اول الواجبات التي تقع على الموظف وواجب الالتحاق بالوظيفة المخصصة له والمنتدب اليها. عندما يتم قبول طلب الموظف الانتداب بوظيفه اخرى طبيعيا واليه يترجم هذا القبول عن طريق صدور قرار الانتداب وهو قرار التعيين بالوظيفة المعين فيها في تلك الإدارة المنتدبة في المنصب المخصص له وفي هذا الصدد يقول الأستاذ محمد صالح فنيش: " واجبات التي تقع على الموظف واجب الالتحاق وعاده ما تدرج ملاحظه في قرار التعيين انه

<sup>1</sup> - المادة 133 من الامر 06-03، مرجع سابق.

يتوجب على الموظف الالتحاق بالوظيفة خلال 48 ساعة و الا لغيه القرار التعيين، الالتحاق بالوظيفة هو اول واجب يقوم به الموظف المنتدب المباشر مهامه باستثناء ما يحضر عليه من مهام ليست من اختصاصه.

- واجب طاعه اوامر الرئيس الاداري : تنظم المؤسسة وادارة العمومية في شكل هرم تنظيم وسلم اداري وتدرج الوظائف المناصب لترجمه ذلك وجود رئيس يخضع له لتنفيذ التعليمات والمقتضى هذا الواجب هو أن ينفذ الموظف ما يوصل ما يصدر اليه من اوامر بدقه وأمان وذلك في حدود قوانين وانظمه المعمول بها.

- واجب الموظف في المحافظة على الاسرار الوظيفية المنتدى اليها: بحكم طبيعة العمل تنتج الوظيفة للموظف المنتدب لاطلاع على اسرار لم يكن بمقدوره الاطلاع عليها لولا المنصب الذي انتدب اليه ولهذا نص المشرع على التزام الموظف سواء كان منتدبا او موظفا عاديا بالمحافظة على اسرار الوظيفة وعدم اطلاق الغير اي امر او عمل مكتوب او الاخير يعرفه هو بنفسه او يجوز أثناء ممارسة مهامه.

- واجب الموظف المنتدى في المحافظة على الكرامة الوظيفية المنتدى واليها: يقع على الموظف المنتدب التزام عام هو أن يسلك في تصرفاته داخل حدود المنصب الجديد المنتدب اليه وخارجه مسلكا يتفق واحترام الواجب والمحافظة على الكرامة الوظيفية وقد جاء في نص المادة 42 من الامر 06-03 بانه: « يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة.

### الفرع الثاني: الجهة الادارية المختصة بتقييم الموظف المنتدب

حيث تعتبر عملية تقييم أداء الموظف من اهم اختصاصات الجهة الادارية المشرفة على الموظف والتي يخضع لها حسب معايير السلطة التدريجية وتهدف عملية التقييم غاليت التثمين المورد البشري وتحقيق فعالية العمل الاداري وماذا معرفه التطور والتحسين الذي تسير عليه الإدارة. وتعتبر عملية التقييم الأداء مفهوم اداري له من احكام الاسس في علم الإدارة العامة وادارة الموارد البشرية، وله ابعاد مختلفة ونظم متعددة لقياس اداء المورد البشري ويعادل ويعود التقييم بهدف وفوائد على الموظف العمومي محل تقييم من الإدارة وينعكس وذلك على الرئيس المباشر صاحب صلاحيات وسلطة التقييم.

وقد تبني المشرع الجزائري النظام التقييم قائم على التنقيط كعنصر هام في التسيير الحياة المهنية للموظف وذلك في مختلف التشريعات الوظيفية العمومية منذ استقلال الى اخر امر سنة 2006 حيث يقوم الرئيس المباشر بالتنقيط الموظف السنوي بناء على معايير محددته ثم يقوم بتبليغ الموظف بتنقيطه مع اعطاء امكانيه التظلم الموظف أمام لجنة المتساوية الاعضاء

ولعملية التقييم آثار ايجابية تجعل الإدارة تستخدم معلومات تقييم الأداء الوظيفي لاستخدامها بمناسبة اخذها القرارات الترقية النقل مساله المرتب، والأجور، الحوافز، المكافآت، البرامج التكوين والتدريب، قرارات التعيين النهائي، قرارات الانتداب....) حيث يصبح للإدارة بنك معلومات تستعيد به للتحكم في المسار المهني للموظف.

وقد تضمنت احكام الامر 06 03 مجموعه من المواد ضمن الفصل الرابع من باب الرابع الذي جاء تحت عنوان تقييم الموظف - كيفية تطبيق عملية التقييم، فيهدف تقييم الى الترقية في الدرجات، الترقية في الرتبة، ملح الامتيازات المرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء، منح الاوسمه التشريفيه والمكافآت، و يرتكز ايضا على المعايير الموضوعية تهدف إلى بعض الجوانب في الحياه المهنية للموظف.

