

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف . المسيلة

كلية: الحقوق و العلوم السياسية

ميدان : الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق

فرع : الحقوق

رقم: .....

تخصص: قانون إداري



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبتين: شعراوي وسيلة

بن قنة مروة

تحت عنوان

# إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري

لجنة المناقشة:

مناقشا

د.برابح السعيد

مشرفا و مقررا

د. يحيى مريم

مناقشا

د. بوضياف اسمهان

السنة الجامعية: 2021/2020



محقق بالضرار رقم ..... المورخ في .....  
الذي يحدد الفواعل المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: حيا مفعلة وحسنه موفيا في المسئلة - كلية الحقوق والعلوم السياسية

نموذج التصريح الشرطي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانتداب

أنا مضمي اعلمه  
السيدة **وسيلة فتواوي** طالبة  
العلوم الإنسانية تعرفت بواسطة رقم **262207** والمصدر **2016/08/01**  
المسجل في الكلية معيد العلوم القانونية والسياسية الحقوقية  
والتكفلت بالاداءات المتعلقة بالدراسة. مبركة باسمي مبركة باسمي. الطرحه ذكره  
عنوان **اندفاع العلاقة الوثائقية في ظل التكنولوجية الهويس**  
**الجزائري**

أصبح بشرى من كثر بمرادها معيد العلمة والدراسة والدراسة والدراسة والدراسة  
المطلوبة في اعداد البحث المذكور اعلاه

التاريخ: **2021/06/18**

توقيع مدير (ة)  
[Signature]



فقدت للتعبير في اعداد  
السيد المحور وسيد  
هذا التصريح في  
18 من 2021

عن رؤي المجلس لشعب الطالب  
المحور منه اسولت المكتب  
كشم اوي اسولت



# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## شكر وتقدير

قال الله تعالى: { لئن شكرتم لأزيدنكم }

وقال رسول الله ﷺ : { من لم يشكر الناس لم يشكر الله }

الحمد لله والشكر لله الذي وفقنا بتوفيقه وأعاننا بعونه إلى حسن التوكل عليه لإنجاز هذا العمل فنسأله عز وجل أن يتقبله منا ويجعله لنا في ميزان حسناتنا، ويجد في نفوس المطالعين عليه راحة واطمئنان أمين "

وبعد:

كما ننثي شكرنا لكل من ساهم في هذا العمل :

الأستاذة المشرفة الذي تحمل معنا أعباء العمل صبرا و إخلاصا د: يا حي مریم.

\* إلى كل من ساعدنا في إتمام هذا العمل .

شعراوي وسيلة

بن قنة مروة



# أهداء

الحمد لله رب العالمين، وصلي وسلم على خير الأنام محمد عليه أفضل الصلاة والسلام أما بعد:

الذي يسر لي إنجاز هذا العمل المتواضع والذي أهديه  
إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله ورعاهما  
إلى زوجي حفظه الله والى وأولادي يحي . طه. رزان حفظهم الله ورعاهم  
إلى كل أفراد عائلة زوجي إلى أخواتي نوال . خليصة. أمينة  
إلى كل عائلتي وإلى جدي العزيزة مسعودة، وكل صديقاتي الأوفياء إلى  
أساتذتي الاجلاء  
إلى كل من يعرفني إلى من دفعني لإتمام دراسة الماجستير بعد توقف طويل  
روح أخي الغالي نور الاسلام شعراوي رحمة الله  
إلى طلبة العلم والمعرفة  
أهدي هذا العمل المتواضع

وسبيلته

# أهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات اخير تحقق حلم التخرج وبهذه المناسبة أهدي هذا العمل المتواضع  
إلى من وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابه العزيز  
إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها... إلى من سهرت الليالي تنير دربي  
إلى من تشاركني أفراحي وأساتي... إلى نبع العطف والحنان إلى أجمل إبتسامة في الدنيا

الى اروع إمراة في الوجود أمي الغالية  
الى من علمني ان الدنيا كفاح... وسلاحها العلم والمعرفة  
الى الذي لم يبخل بأي شئ...الى من سعى لأجل راحتي ونجاحي  
الى أعظم وأعز رجل في الكون أبي العزيز  
الى قرّة عيني زوجي العزيز مصطفى  
الى اجمل هدية من المولى ابني حبيبي وسيم عبد الرحمان  
الى من أظهروا لي ماهو أجمل من الحياة إخوتي اسيا وزينب ومحمد ومهدي و ابن اختي تاج الدين  
حفظكم الله لي  
الى كل أفراد عائلتي وعائلة زوجي  
الى كل الأساتذة الذين قدموا لي يدي المساعدة  
أهدى هذا العمل .

مروة

مقدمة





مقدمة:

تحتل الدراسات والأبحاث في علم الإدارة للقول أن الأداء الوظيفي يعتمد على الانسان، مهما توافرت الإمكانيات والوسائل بين يدي الإدارة تظل حاجتها ماسة لخدمات وتدخل الموظف العام، اللذان يحتلان مكانه هامة في القانون الاداري، بحيث يعتبر الموظف العمومي في كل التشريعات والقوانين عنصر مهم وفعال، لذلك نصت أغلب الدول على أن الوظائف العامة حقا من حقوق الموظفين في دساتيرها، تطبق على قدم المساواة وهذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق التوظيف والمساواة في تولي الوظائف العامة، ولما له من أهمية بالغة في معظم دول العالم عامة وذو أهمية إضافية في الدول النامية خاصة من بينها الجزائر .

هذه الأخيرة أولت أهمية كبيرة ضمن موضوعاتها خاصة في القانون الإداري، ونصت في دساتيرها إلى الوظيفة ومبدأ المساواة والجدارة على السواء لإستحقاق الموظف للوظيفة وولوج عالم الشغل، فعملية التوظيف إجراء اداري وحق دستوري، يساهم في تطبيق الشفافية وإستقطاب أحسن الكفاءات والمهارات لتقديم أحسن الخدمات، فالموظف العام هو المرأة العاكسة للدولة وعقلها المفكر وساعدها المنفذ للقوانين واللوائح في مواجهة الأفراد لتحقيق أهدافها، والمتمثلة في إشباع الحاجات العامة للجماعة، وذلك من أجل مسايرة خطى التقدم والرقي إلى آفاق التطور، فكل من الموظف والإدارة مكمل للآخر فإذا صلح الموظف صلحت الدولة والعكس صحيح .