أما عن صلاحية التقييم فتعود للسلطة السلمية المؤهلة ويكون التقييم بصفه دوريه عن طريق تقييم المنقط بمرفق بملاحظات عامه ويتم بعدها تبليغ الموظف المعني بالنتيجة التقييمية الذي له الحق الطعن أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الذي قد تقترح مراجعتها التضمن التظلم اساس وادعاءات تعتبرها لجنة المؤسسة ويحتفظ بنسخة من الاستمارة التقييم في ملف الموظف 45 من امر 66-133 على انه: « يخضع الموظف الملحق لمجموعه قواعد التي تسرع على الوظيفة التي يمارسها بموجب الحاقه ويعطي نقط من قبل الإدارة او الهيئة الملحق بها وهو نفس الحكم الذي يستخلص ضمن من المادة 104 من المرسوم 85-59».

أما في الامر 06-03 فقط كراسه المادة 137 من هو نفس المبدأ حيث نصت على انه: « يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية المؤسسة



والهيئة التي انتدب إليها».

فمن خلال هذه الأحكام يظهر جليا بان الموظف المنتدب يخضع الى تقييم الجهة التي انتدب اليها، هو اتجاه السليم بإسناد المشرع الجزائري لهذه الصلاحية الى جهة المنتدب اليها كونها الجهة الاقرب الى الموظف والاخضر على ملاحظه اداء ونشاطه خلال فترة الانتداب.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الاثار القانونية المترتبة على وضعية الاحالة على الاستيداع:

على الموظف المحال على الاستدعاء اثار قانونية منها ما يعتبر امر ايجابي للموظف ومنها ما يعتبر امر سلبي وليد قسمنا هذا المطلب الى فرعين سنتناول في الفرع الاول الضمانات المقررة للموظف وحالات التنافي مع وضعية الاحالة على الاستيداع ، وسنتناول في الفرع الثاني اثار انتهاء مده الإحالة على الاستيداع.

#### الفرع الأول: الضمانات المقررة للموظف وحالات التنافي من وضعية الإحالة على الاستيداع

وجاء في هذا الفرع الضمانات المقررة للوظائف من الاحالة على الاستيداع أولا ، وحالات ثانيا حالات التنافي مع وضعية الاحالة على الاستيداع.

#### أولا/ الضمانات المقررة للوظائف من الاحالة على الاستيداع

اقر المشرع الجزائري ضمانات للموظف المستفيد من الإحالة على الاستيداع تتمثل في ما يلي:

1/ اعاده ادماج الموظف في رتبته الأصلية. « يعد الإدماج الموظف بعد انقضاء الفترة احواله الى الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد». وهذا طبقا للمادة 152 من الامر 06-03 .

2/ امكانيه تجديد فتره الإحالة على الاستيداع.

تمنح للموظف امكانية تحديد احواله على الاستيداع لأربع مرات على أن تتجاوز هذه المدة

<sup>1</sup> - ديوب حكيم ، مرجع سابق ، ص 86.

في كل مره سنه واحده ولمده اقصاها خمس سنوات خلال حياته المهنية.<sup>1</sup>

3/ يحتفظ الموظف عند تاريخ احواله على الاستيداع بالحقوق التي اكتسبها في رتبته<sup>2</sup> ،  
متمثلة في حقوقه في الاقدمية في الترقية في الدرجات.

حيث انه احترام العلاقة الزوجية والحفاظ على الروابط الأسرية يقتضي سماح لأحد الزوجين بموافقة الاخر في حاله تعيينه في ممثليه جزائرية في خارج او المؤسسة او هيئه دوليه او كلف بمهمة التعاون، يستفيد الزوج الموظف العمومي من وضعية الإحالة على الاستجابة بقوه القانون، ولا تملك الإدارة اي السلطة تقديرية في ذلك ودون الخضوع إلى النسبة المحددة في السلك المعني وبطبيعة الحال تكون مده الإحالة على الاستيداع بقوه القانون في هذه الحالة مساويه لمده الزوجة الموظف العمومي المعني.

4/ امكانيه استقادة الموظف من عطله الأمومة وهي موجوده في حالة الاستيداع. \_ حيث بموجب مراسلة الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية تحت رقم سبعة المؤرخه في 22 فيفري 2009 والمراسلة إلى السيد الرئيس المفتشية الوظيفة العمومية لولاية سوق اهراس والمتعلقة باستفسارية حول امكانيه الاستقادة الموظفة من عطله الأمومة وهي في حاله الاستيداع حيث اجابه المديرية العامة للوظيفة العمومية انه بإمكان الموظف ان توقف فتره الاستيداع والاستقادة من فتره الأمومة، وبعد انقضاء فتره الأمومة تكمل ما تبقى من فتره الاستيداع شريطة بان تكون مثبتة بقرارات ادارية.

5/ امكانيه استقادة الموظف من فتره جديدة لإحالة على الاستيداع قوه القانون من اجل التربية طفل يقل عمره عن خمسة سنوات، هذا ما جاء في المراسلة الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية تحت رقم 44412 المؤرخ في 25 ديسمبر 2014 والمراسلة الى إلى سيد المدير العام للضرائب المتعلقة بإمكانية استقادة الموظف من فتره جديده من الإحالة على الاستيداع حيث اجابه المديرية العامة للوظيفة العمومية بانه يمكن للموظف من

<sup>1</sup> - المادة 145 من الامر 06-03، مرجع سابق ، ص 14.

<sup>2</sup> - هشام زغوان والياس صابر، الوضعيات القانونية الاساسية للموظف العام اثناء انقطاع الخدمه وحركات نقله، مذكرو تخرج لنيل شهاده الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، قسم الحقوق، السنه الدراسية 2019-2020. ص 27.

الاستفادة من هذه الحالة كلما توفر هذا الشرط، حتى لو استندت المدة القانونية القصوى المنصوص عليها في المادة 149 من الامر 06-03.

### ثانيا / حالات التنافي مع وضعية الإحالة على الاستيداع

1/ يمنع على الموظف الذي احيل على الاستدعاء بالممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته<sup>1</sup>، اذ يمكن للإدارة في اي وقت القيام بتحقيق التأكد من تطابق الإحالة على الاستدعاء مع الاسباب التي احيل من اجلها الموظف على هذه الوضعية، و اذا مات ثبت أن الموظف يقوم بتصرف مغاير لأسباب الحقيقة للإحالة على الاستدعاء، فانه يتخذ ضده العقوبات التأديبية<sup>2</sup>. النصوص عليها في الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية.

2/ اذ لم يتقدم الموظف بطلب اعاده ادماجه ابتداء من الشهر الاخير لفته الإحالة على الاستدعاء، فانه يوجه اليه إعدار مصحوب بوصل الاستلام صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين لإعادة ادماجه في المنصب عمله عند انقضاء مده الحالة على الاستدعاء وان لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء مده الإحالة فانه يعتبر وضعيه التخلي عن منصب وتطبق عليه تدابير التأديبية المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول.

3/ يمنع على الموظف من تقاضي أي راتب او احتساب في الاقدمية أو في الترقية في الدرجات او في التقاعد في فترة الحالة على الاستدعاء.

4/ على الموظف المتواجد في فترة الإحالة على السداء عند تجديد هذه الوضعية توجيه طلب كتابي للسلطة التي لها صلاحية التعيين في اجل شهر قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستدعاء السارية وفي حاله مخالفه لهذا الشرط يتعين عليه طلب تقديم اعاده ادماجية في رتبته الاصلية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 15، من الامر 06-03، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دط، دار الهومة، الجزائر 2010، ص 176.

<sup>3</sup> - هشام موحدة، مرجع سابق، ص 27.

5/ لا يمكن للموظف طلب اعاده ادماجيه في رتبته الأصلية قبل استكمال فتره لإحالتها على الاستيداع لأغراض شخصيه.

### الفرع الثاني: اثار انتهاء المدة الإحالة على الاستيداع

يحتفظ الموظف بالحقوق المكتسبة في سيرتها الأصلية عند تاريخ لإحالتها على الاستيداع كما انه يحتفظ بصفه الموظف خلال مده الاستيداع رغم القيود المفروضة عليه قانونا من كضمانه من ضمانات الحفاظ على المصلحة العامة.<sup>1</sup>

حيث أن القيود المفترضة بانتهاء مده الإحالة على الاستيداع والتي رغم امكانيه تمديدها فإنها محدودة نجد الاقصى يلتزم كل موظف والإدارة بالاستئناف العمل عن طريق طلب اعاده الادماج المنصب الأصلي والتزام الإدارة بإعادة ادماجه بقوه القانون رغم النصاب المحدد قانون إلى أن وضعية الإحالة على استيداع بعد انتهاء مدتها قد تؤول إلى الوقف النهائي لعلاقة العمل عن طريق التسريح او احد طرق انهاء العلاقة الوظيفية التي تؤول إلى اعاده ادماج الموظف في غير رتبته الأصلية كنوع من الجزء الذي يلتزم الإدارة بتوقيعه عليها .

من خلال هذا الفرع سنتطرق الى مساله التمديد في مده الاستدعاء واعاده الادماج في العنصر الأول وخصصنا العنصر الثاني تعرض انهاء العلاقة الوظيفية وتوقيع الجزاءات ضد الموظف المحال على الاستيداع.