إن مسألة الوظيفة العامة لها أبعاد سياسية وأخرى إجتماعية لا يمكن إنكارها، تتميز الوظيفة العامة عن باقي قطاعات النشاط المختلفة المالية والتجاري والإقتصادية، بحيث تنظم إلى جانب القانون العام بنصوص خاصة قطاعية تختلف حسب طبيعة النشاط، فهي لم تعد أمر إستثنائي في حياة الأفراد عامة، وبصفة خاصة الموظفين كما في الفترة الماضية، ولم يعد في وسع أي شخص تجنب التعامل مع الموظف العام، بإعتبار أن الفرد يدخل الحياة بشهادة ميلاد ويخرج منها بشهادة وفاة، وهي جزء في حياة كل مواطن وأن كل من الشهادتين السابقتين الذكر تحرر من طرف موظف عام بصفة رسمية، حتى ترتب عليها الآثار القانونية، دون تمييز بينهم .

ويرجع السبب في كل هذا، إلى إزدياد الخدمات التي أقيمت على عاتق الدولة الحديثة والتي أصبحت تسمى بدولة الخدمات العامة، إلى الدور الاساسي التي تلعبه الوظيفة العمومية والى طبيعتها وخصوصيتها، فالوظيفة العمومية هي المصطلحات الحديثة وعادة يستعمل للدلالة على الموظفين، وكل ما يمت إليهم بصلة مجموعة التنظيمات التي تتعلق بالموظفين العموميين، وهذه التنظيمات قد تتعلق بالناحية القانونية والتي تظهر في كيفية قيام الموظف العام بعملة، وقد تتعلق بالناحية الفنية والمتمثلة في علاقة الموظف بالإدارة

العمومية، والإهتمام بمشاكله وحاجياته المهنية، حيث تعتبر الوظيفة العامة الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة وفي المقابل هذه الأخيرة يحصل الموظف على مجموعة من الحقوق تتناسب حجم الواجبات التي قام بها .

وأهمية الوظيفة في الجزائر تحتل مجال إعتبرها أحد أهم الحلقات والمحار، لذا شهد النظام القانوني للوظيفة العمومية أبرز معالم الإصلاح الإداري في أربع مراحل أخذ فيها المشرع الجزائري بالنظام المغلق أو نظام السلك الوظيفي كقاعدة عامة، ولكل مرحلة من المراحل السابقة قانون وظيفة ساري بها للتطبيق والمتمثلة في مرحلة الانتقالية غداة الاستقلال شملت القانون رقم 62/157 المؤرخ في 1962/12/31 والمتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها والسيادة الوطنية<sup>1</sup>، ومرحلة تطوير وتكييف الوظيفة العمومية الممتدة ما بين (1966-1978) بموجبه صدر الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>، ثم تلت مرحلة توحيد الإطار العام للشغل الممتدة ما بين (1966-1978) بموجبه صدر القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال المعدل والمتمم بموجب مرسوم 59/85 المعدل والمتمم المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بالعمال المؤسسات والإدارات<sup>3</sup>، وتأييد بعدها مرحلة إعادة تنظيم الوظيفة العمومية الممتدة ما بين (1990-2006) بموجبه صدر قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>4</sup>، وأخيرا صدر الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمطبق حاليا، هذا الأخير الذي جاء بناء على رؤية جديدة للحياة المهنية، واستجابة للتحويلات الكبيرة التي شهدتها المؤسسات والإدارات العمومية في نطاق الممارسة الإدارية، والامتدادات البيئية لعلاقتها مع شركائها الاجتماعيين وخاصة الموظف العام، غير أن للموظف العام بالمفهوم الجزائري تعريف آخر موسع يهدف من خلاله المشرع الى توسيع دائرة تجريم جرائم الفساد إلى كل من له علاقة بالوظيفة العامة في المادة 02 من الفقرة الثانية من الامر 01/06 المتضمن أو الفساد<sup>5</sup> .

<sup>1</sup> القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، ج ر العدد 02 لسنة 1963.

<sup>2</sup> الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/022، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد .

<sup>3</sup> القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/00 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ج ر ع 32، المعدل والمعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم 59/85 لمؤرخ في 2006/07/1، المتضمن بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، ج ر رقم 13 لسنة 1985.

<sup>4</sup> القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/06/022، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 17

<sup>5</sup> القانون رقم 01/06 المؤرخ في 2006/02/20، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر العدد 14

ومن خلال الأمر 03/06<sup>1</sup>، فإن المشرع الجزائري حدد تعريف واضح وشامل للموظف العام من خلال المادة الرابعة (4) منه، التي جاء في نصها " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتب السلم الإداري، الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."

إن مسألة تحديد الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة من المسائل المهمة في الوظيفة العامة، وباعتبار ان المشرع الجزائري كيف هذه العلاقة على انها تنظيمية لائحية، أي أن أي رابطة تحكمها القوانين والتنظيمات، وعملية تعيين الموظف هي أساسا مركز قانوني عام بتصرف إنفرادي، فقرار التعيين من قبل السلطة المختصة في الدولة يتضمن جملة من الواجبات مقابل تمتع ببعض الحقوق والإمميزات .

ومن خلال إستقرائنا لنص المادة السابقة الذكر، فعلاقة الموظف بالإدارة تتسم بصفة الديمومة والإستمرارية ضمان لحسن سير المرافق بانتظام واضطراد، ويندرج من خلال هذه العلاقة عدة مراحل في مسارة المهني، بداية من ترشحه للوظيفة ثم يأتي قبوله كفائز في المسابقة التعيين فمرحلة التبرص بعدها الترسيم والتثبيت في رتبة السلم الإداري.

ولأن العلاقة الوظيفية ليست أبدية، فلا بد لها من نهاية تعترتها لأن هذه الأخيرة تصادفها ظروف وأسباب تجعل الوظيفة تنتهي بصفة عادية وأخرى غير عادية، فالأولى أسباب إرادية واللاإرادية وبقوة القانون نابعة من مبدأ عدم إلتزام الموظف العام في الإستمرار بالوظيفة فهو يملك مطلق الحرية في البقاء فيها أو التحلل منها، وتتمثل هذه الأسباب في: الإحالة على التقاعد، الإستقالة، الوفاة، فقدان الجنسية أو التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية.