### أولا/ تحديد مده الاستيداع واعاده الادماج

إن المشرع الجزائري اقر الموظف حتى الإحالة على الاستيداع لمدته ستة اشهر قابله للتجديد في حدود خمسة سنوات بالنسبة للإحالة على الاستدعاء الاجباري و ستة اشهر قابله للتجديد في حدود سنتين بالنسبة للإحالة على الاستيداع الاجباري. لكن المشرع لزم الموظف المحال على الاستيداع في كل الحالات وقبل المدة المحددة قانونا من الانتهاء المدة أن

<sup>1</sup> - المختاري رحمانى سعاد وعليلي عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري، مذكره لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الادارة والتسيير الجماعات المحلية، جامعة الجليلي بونعامه خميس مليانه كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، السنة الجامعيه 2019-2020. ص 57.

يسلك احد الطريقتين الطلب لتجديد الوضعية احواله على الاستيداع اما يقدم طلب اعاده الادمج الاستيداع، واما يقدم طلب الاعادة الادمج في منصبه الاصلي.

1/ تمديد مده الإحالة على الاستيداع : ويتمثل في تمديد مده الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وبين محدد مده الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصيه.

- تمديد مده الإحالة على الاستدعاء بالقوة القانون: حالة عن الاستيداع بقوه القانون لمدته قدرها ستة اشهر قابلة للتجديد إلى غايه خمس سنوات، الا ان هذا التجديد لا يتم بصفه تلقائيه بحيث أن المشرع ألزم الموظف في المجال على استيداع بتقديم طلب تجديد مده الاستدعاء خلال اجل الشهر المدة السارية. يمكن تجديد مده الإحالة على الاستهداف في كل الحالات لفترات متتاليه او منفصله.<sup>1</sup>

- تمديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصيه: يمنح الإحالة على الاستدعاء اغراض شخصيه بقرار فردي صادر عن السلطة المؤهلة بمدته دنيا قدرها ستة اشهر قابلة للتجديد الى غايه سنتين.

يتم تجديد هذه الوضعية بموجب طلب كتابي من الموظف المعني الى السلطة صاحبه التعيين خلال شهر قبل انقضاء المدة السارية المفعول مرفوقا من الوثائق المبررة لطلب التمديد المشرع الجزائري بموجب أحكام الأمر رقم 06 / 03 النطاق الزمني لوضعية الحالة على الاستيداع الجواز اعتبارا القيام الموظف بدراسات او اعمال البحث.

نجد أن المشرع وظف نفس العبارة بالنسبة للاستيداع الاجباري المتمثلة في خلال الحياه المهنية للموظف وهو ما يجعل منها تقييد الحق الموظف البحث العلمي الذي يمكن حسره في مده معينه وهو نستكشف مده تقييد المشرع مراعاة الشرط المصلحة العامة.<sup>2</sup>

### ثانيا/ اعاده ادمج الموظف المحال على الاستيداع

يعد ادمج الموظف قدامان من ضمانات التي منحت للموظف لتمثل في ارجاعه إلى منصب بالأصل الذي كان يشغله قبل أن يحال على وضعية الاستدعاء بعد انقضاء المدة

<sup>1</sup> - المختاري رحماني سعاد وعليلي عبد الحليم، مرجع سابق، ص58

<sup>2</sup> - مرجع نفسه، ص59.

نصا احكام المادة 152 من الأمر رقم 03/06 على ما يلي: « يعاد ادماج الموظف بعد انقضاء فتره في حالته على الاستيداع الأصلية بقوه القانون ولو كان زائدا عن العدد الملاحظ هنا أن المشرع والدفع عبارات بقوه القانون وحتى لو كان زائدا على العدد وهو ما يدل على احتياج الإدارة الموظفين مع تغليب مصلحة الإدارة في كل الاحوال بالدرجة الأولى بصفه ضمنيه يراعي مصلحة الموظف » ، وينبغي على الموظف المتواجد في وضعية الاستدعاء تقديم طلب اعاده ادماج في منصب عمله الى السلطة المخولة التي لها صلاحية التعيين في اجل شهر قبل انقضاء مده الاحالة على الاستيداع الادماج وذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء. إيجاد ادماج الموظف بعد انقضاء مده هذه الاستدعاء بموجب قرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير.

بمعنى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين يبلغ المعنى الأمر بنسخه، كما تبلغ المديرية الفرعية لميزانيه بنسختين او الى المصلحة المحاسبة للتكفل المالي ونسخ الى المصالح المركزية والمحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في خلال عشره ايام من تاريخ توقيع على قرار للرقابة اللاحقة والقاضي بإعادة ادماج الموظف في منصب عمله الأصلي ، بالنسبة للموظفين المحاليل على الاستدعاء الاجبارية يجوز تقديم طلب اعاده ادماج قبل انتهاء المدة المقررة للاستيداع بشرط موافقة السلطة المؤهلة على الطلب وعرضت الملف على لجنة متساوية الأعضاء.<sup>1</sup>

بالنسبة لطلبات الاستئناف وعمل الموظفين المحاليل على الاستدعاء واغراض الشخصية فانه لا يمكن قبول طلب اعاده ادماج قبل انقضاء المده القانونية وضمن الاجل القانوني المحدد لها.

### ثالثا/ نهاية العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستيداع

تنتهي وضعية الاحالة على الاستدعاء بصفه طبيعية بانتهاء المدة المحددة لها بالعادة ادماج الموظف او تمديد المدة الا أن هناك حالات تنتهي اليها وضعيه الحالة على الاستيداع بانها علاقه وظيفية للموظف عن طريق عزه او عن طريق توقيع عقوبات تأديبية في حقه تمس بالمركز القانوني يبين عقوبات من الدرجة الثالثة أو العزل.

<sup>1</sup> - المختاري رحمانى سعاد وعليلى عبد الحليم، مرجع سابق، ص60.

## المطلب الثالث: الاثار القانونية المترتبة على وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية

تترتب على الموظف المحال على أداء الخدمة الوطنية اثارا قانونية منها ما يعتبر امر ايجابي له، ومنها ما يعتبر سلبي نوضحها في الفرعين الآتيين:

## الفرع الأول: الضمانات المقررة للموظف من الاحالة على الخدمة الوطنية

وتناول في هذا الفرع اعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية أولا ، واحتفاظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ثانيا.

## أولا/ اعادة ادماج الموظف في رتبته الأصلية

يعاد ادماج الموظف رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوه القانون لو كان زائدا عن العدد المطلوب وله الأولوية في التعيين في المرتب الذي كان يشغله قبل تجنيده اذا كان المنصب شاغرا او فما منصب معادله» هو هذا ما نصت عليه المادة 155 من الأمر رقم 03/06<sup>1</sup> اما العون المتربص « فعند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد ادماجه بقوه القانون في الرتبة المقررة ترسيمه فيها ولو كان زائدا على العدد ، وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده اذا كان المنصب شاغرا او في منصب معادل له»، حسب ما جاء في نص المادة تسعه من المرسوم التنفيذي 322/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية.

## ثانيا/ احتفاظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد

"يحتفظ الموظف المحال على الخدمة الوطنية بحقوقه في الترقية في الدرجات وفي التقاعد« وفق ما جاء في المادة 154 الفقرة الثانية من الأمر رقم 03/06 ، ويؤكد القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم في نص المادة 11 منه:« تكون في الحكم الفترات العمل كل فتره ادى خلالها العامل التزاماته الوطنية»<sup>2</sup>،

<sup>1</sup> - المادة 155 من الأمر رقم 03/06.

<sup>2</sup> - المادة 11 من القانون، 83-12 المؤرخ في 02 جويلية، 1983، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، ج.ج دعدد المؤرخة، في 05 جويلية 1983، ص 1804.

وتحتسب الفترة الخدمة الوطنية التي أداها المتربص ثوره في تقدير القدمية المطلوبة للتقنية في الدرجات والترفيه في رتبه و كاله تعيين في منصب عالي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما

### ثالثا/ الحق في المنحة الشهرية

يستفيد الموظف المحال على الخدمة الوطنية من منحه شهرية تقدمها لها المؤسسة العسكرية وهذا من نصت عليه المادة 62 من القانون رقم 06/11 المتعلق بالخدمة الوطنية.

### الفرع الثاني: حالات التنافي مع وضعية الخدمة الوطنية

تتمثل هذه الحالات فيما يلي:

«يمنع على الموظف طلب الاستفادة من أي راتب لدى ادارته الأصلية » ، وهذا تبقى للنص المادة 154 الفقرة الثانية من الامر صفر 06-03. يجب على الموظف تقديم طلب اعاده ادماجه في رتبته الأصلية عند نهاية الخدمة الوطنية في أجل لا يتعدى ستة اشهر حسب ما جاء في نص المادة 68 من القانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية والتي نصت على ما يلي: « بمجرد انتهاء الخدمة بصفة قانونية، يحق للموظف اعاده الادماج بصفه فوريه في المنصب عمله الاصل او في مصر معادل حتى لو كان خارج حدود المناصب المتوفرة بقوه القانون، واجب أن يتم ذلك في أجل لا يتعدى ستة اشهر ».

وإذا انقضت هذه المدة دون تقديم الموظف لطلب اعاده ادماجه توجه له الإدارة للالتحاق بمنصبه، وإذا رفض الالتحاق تتخذ اجراءات العزل بسبب اهمال المنصب طبقا المنصت عليه المادة 184 من الامر 03/06.

يجب تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة وفق ما جاء في المادة 167 من القانون 06/14 والتي نصت على ما يلي: « كل علاقه عمل مهما كان نظامها القانوني، يوضع العسكري الخدمة الوطنية على مستوى القانون الاساسي لدى مستخدمه العام او الخاص في وضعية تسمى الخدمة الوطنية.» لا يمكن اقرار الحالة على الخدمة الوطنية لأعوان المتعاقدين الموظفين بعقد محدد المدة.