أما النوع الثاني من الأسباب الخارجة عن إرادة الموظف العام، التي تعتبر وقائع مادية ظهرت في حياته قد يكون له يد في تحقيقها والمتمثلة في: العزل، التسريح، وإن إنهاء الخدمة العمومية للموظف العام لا يعني إنقطاع صلة هذا الأخير بالإدارة تماما فلا بد من آثار مرتبة عن كل حالة من الحالات المذكورة سابقا .

### ➤ أهداف الدراسة:

كل الدراسات العلمية تهدف إلى الإجابة على تساؤلات عديدة، فهذا البحث يسعى إلى تحقيق طريقة وكيفية إنهاء العلاقة الوظيفية العمومية والجانب التشريعي الذي ينظم العلاقة بين الموظف والإدارة، والأسباب التي تنتهي العلاقة الوظيفية بها سواء بصفة عادية أو غير عادية، وذلك بإحاطة الموظف ومعرفته لمجمل

<sup>1</sup> الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 22/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 48

الحقوق والواجبات الكفيلة له ولذويه، وكذا ومعرفة الموظف من خلال هذا الموضوع طبيعة وصلاحيات الادارة في فك هذه الرابطة بمعنى إلى أي مدى تتجسد إرادة الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية .

وتتجلى هذه الأهمية العلمية التطبيقية لهذا الموضوع، في الآثار القانونية المترتبة على إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام وما يصاحب ذلك من مساس لحقوقه وكذلك، لتقديده الوقوع في الأخطاء التي لا يجب القيام بها ،ومعرفة ماله وما عليه وبهذا يحافظ على منصبه بطرق قانونية وشرعية، كما تكمن أهمية الموضوع في متابعة تنفيذ التشريعات وما استقر عليه التشريع الجزائري ،لمعالجته لهذه الحالات من انقضاء الرابطة الوظيفية ومعرفة مبرراته التي تقف وراء قرار الإدارة بفك هذه العلق التي أيضا، و تحديد انعكاساتها على الموظف العام لاستقراره الاجتماعي و لذوي الحقوق بعد وفاته و كيف يستقر ويستمر سير المرفق العام بانتظام واضطراد .

### ➤ دوافع الدراسة :

أما السبب الاول: فيتعلق بالحاجة إلى بحوث لتعريف الموظف مجال الشغل والوظيفة ولتتويره لكيفية توظيفه في المؤسسات العمومية، ولأن كثير من الإدارات تجهل و تقع في أخطاء عديدة ومتكررة في توظيف الموظف عن العمل ،كما أن التشريع جديد وبالتالي يحاول المشرع مواكبة العصر وفقا لتقلبات السياسة والإقتصادية، ولأن الجديد في بحثنا يمس خاصة موضوع التقاعد بالإضافة الى قلة المراجع.

أما السبب الثاني: أن دراستنا تعالج منظومة القوانين وتشريعات مهمة في حياتنا اليومية فالتوظيف أصبح هاجس كل شخص في المؤسسات الجزائرية لأن معرفة الموظف لهاته التشريعات يساعده على المحافظة على حقوقه ،ويؤدي إلى إستقراره و المحافظة على التوازنات الإدارية و إستمرارية خدمات المرفق العام. الدراسات السابقة: من بين لدراسات التي تناولت هذا الموضوع في الدراسات القانونية ، فقد سبق للطالب محمد ريقط من جامعة بسكرة ،كلية الحقوق حيث تناول في إطار مذكرة لنيل شهادة الماستر، لدراسة موضوع نهاية الحياة الوظيفية العمومية ، حيث تتمحور دراسته وتهدف إلى تبيان والتعرف على الحالات إنهاء الخدمة في مجال الوظيفة العامة وبيان الآثار القانونية والمادية المترتبة عنها .

### ➤ الإشكالية المطروحة:

الكثير يطرح تساؤل حول إنهاء الوظيفة العمومية فيما يخص الشكل التي تنتهي به والأعدار المقدمة وماهي التشريعات المنظمة له حتى يكفل كل من الموظف العام والإدارة العامة حقوقهم و بالتالي: ماهي الأسباب التي تنهي علاقة الموظف بالإدارة في ظل أحكام قانون الوظيفة العمومية الجزائرية؟ وماهي الإجراءات المتبعة فيها والآثار المترتب عليها ؟

### المنهج المتبع في الدراسة:

المنهج الوصفي هيكلية الدراسة: والذي من خلال مجمل التعريفات الفقهية والأحكام القضائية.

و لقد إعتدنا على المنهج التحليلي المتبع خلال هذه الدراسة من خلال شرح النصوص القانونية الواردة في التشريع بالنسبة لحالات المحددة قانونا.

إعتدنا على التقسيم الثنائي: وذلك بتقسيم البحث إلى فصلين:

يتعلق الفصل الأول لدراسة الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام، وقد قسمناه إلى مبحثين، الأول نتناول فيه النهاية الإرادية للحياة الوظيفية للموظف العام وأثارها ، بينما نتناول في المبحث الثاني النهاية اللاإرادية للحياة الوظيفية وأثارها .

في حين خصصنا الفصل الثاني لدراسة الأسباب الغير العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام، الذي بدوره قسم إلى مبحثين خصص الأول لتطرق إلى مفهوم العزل وآثاره القانونية والمادية المترتبة عنه ،بينما نتناول في المبحث الثاني لدراسة مفهوم التسريح والآثار القانونية والمادية المترتبة عنه . وفي ختام ببحثنا أنهينا بخاتمة أوجزنا فيها أهم النتائج والتوصيات والاقتراحات.