## خلاصة :

وفي الأخير وبانقضاء العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة لأي سبب من الأسباب الأنفة الذكر فإن هذا لا يعني زوالها بصفة نهائية، بل تنشأ عنها حقوق للموظف تجاه الإدارة تتمثل في حصوله على الراتب، الذي يكون عبارة عن مكافأة نهاية الخدمة نظير ما أداه من أعمال لضمان معيشة كريمة، كما تقع على عاتقه التزامات، أهمها المحافظة على السر المهني.

خاتمة

### الخاتمة :

إن العلاقة بين الموظف الادارة ليست علاقه مؤبده ودائمة وإنما هي علاقة مؤقتة ليس هناك إلزام الموظف العام البقاء في الخدمة الوظيفية العامة. لذلك حسب ما تطرقنا إليه في الفصل الأول الذي تضمن أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة ، فمن أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية الدائمة نجد الاحالة على التقاعد من والتي تضمن للموظف المحال على التقاعد حقوقه في حقه في المعاش وغيره حتى بعد انتهاء هذه العلاقة وغيرها من الأسباب ، لذلك تعطي التشريعات المختلفة للموظف الحرية في التخلي عن الموظف بإرادته، فلا محل لإجباره عليه وعلى هذا النحو تكون الاستقالة التي اعتبرت من ابرز أسباب انتهاء خدمة الموظف العام وغيرها من الأسباب ، أما بالنسبة لأسباب إنهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة نذكر منها على سبيل المثال لا على سبيل الحصر ، مثل الوضعيات التي تسمح للموظف بتوقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة وذلك لظروف خاصة قد تكون عائلية أ وشخصية كما هو الحال في الاحالة على الاستدعاء والخدمة الوطنية.

أما بالنسبة لأثار انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة على المسار المهني للموظف العام في التشريع الجزائري ، نجد الانقطاع أو تعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة ، وبالنسبة للآثار المالية فتتمثل في حصول الموظف العام على الراتب الذي تم اقتطاعه من أجر شهره اثناء الفترة التي كان يشغل فيها، يكفيه لضمان معيشه كريمة ويمتد لي يشمل ذوي حقوقه من بعده كما هو الحال في التقاعد والوفاة. إضافة إلى هذه الحقوق هناك واجب يلقي على عاتق الموظف بعد خروجه من الخدمة يتمثل في صون تلك العلاقة التي كانت تربطه بتلك الادارة المستخدمة من خلال التزامه بالسر المهني.

ومن كل هذا نخلص إلى مجموعة من النتائج نذكر منها :

- وجود نوعين من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية وهما دائمة ومؤقتة ، وما ينجر عنهما من آثار مادية ومالية .
- محاولة المشرع الالمام بجميع أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة إلا أن هناك بعض النقص والقصور في هذه المسألة.
- سعي المشرع دوما لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة بما

يخدم المصلحة العامة والنفع العام لجميع المواطنين ، حيث نجد أن المشرع قد ربط ممارسة الموظف العمومي بإنهاء علاقته بقرارات تصدرها الإدارة المختصة ، حتى وإن كان حق التوقف ممنوحا بقوة القانون.

- صعوبة الآثار المترتبة على كل قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية أوجب بعض الأحكام التي من شأنها حماية كل طرف من العلاقة الوظيفية.

### الاقتراحات :

- الاهتمام أكثر من قبل الباحثين والمختصين في الدراسات القانونية بأحكام إنهاء العلاقة الوظيفية .
- إعادة النظر في أحكام المادة 185 من الأمر 03/06 بالسماح للموظف بالتوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية .
- عدم إجبارا لموظفين على الانتداب والاستدعاء نظرا لما يخلفه هذا الإيجار من تدمير الموظف والتقصير في عمله
- محاولة الإدارة التقرب من الموظفين وذلك من خلال الاستماع إلى انشغالاتهم وتحسين الظروف المحيطة بهم.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

الكتب :

1. اسعد نزاف العنزي، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2007.
2. جناوي سعيد، مداخلة شفهية للجلسة العلنية ليوم 27 نوفمبر 2016، الجريدة الرسمية لمناقشات المجلس الشعبي الوطني رقم 266، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2016.
3. رشيد حباني. دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/06/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، د.ط. المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، الجزائر ، 2012 .
4. سامي نجيب، التأمين عماد الاقتصاد القومي والعالمي واقتصاديات الأسرة والمشروع، دار النهضة العربية، 1994 مصر.
5. سعد نواف العنزي. النظام القانوني للموظف العام. د.ط. دار المطبوعات الجامعية: مصر. 2007.
6. سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2009.
7. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر سنة 1994 .
8. سعيد مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العمومية . ط1 ، الجزائر ، 1997.
9. سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2013.
10. سليمان محمد الطماوي، مبادئ أحكام القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973.
11. عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، ج1، مطبعة حيرد، 1998، الجزائر .
12. عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري دراسة تطبيقية لأسس ومبادئ القانون