# الفصل الأول

الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية  
للموظف العام



## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

تناول المشرع الجزائري نظام التوظيف، في الفصل الأول الموسوم بالتوظيف من الباب الرابع المعنون بتنظيم المسار المهني للموظف في المواد من: 24-82 من الأمر 03/06 المتعلق بقانون العام للوظيفة العمومية، ولذلك فإن الالتحاق بالوظيفة تسبقه مبادئ وطرق وإجراءات محددة من طرف الجهة القائمة بعملية التوظيف ولشغل منصب دائم، إلا أن هذه الديمومة في الوظيفة ليست أبدية بل لا بد من أن تنتهي وتنتهي لأسباب حددها القانون حصريا في الباب العاشر المعنون: نهاية الخدمة من الأمر السالف الذكر، والمنصوص عليها في المادة 216 منه. والتي جاء في نصها<sup>1</sup> "ينتج إن إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

فقدان الجنسية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الإستقاله المقبوله بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحاله على التقاعد، الوفاة، يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي فيها التعين"  
ومن خلال تحليلنا لنص القانوني، يتبين لنا أن العلاقة الوظيفية تنتهي بطرق عادية إرادية أو اللإرادية (بقوة القانون )، فبمجرد توافر الأسباب المنصوص عليها صراحة من طرف المشرع الجزائري والمتمثلة في الإحاله على التقاعد، الإستقاله المقبوله بصفة قانونية المتعلقة بالموظف الوفاة، فقدان الجنسية أو التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية، بالإضافة إلى آثار المترتبة عن كل حاله .  
ومن خلال تحليلنا لنص القانوني، يتبين لنا أن العلاقة الوظيفية تنتهي بطرق عادية إرادية والإإرادية .

### المبحث الأول: النهاية الإرادية للحياة الوظيفية وآثارها :

<sup>1</sup> أنظر المادة 216 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ص 19

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

تعتبر الوظيفة العمومية ذات أهمية كبيرة، والتي تقوم بتقديم الخدمات العامة للمواطنين بغية تحقيق المصلحة العامة، ولها صلة بالمسار الوظيفي للموظف منذ تعيينه في الخدمة إلى غاية خروجه منها، حيث تتقطع علاقته بالإدارة العمومية التي ينتمي إليها بأحد الطرق إنقضاء الخدمة المتعارف عليها، ولك فقد إكتفى المشرع الجزائري بالإشارة إلى حالات إنقضاء الرابطة الوظيفية المقررة قانوناً<sup>1</sup>، فالإحالة على التقاعد أو إستقاله الموظف العام هي نهاية عادية طبيعية لخدمة الموظف العام، دون أن يكون لإرادة السلطة الادارية دخل أو دور في ذلك<sup>2</sup>.

فببلوغ الموظف السن القانونية تنتهي خدمة الموظف العام إجباريا دون حاجة لإصدار قرار بذلك، فهو حق من حقوقه والمتمثل في التقاعد<sup>3</sup>، أما الاستقالة المقبولة فتحتمل إلى إصدار قرار حول ذلك لقبولها ولترتيب كل من الآثار نتطرق لها لاحقا<sup>4</sup>، ولذلك إرتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: المطلب الأول نتحدث عن مفهوم التقاعد وآثاره، وقوفا في المطلب الثاني للتحديث عن مفهوم الإستقاله والآثار المترتبة عنه.

### المطلب الأول: الإحالة على التقاعد.

يعود أول قانون للتقاعد تاريخيا لعام 1941م ثم قانون 1954م ، وأخيرا 1959م ، ثم قانون 1972م ، فيعتبر التقاعد من أهم الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري بين الموظف والإدارة التي ينتمي إليها، فهي نهاية عادية طبيعية للحياة المهنية وللسلك الوظيفي العام، وعندما يتخذ القرار بإحالة الموظف على التقاعد تبدأ حقوقه التقاعدية ، ويعتبر الراتب التقاعدي اعتراف للموظف العام

<sup>1</sup> عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط1 جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص163

<sup>2</sup> محمد عارف العظامات ، لسلطة الإدارة بإلغاء الوظائف العامة في ضوء التوجه نحو سياسة الخاصية ورقابة القضاء الإداري عليها دراسة مقارنة ، الطبعة الاولى دار الحامد للنشر والتوزيع، 2014/1435 عمان الأردن ، ص45

<sup>3</sup> بلقاسم حسونة ، الالتحاق بالوظيفة في التشريع الجزائري مذكرة للنيل شهادة الماستر ، قسم الحقوق تخصص قانون اداري بسكرة، 2013/2014، ص10

<sup>4</sup> مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تقسيم الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2010، ص131

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

بالخدمات التي قدمها أثناء وظيفته<sup>1</sup>، ومغادرة المؤسسة التي ينتمي إليها والتحكم في مخططات التي ترسمها في هذا الإطار، لذلك يعتبر كنظام تأميني تساهمي<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: مفهوم التقاعد وأنواعه

لقد خضي موضوع الإحالة على التقاعد بإهتمام كبير في التشريع الجزائري، من خلال تعدد القوانين التي تضمنتها والتي حددها المشرع الجزائري له لما له من أهمية بالغة للموظف العمومي، ويعتبر نظام التقاعد في الجزائر جزءا تها من قانون الضمان الاجتماعي، نشأ إبان المرحلة الاستعمارية و تطور بعد الاستقلال إلى غاية 1983 متميزا بتنوع الأنظمة تبعا لتنوع قطاعات النشاط، إلى أن جاء توحيد بصدور قوانين الضمان الاجتماعي سنة 1983<sup>3</sup>.

#### أولا: مفهوم التقاعد :

##### 1 المعنى اللغوي :

التقاعد في اللغة مشتق من الفعل الثلاثي قعد: ومنها تقعد فلان عن الأمر إذا لم يطلبه، ويقال أيضا تقاعد به فلان إذا لم يخرج إليه من حقه وتقعدته أي ربثته عن حاجته وعقته<sup>4</sup>.

##### 2 المعنى التشريعي :

لقد بين المشرع الجزائري في نص المادة 03 من القانون 12/83 المعدل والمتمم بالقانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد هو "حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة"<sup>5</sup> إطار التشريع المعمول به، وكذلك نص عليه القانون رقم 11/ 90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، بأنه حق من حقوق العامل وكذا سبب من أسباب انتهاء علاقة العمل، كما نصت المادة 33 من الأمر

<sup>1</sup> سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2017/1438، عمان أردن ص 167

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، طبعة الأولى دار هومة للطباعة والنشر الجزائر 2010، ص 224.

<sup>3</sup> بنعاس نصر الدين، تحليل سياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة محلية قسم العلوم السياسية جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة السنة الدراسية 2018/2019، ص 2.

<sup>4</sup> ابن منظور، لسان لعرب ط 3، ج 2010، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان 2004، ص 148.

<sup>5</sup> أنظر المادة 03 من القانون رقم 12/83، المؤرخ في 22 يوليو 1983، المتضمن قانون التقاعد، ج ر العدد 28، ص 1803.

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup> على: "الموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"

**3 التعريف الفقهي:** تعرض عدة فقهاء لتعريف التقاعد نذكر منهم الدكتور أحمية سليمان على "انه نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل أو الموظف وبذلك هي النهاية الطبيعية لعلاقات العمل وبالتالي يعتبر السبب والحاله القانوني والشرعية لانتهاء علاقة العمل " <sup>2</sup>، وبناء على ذلك فإن المشرع الجزائري أصدر القانون رقم: 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم والمتعلق بقانون التقاعد، وحرص على أن يؤسس نظاما موحدًا للتقاعد في النشاطات والقطاعات وهذا ما حملته المادة الأولى من القانون ذاته، بقولها<sup>3</sup> " يهدف هذا القانون لتأسيس نظام وحيد للتقاعد . "

وللإحالة إلى التقاعد يستدعي وجود قرار إداري من الإدارة ببلوغه السن القانونية أو بناء على طلب الموظف، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة، على أن يخصص له راتبًا تقاعدياً<sup>4</sup>، وحددت المادة 06 من ذات القانون شروط الإحالة على التقاعد وهي :

- بلوغ الموظف 60 سنة على الأقل، و50 سنة بالنسبة للمرأة.

- قضاء 15 سنة عشر سنة عملاً الأقل ويمكن تمديد سن التقاعد إلى 65 بطلب من الموظف<sup>5</sup> .

- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل، خلال المدة التي تمكّنه من الإستفادة من إيداع الصندوق وهي مدة بـ32 سنة، يستحق على إثرها العامل أو الموظف المتقاعد على أساس نسبة 80% بالمائة من متوسط الأجر المدفوع السنة الأخيرة من العمل، أو ثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للموظف<sup>6</sup>. وهناك شروط أخرى هي:

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمة، وفترة الانتداب وفترة الإجازات المختلفة اللتين قد يستفيد منها، والفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية، إذا أثبت المعني بالأمر صالحيتها تجاه

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

<sup>2</sup> أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، الجزائر، ص 37

<sup>3</sup> أنظر المادة 01، من القانون رقم 12/83، المتضمن قانون التقاعد، مرجع سابق، ص 1803

<sup>4</sup> حمدي قبيلات، القانون الإداري، ط1 ج2 دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن 201، ص 360

<sup>5</sup> بن مزوزيه عبد القادر، دليل الموظف الجزائري مرشد الموظف الجديد، سنة 2012، ص 32

<sup>6</sup> دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، (أحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 دار الطباعة دار الهدى والنشر والتوزيع، الجزائر 2010 ص 48.

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

نظام التقاعد، وبمجرد إحالة على التقاعد، يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق، وتسديدة بصفة منتظمة ويعرف شرط السن عدة إستثناءات لفائدة بعض الفئات والمنصوص عليها في المواد: 07،08،09،21 من قانون التقاعد مفصله كالتالي<sup>1</sup>:

- التخفيض لصالح المرأة بطلب منها، فضلا عن مدة العمل التي قامت بها خلال مسارها المهني، والتي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 09 سنوات على الأقل، حيث يحتسب سنة لكل ولد دون تتجاوز مدة التخفيض ثلاث سنوات.

كما وضع استثناء وحيد في المادة 03 من ذات القانون بخصوص التقاعد دون شرط السن بالنسبة للمهن ومناصب العمل الشاقة، والذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء.

إستفادة المجاهدين من تخفيض 5 سنوات وسنة واحدة على نسبة العجز 10 % من جراء حرب التحرير. إعفاء الموظفين المصابين بالعجز التام والنهائي عن العمل بشرط اثبات 20 سنة كاملة<sup>2</sup>، إلا أن قانون التقاعد الجديد، الصادر بموجب مرسوم تنفيذي رقم 107/20 الذي يحدد كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد<sup>3</sup>، المحددة بموجب المادة 06 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم، وحسب المواد من 02- 08<sup>4</sup> إلى أن الموظف الذي يختار مواصلة النشاط لهذا النوع من التقاعد لا بد من توفر شروط وهي وهي كالتالي :

طلب مكتوب ومؤرخ وممضي من طرف الموظف العام، يودع لدى الهيئة المستخدمة قبل ثلاث أشهر على الأقل من السن القانونية للإحالة على التقاعد مقابل وصل إيداع، كما يمكن إرساله إلى الهيئة المستخدمة عند الاقتضاء بكل وسيلة وحتى عن طريق رسالة بريدية مع إشعار باستلام، وحسب المادة الرابعة (04) من ذات المرسوم ويجب على الموظف أن يكون في حالة نشاط عند إيداع طلب مواصلة النشاط بعد

<sup>1</sup> أنظر المادة 6 مكرر 1/، من القانون 12 /83، المتعلق بالتقاعد المعدلة، بموجب الأمر 97 - 13 .

<sup>2</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية للأمر 03/06، ط 1 دار، هومة، سنة 2018، ص 636

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي، رقم 107/20 المؤرخ في 30 /04 /2020، المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 27.

<sup>3</sup> أنظر للمواد 2،3،4،5،6،7،8، من المرسوم التنفيذي رقم 107 /20، المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، مرجع سابق، ص 4

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

السن القانونية للتقاعد، وأنه لا يمكن للإدارة أو المستخدم رفض إستلام الطلب المودع لها من طرف الموظف الذي إختار مواصلة العمل، إذ يتم حفظ طلب الموظف أو العامل في ملفه الإداري .

- لا يمك للمستخدم إحاله العامل أو العاملة على التقاعد بإرادته المنفردة خلال مدة 5 سنوات المذكورة سابقا فيما يتعين على العامل الذي إختار مواصلة العمل الى غاية 65 سنة تقديم الإحالة قبل شهرين على الأقل من تاريخ الإحالة على التقاعد المرتقب بنفس الشروط المذكورة سابقا ،وتوضح المادة الثامنة (08) من المرسوم التنفيذي، أن بإمكان المستخدم أن يقرر تلقائيا إحاله العامل أو الموظف على التقاعد إبتداء من سن الخامسة والستون ( 65 ) سنة كاملة وما فوق .

**ثانيا: أنواع التقاعد:** ينقسم التقاعد إلى عدة أنواع هي:

### 1 - التقاعد العادي:

يعتبر التقاعد كما تطلق عليه بغض التشريعات ،اسم التأمين على الشيخوخة من بين الحقوق وأهميتها التي إعترفت بها مختل التشريعات باختلاف مذاهبها واتجاهاتها السياسية والاقتصادية للفئة العاملة من المجتمع<sup>1</sup>، وهو حق من الحقوق الأساسية للعامل، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل لسن القانونية، وعلى خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الإجتماعية للدولة<sup>2</sup>، فإن القانون 12 / 83، أسس نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والإمتيازات والتمويل.