- الإداري وتطبيقها في مصر ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2005 .
13. عبد اللطيف السيد رسلان. النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة). د.ط. دار الجامعة الجديدة للنشر: مصر. 2004.
14. عجة الجيلالي. الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون محمد فؤاد عبد الباسط. القانون الإداري (تنظيم الإدارة، نشاط الإدارة، وسائل الإدارة). د.ط. دار الجامعة الجديدة للنشر: مصر. 2005.
15. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، جسور للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2005 .
16. فؤاد عبد الباسط. القانون الإداري تنظيم الإدارة ، نشاط الإدارة ، وسائل الإدارة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر ، 2005.
17. كمال الرحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، جامعه 8 ماي 1945، قالمة، الحقوق والعلوم الادارية : الجزائر ط 2006، دار هومه.
18. محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ط2 ، الجزائر ، 1989.
19. محمد رفعت عبد الوهاب. مبادئ وأحكام القانون الإداري. د.ط. منشورات الحلبي الحقوقية: لبنان. 2005.
20. محمد علي خلايلة، القانون الإداري والكتاب الثاني ، ( الوظيفة العامة القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة )، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2012.
21. محمد محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 1996 مصر .
22. محي الدين القيسي. القانون الإداري العام. ط1، منشورات الحلبي الحقوقية: لبنان. 2007.
23. مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، 2011، الجزائر.
24. هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب

الأجنبية، دار للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

الرسائل الجامعية :

1. أعراب نوال، ومعيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكره لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص اداره والمالية، جامعه اكلي محمد اولحاج، البويرة، كليه الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون العام، تاريخ المناقشة 15 مارس 2016.

2. بن يزه فتيحة، الوضعية القانونية للموظف العمومي وحركة النقلية في قانون الوظيفة العمومية، مذكره للناس لشهادة نصير في نظام ل م د، جامعه عبد الحميد بن باديس كلية العلوم والحقوق السياسية مستغانم، قسم القانون العام، تخصص اداره عامه، السنه الجامعية 2016 / 2017.

3. دبوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، شهاده ماستر في الحقوق فرع الدوله والمؤسسات العمومية، جامعه الجزائر1، كلية الحقوق، السنه الجامعيه 2013 - 2012.

4. زياد عادل، الموظف العمومي وضماناته ، رساله دكتوراه في العلوم تخصص قانون ، جامعه مولود معمري، تيزي وزو ، 2015/2016.

5. فلاح وهيبه، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكره ماستر ميدان الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعه محمد خيضر، بسكرة، 2019/2020.

6. محمد الأخضر بن عمران. النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-، رساله دكتوراه، جامعه باتنة، كلية الحقوق، 2006/2007.

7. مختار رحمانى سعاد، وعليل عبد الحليم، على الاستيداع في القانون الجزائري، مذكره لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اداره وسير الجماعات المحلية، جامعه الجيلاي بونعامه: خميس مليانة، كليه الحقوق والعلوم السياسية، 2019 / 2020.

8. المختاري رحمانى سعاد وعليلي عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع في القانون



الجزائري، مذكره لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الادارة والتسيير الجماعات المحلية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، السنة الجامعيه 2019 - 2020.

9. هشام زغوان والياس صابر، الوضعيات القانونية الاساسية للموظف العام اثناء انقطاع خدمه وحركات نقله، مذكره تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، قسم الحقوق، السنة الدراسية 2019 - 2020.

### المجلات والمدخلات:

1. محادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل والأمراض المهنية ، المحكمة العليا، الجزء الثاني ،الغرفة الاجتماعية ، 1997 الجزائر .

2. أحمد زروال، مداخلة في إطار الجلسة العلنية ليوم الأحد 27 نوفمبر 2016، الجريدة الرسمية لمناقشات المجلس الشعبي الوطني رقم 266، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2016.