### 2- التقاعد النسبي: *la retraite proportionnelle*

للموظف الحق في التقاعد النسبي إبتداء من سن 50 سنة، ويكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي، هذه المدة تقدر ب 20 سنة على أقل وتتقلص مدة العمل بالنسبة للنساء ب 5 سنوات بالنسبة لنساء العاملات<sup>3</sup>، ويعد قرار الاحالة على التقاعد في هذه المادة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعديم الاثر وهو ما نصت عليه المادة 02 من الامر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري نشأة (علاقة العمل الفردية والجماعية والاثار المترتبة عنها)، ط1 دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 268.

<sup>2</sup> القانون رقم 12/83 المعدل المتمم المؤرخ في 5 يوليو، 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، عدد 28، الصادرة في 5 جويلية 1983 .

<sup>3</sup> سليمان أحمية مرجع سابق، ص134

<sup>4</sup> الأمر رقم 13/97، المؤرخ في 21 ماي 1997، المتضمن التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية العدد 38 .

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

### 3- التقاعد المسبق: Retraite anticipée

نظام يوجد بالقطاع الاقتصادي، فرضته حتمية التشريع الأسباب الاقتصادية، نتيجة إعادة هيكله المؤسسات الاقتصادية، أو عجزتها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء الى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد. وحسب المادتين 03 و04 من المرسوم 317/98 المؤرخ في 03/10/1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظف في المؤسسات والادارات العمومية<sup>1</sup>.

### 4- التقاعد دون شرط السن: Retraite Sans Condition d'âge

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 21 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83، إذ يمكن إحالة الموظف على التقاعد بناء على طلبه دون أي شرط الموظف بالنسبة للسن اذا كان الموظف قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي تعادل 32 سنة على الأقل، بمعنى حتى ولو كان للموظف أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد، ولا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيله إجباريا على التقاعد ما دام لم يبلغ بعد السن القانونية .  
ولأسباب مالية علق بإعادة التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد ، وتم تعديل القانون رقم 12/83 المذكورة سابقا ، حيث الغي بموجبها الاحالة على التقاعد بالأنواع المذكورة سابقا وأبقى على التقاعد العادي ببلوغ الموظف السن القانونية فقط<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: أساس نظام التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة له

#### أولا: أساس نظام التقاعد :

لقد أسس نظام التقاعد على المبادئ التي كرسها له الدستور والقانون العام الأساسي للوظيفة العامة، وقانون العمل بحيث لخصت المادة 01 و02 من القانون رقم 12/83 المعدل المتعلق بالتقاعد، على انه يهدف هذا الأخير إلى تأسيس نظام موحد له وهذا ما حملته المادة الأولى من القانون ذاته، بقولها " يهدف هذا القانون لتأسيس نظام وحيد للتقاعد<sup>3</sup>، وتوحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي، 317/98 المؤرخ في 03/10/1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظف في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 74، الصادر في 05/10/1998.

<sup>2</sup> زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر وفقا لتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15/16، المجلد 04: العدد 2019- ص 15.

<sup>3</sup> أنظر المادة 2 من القانون رقم 12/83، يتعلق بالتقاعد، مرجع سابق، ص 1803

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

الامتيازات، وكذا توحيد التمويل وضمان معاش القاعد كحق من حقوق الموظف، ومن أهداف التقاعد والذي يعتبر بالدرجة الأولى يعتبر ذو طابع إجتماعي ويهدف إلى :

- تحقيق العدالة من خلال تحقيق الأمن الاجتماعي .
- تحقيق الإستمرارية بمعنى نظام التقاعد يدوم لعدة أجيال وذلك شأنه تحرير الموظف من الخوف على مصير أسرته<sup>1</sup>.

ثانيا : تمييز التقاعد على الحالات لمشابهة له

أ - تمييز التقاعد على الإستقالة :

إن تمييز التقاعد عن الإستقالة يكون من حيث الأسباب الدافعة إليها ومن حيث الشكل و الإجراءات، وكذلك من حيث الآثار ، بحيث تعرف الاستقالة في قانون العمل في المادة 68 منة على أنها : "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل"<sup>2</sup>، وحسب المادة 217 من الأمر 03/06 بأنها " معترف بها للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص في هذا القانون"

يفهم من خلال هذا التعريفين أن هناك تمييز بين الاستقالة و التقاعد، يتم بإرادة العامل المحضة و قبل بلوغ السن القانوني و دون أسباب تدخل صاحب العمل، أما التقاعد فيتم ذلك بتوفر العامل على الشروط الضرورية من شرط السن و شرط مدة العمل ، يكمن وجة الشبه بين الذهاب على التقاعد الإستقالة في أن كل منهما يأتي بإرادة العامل و يهدفان إلى نتيجة واحدة وهي انتهاء علاقة العمل بين العامل لأسباب شخصية تتعلق به المستخدم، غير أن الاختلاف بينهما يتمثل في أن الذهاب على التقاعد يستلزم توفر شروط محددة لدى العامل (شرط السن و شرط مدة العمل)، بينما الإستقالة فلا تستلزم أي شرط من هذه الشروط، وفي إطار الذهاب إلى التقاعد يتقاضى المتقاعد معاشا بعد انتهاء علاقة العمل، أما في حالة الإستقالة تنتهي علاقة العامل بالمستخدم دون أي تعويض أو منحة<sup>3</sup>، ويكمن وجة الشبه بين الذهاب على التقاعد الإستقالة ، ووضوح إرادة ونية العامل والموظف العام في التقاعد، حيث يتطلب هذا الأخير تقديم طلب مكتوب و تكوين

<sup>1</sup> جعيج حسن، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية، كلية الحقوق جامعة بن عكنون ، الجزائر-2003-2002 ص38

<sup>2</sup> بوحميده عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي(مفهومه، إجراءاته و آثاره)، ديوان المطبوعات و من حيث الإجراءات لجامعية، الجزائر، 2009 ، ص84

<sup>3</sup> زيان مريم ، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، السنة لدراسية 2018/217، ص32.

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

ملف، ثم إيداعه لدى صندوق التقاعد، ليقوم بفحص الملف ومدى احتوائية على الوثائق اللازمة ومن بينها تلك التي تبين مدى استفادة العامل لشروط السن وشروط مدة العمل، وعلى العامل إشعار رب العمل مسبقا قبل مغادرته لمنصب عمله حسب ما نصت عليه الإتفاقية أو الإتفاقيات الجماعية، و هو ما يسمى بمهلة الإخطار و هي تلك التي تربط ما بين وقت تبليغ الاستقالة إلى صاحب العمل و بين الأجل الذي ينتهي بموجبها عقد العمل فعلا، ويتميز التقاعد عن الإستقالة من حيث الآثار أن في الإستقالة لا يتقاضى المستقيل أي تعويض معاش أو منحة بعد قطع علاقة العمل بالمستخدم، بينما يتقاضى المتقاعد معاشا أو منحة بعد قطع علاقة العمل.

### ب - تمييز الإحالة على التقاعد على التسريح الغير التأديبي

يتشابه كل منهما بأنهما يكونان بغير إرادة الموظف، فهذا الأخير إذا توفرت فيه شروط محددة قانونا تلتزمه الإدارة بالتقاعد، كذلك الحال بالنسب للتسريح غير تأديبي الذي يكون من الإدارة ليس بإرادة الموظف، أما أوجه الاختلاف تكمن في أن الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف والموظف المتقاعد لا يمكن الرجوع إلى وظيفته على خلاف التسريح الغير تأديبي فيكون بدون طلب منه ويمكنه الرجوع الى الوظيفة، كما يمكنه شغل وظيفة أخرى، بالإضافة إلى الحصول على معاش التقاعد للموظف المتقاعد، بينما المسرح فإنه يحصل على تعويض على قرار التسريح<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث : الآثار المترتبة على نظام التقاعد

#### أولا : الآثار القانونية المترتبة على نظام التقاعد

##### أ : إجراءات الإحالة على التقاعد

الإحالة على المعاش، أو الإحالة على التقاعد كما يسميها التشريع الجزائري، يمكن أن تكون وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة، أي من إجراءات التنظيم الداخلي وذلك إذا تمت بناء على طلب الموظف أي بإرادته أو بتدخل الإدارة وإرادتها، لبلوغ الموظف السن القانونية الإلزامية إحالته على المعاش، ويمكن أن يأخذ إجراء الإحالة إلى المعاش صفة الجزاء التأديبي، إذا ما نصت عليه قائمة الإجراءات وقامت السلطة التأديبية وإرادتها المنفردة في إطار تحضير ملف التقاعد المخول إقليميا لابد أن تتكفل الهيئة المستخدمة بتحضير الوثائق إثبات النشاط المنهي لآخر مستخدم، وكذا شهادات العمل لأصحاب العمل السابقين، يودع

<sup>1</sup> مبارك حداد شيماء، أسباب واثار نهاية الخدمة في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق سطيف السنة الدراسية، 2016/2017، ص 11.

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

الملف من ممثل صاحب العمل ،وذلك بتصفية الملف على مستوى الوكالة المحلية، ويتم إشعار صاحب الطلب للاطلاع على بيان الحسابات المؤقت بغرض تقديم الطعن أو تقديم تفسيرات حول طريقة الحساب ،كما يتم تبليغ مقررة منح المعاشات لصاحب العمل لغرض تحرير الشهادة في الراتب وكذا إدراج الأجور والفترات المتمثلة منذ تاريخ إيداع الطلب إلى غاية الحساب من أجل المنح النهائي للمعاش وتقديم بطاقة القيد والمتقاعد لصاحب المعاش<sup>1</sup> .

### ب - دور الصندوق الوطني للتقاعد :

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985<sup>2</sup>، الملغى بمرسوم 07/92 المؤرخ في 04 يناير 199 المتضمن الوضع القانوني لصندوق الضمان الإجتماعي والتنظيم الإداري والمالي لهذا الأخير ،حيث نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 07/92 السابق الذكر ،على مهامه المتمثلة في تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق ،وتسيير لمعاشات والمنح بسند التشريع من 1984/01/01 ، ضمان عملية تحصيل والمراقبة نزاعات وتحصيل الإشتراكات المتخصصة لتمويل آداءات التقاعد ،تسيير صندوق المساعدة تطبيقا للمادة 52 من القانون 12/83 المعدل والمتمم بالقانون 15/16 المتعلق بالتقاعد ،ويعد الصندوق الوطني للتقاعد فئة مرفقية الجماعي التي تقدم الخدمة العمومية للأفراد المجتمع وهم طائفة الموظفين والعمال<sup>3</sup> .

وتجدر الإشارة إلى أن الموظف المحال على التقاعد، ووفق الامر 03/06 لا يوجد نص صريح يمنع الموظف من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية إلا أن القواعد العامة لنظامها وكذا لقانون التقاعد ،غير أنه يوظف في وظيفة مؤقتة كالوظيفة العليا أو الوظيفة الاستشارية<sup>4</sup>، ولم يتطرق المشرع في الأمر ذاته في مسأله الرجوع عن طلب الإحالة على التقاعد ،وبما أن هذ الطلب حق من حقوقه فإن السلطة التي منحت حق التعيين، يمكنها قبول طلب بالرجوع في حالة ما إذا لم يبلغ الموظف السن القانونية للإحالة على التقاعد، ولم يصدر قرارة لكن إذا صدر القرار فإنه غير قابل للرجوع فيه.

### ثانيا : الآثار المادية المرتبة على نظام التقاعد :

#### أ - المعاش المباشر وضوابطه :

<sup>1</sup> مبارك حداد شيماء، أسباب وآثار نهاية الخدمة في الوظيفة العمومية ، مرجع سابق ،ص 19  
<sup>2</sup> المرسوم رقم 223/85 ، المؤرخ في 21 أوت 1985 ،يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي ،الجريدة الرسمية العدد 35 .

<sup>3</sup> مبارك حداد شيماء ،المرجع نفسه ، ص 23

<sup>4</sup> مراد بوطبة ، مرجع سابق ،ص 666

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

يعتبر معاش التقاعد حقاً شخصياً يستفيد منه العامل المحال على التقاعد، وهو عبارة عن منحة مباشرة يستفيد منها كل عامل محال على التقاعد، إضافة إلى علاوة الزوجة المكفولة، و بعد الوفاة تتحول هذه المنحة إلى منحة التقاعد لذوي الحقوق<sup>1</sup>.