### النصوص القانونية :

1. الأمر 18/96 منشور في الجريدة الرسمية عدد 42 سنة 1996.
2. التعليم رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013، الصادرة عن الوزير الأول المتعلقة بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد، (غير منشورة).
3. القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الصادر في 02-07-1983.
4. القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد في 02-07-1983، ج ر العدد 28، الصادرة بتاريخ 5-07-1983 .
5. القانون 12-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج رقم 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.
6. المرسوم 616-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة، ج. ر. ج. ج. رقم 46 صادرة

- بتاريخ 08 نوفمبر 1983.
7. المرسوم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة ج. ر. ج. ج، رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983.
8. المرسوم 28/84 المؤرخ في 11-02-1984 والمتعلق بكيفيات تطبيق والثامن من قانون 13/83، ج ر ، العدد 7 ، 14 فبراير 1984.
9. القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل - جر - العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.
10. المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، يحدد التقاعد المسبق، ج. ر. ج. ج، رقم 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.
11. الأمر 13-97 المؤرخ في 31 مايو 1997، يعدل ويتم القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتقاعد، ج. ر. ج. ج، رقم 38 صادرة بتاريخ 04 جوان 1997.
12. المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج، رقم 74 الصادرة بتاريخ 06 أكتوبر 1998.
13. القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج. ر. ج. ج، رقم 78 الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

الفهرس :

	الفهرس
	اهداء
	الشكر
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: اسباب انتهاء العلاقة الوظيفية</b>	
05	المبحث الأول : أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة
05	المطلب الأول : الإحالة على التقاعد
05	الفرع الأول: تعريف الإحالة التقاعد
09	الفرع الثاني: التقاعد قبل بلوغ السن القانونية
15	المطلب الثاني : الاستقالة
17	المطلب الثالث: الوفاة
18	الفرع الأول : الوفاة الطبيعية
22	الفرع الثاني : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني
25	المطلب الرابع : العزل والتسريح
25	الفرع الأول: العزل.
29	الفرع الثاني : التسريح
33	المبحث الثاني: أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة
33	المطلب الأول : الانتداب
33	الفرع الأول : تعريف وانواع الانتداب
36	الفرع الثاني: اجراءات الاحالة على الانتداب وشروطه
39	المطلب الثاني: وضعية الموظف العمومي للقيام بالخدمة الوطنية

39	الفرع الأول : تعريف حاله الخدمة الوطنية
40	الفرع الثاني : حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية
40	المطلب الثالث : الاستيداع
40	الفرع الأول: تعريف وانواع الاحالة الاستيداع
42	الفرع الثاني :شروط ومدته الإحالة على الاستيداع:
44	خلاصة
<b>الفصل الثاني: اثار انتهاء العلاقة الوظيفية على المسار المهني للموظف العام</b>	
47	المبحث الأول : أثار انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة
47	المطلب الأول: الآثار المترتبة عن الاحالة عن التقاعد
47	الفرع الأول : آثار التقاعد بقوة القانون
52	الفرع الثاني : آثار التقاعد بطلب من الموظف
52	الفرع الثاني : آثار التقاعد بطلب من الموظف
55	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة
55	الفرع الأول : آثار الاستقالة الصريحة
56	الفرع الثاني : آثار الاستقالة الضمنية
61	المطلب الثالث: الاثار المترتبة على الوفاة
62	الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية
62	الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني
65	المطلب الثالث: الاثار المترتبة على الوفاة
65	الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية
68	الفرع الثاني: اثار التسريح للموظف العمومي
70	المبحث الثاني: الاثار المترتبة على انتهاء العلاقة الوظيفية المؤقتة

70	المطلب الأول: الاثار القانونية المترتبة عن وضعية الانتداب:
70	الفرع الأول: حقوق الموظف المنتدب وواجباته
73	الفرع الثاني: الجهة الادارية المختصة بتقييم الموظف المنتدب
76	المطلب الثاني: الاثار القانونية المترتبة على وضعية الاحالة على الاستيداع
76	الفرع الأول: الضمانات المقررة للموظف وحالات التنافي من وضعية الإحالة على الاستيداع
79	الفرع الثاني: اثار انتهاء المدة الإحالة على الاستيداع
82	المطلب الثالث: الاثار القانونية المترتبة على وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية
82	الفرع الأول: الضمانات المقررة للموظف من الاحالة على الخدمة الوطنية
83	الفرع الثاني: حالات التنافي مع وضعية الخدمة الوطنية
84	خلاصة
86	خاتمه
89	قائمة المصادر والمراجع
	الفهرس
	الملخص

## ملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري وكذا الآثار الناجمة عن هذه الحالة القانونية، لأن الموظفين هم أداة الدولة التي تسير مرافقها والذين يعملون باسمها ولحسابها ، لذا كان من مهام الدولة تنظيم وضبط الحياة الوظيفية للموظف ابتداء من مرحلة توظيفه إلى غاية انتهاء هذه العلاقة بعدة طرق حددتها القوانين.

**الكلمات المفتاحية :** العلاقة الوظيفية - إنهاء - الموظف - التشريع - الأسباب - الآثار.

### **Summary:**

This study aimed to know the reasons for the end of the functional relationship in the Algerian legislation, as well as the effects resulting from this legal situation, because the employees are the tool of the state whose facilities run and those who work in its name and for its account. This relationship is established in several ways by laws.

**Keywords:** functional relationship - termination - employee - legislation - causes - effects.