عند الإحالة على التقاعد يستفيد العامل من معاش تقاعد يتم تصفيته وفق ثلاث عناصر أساسية:

1- **الأجر المرجعي (متوسط الأجر):** هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، و الذي على أساسه يحسب معاش التقاعد، و يتم ذلك على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال الخمس سنوات الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال الخمس سنوات التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنيّة، حسب المادة 1 و 2 م التقاعد 12/83

2- **فترة التأمين:** و هي سنوات العمل المعتمدة بما فيها الفترات التي تكون في حكم فترات عمل كما حددتها المادة 11 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد .

3- **بالنسبة للاعتماد لسنوات العمل:** تحتسب كل سنة نشاطاً أو الفترات المشابهة بنسبة 2,5 بالمائة، أما بالنسبة للمجاهد الذي شارك في حرب التحرير فتعتمد السنوات بمعدل 3,5 بالمائة لكل سنة<sup>2</sup>.

و يحسب مبلغ المعاش على أساس هذه العناصر الثلاثة بضرب عدد السنوات المحصل عليه أي فترة التأمين، في سنة الاعتماد 2,5 بالمائة للحصول على نسبة المعاش، و للحصول على معاش التقاعد تضرب نسبة المعاش في الأجر المرجعي، و في عملية حساب معاش التقاعد يجب مراعاة مايلي:

**الحد الأدنى لمعاش التقاعد:** لا يمكن أن يقل عن 75 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون، حماية للقدرات الشرائية، و بالنسبة لمعاش تقاعد المجاهدين فإنه لا يقل عن مرتين و نصف من الأجر الأدنى المضمون<sup>3</sup>، أما إذا كان المتقاعد زوجاً أو له أكثر من مكفول فإن له الحق في الإستفادة من زيادة في معاشة قدرها المشرع في نص المادة 15 من نفس القانون بـ 60 مرة قيمة عدد الساعات في الأجر الوطني المضمون، كما لا يمكن منح صاحب المعاش أكثر من زيادة وحدة، ويكون الانتفاع بمعاش التقاعد من اليوم الذي شطب فيه الموظف من منصبه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> الفونس شحاتة رزق، التأمينات الاجتماعية، دار نافع للطباعة، ط2 . 1979. ص4

<sup>2</sup> بنعاس نصر الدين، مرجع السابق ص22

<sup>3</sup> بنعاس نصر الدين مرجع نفسه ص23

<sup>4</sup> مبارك حداد شيماء. مرجع سابق. ص24

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

وتجدر الإشارة الى أن المعاش التقاعد، لا يودع من ميزانية المؤسسة أو الإدارة العمومية التي كان ينتمي إليها الموظف، وإنما يتكفل بدفعة الصندوق الوطني للتقاعد ولا يجوز تقرير الإحالة على التقاعد ما لم يتم تمح الحصة الأولى من المعاش، ويعد هذا الأخير قابل للمراجعة حسب تطور النقطة الإستدلالية لحساب الراتب الأساسي للموظفين<sup>1</sup>.

**ب / المعاش المنقول :** هذا الأخير هو مبلغ المالي الذي يستفيد منه ذوي الحقوق بعد وفاة صاحب المعاش من منحة التقاعد، وهم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفى، وذلك من أجل حمايتهم من المخاطر الاقتصادية<sup>2</sup>، ونصت المادة 30 من نفس القانون عن كيفية إستفادة من معاش التقاعد، ومنحة التقاعد تطبق عليها نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد، ماعدا فيما يتعلق بالحد الأدنى، فالعامل الأجير أو غير الأجير الذي لم يستوفي مدة العمل الواجبة للإستفادة من معاش التقاعد عليه أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 20 ثلاثيا أي 5 سنوات من العمل الفعلي مدفوعة الاشتراك .

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فلا يمكن الإستفادة من هذه المنحة إلا إذا أثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر ب 7 سنوات و نصف على الأقل، و تجدر الإشارة إلى أن منحة التقاعد تمنح ابتداء من سن 60 سنة للعامل الأجير و 65 سنة بالنسبة للعامل غير الأجير<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة أن الآثار المترتبة على الموظف المحال على التقاعد من آثار مادية وقانونية تنتج أيضا على الإدارة أو المؤسسة العمومية التابع لها والمتمثلة فيمايلي<sup>4</sup>:  
مدى قابلية في قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء بالنسبة لقرار الإحالة على التقاعد غير قابل للرجوع فيه إلا أن عدم مشروعيته سبب كاف لمراجعة قرار الإنهاء من الخدمة .

التوقف عن دفع الراتب للموظف من ميزانية الإدارة بإصدار شهادة توقيف الراتب من المصالح المالية والميزانية ويبدأ سريان هذا الأثر من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية .  
آداء الحقوق المالية المستحقة للموظف على الإدارة مثل تسديد الرواتب والتعويضات المتأخرة، كتعويض عن الساعات الإضافية ومختلف المنح والعلاوات.

<sup>1</sup> بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 668

<sup>2</sup> أمال بن رحال، حماية العمل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر. الجزائر. 2010 ص 13

<sup>3</sup> مبارك حداد شيماء. مرجع سابق. ص 25

<sup>4</sup> مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 672

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

### المطلب الثاني : الإستقالة في الوظيفة

تنتهي علاقة الموظف بالإدارة التي ينتمي إليها بشكل عادي بمجرد توفر سبب من الأسباب المنصوص عليها في الأمر 03/ 06 المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة، كنتيجة لإرادة الموظف وموافقة الادرة على طلب الإستقالة المقبولة بصفة قانونية ،وهو حق للموظف فعليه اكتفى المشرع الجزائري بالإشارة إليها في المواد القانونية بشيء من التفصيل، وهي أربعة ( 04 ) مواد من 217-220 من قانون السالف الذكر ،وهذا دليل على أهميتها من حيث الإجراءات القانونية بالنسبة للموظف والإدارة على السواء، وبعد تصفح هذه المواد ووجدناها بداية مفهوم الاستقالة وشروط ممارسة الموظف العام لحقة في الاستفادة منها وتركه العمل، وينبغي التوفيق بين حقة من جهة وحق الادارة في المحافظة على دوام وحسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد من جهة أخرى .

### الفرع الأول : مفهوم الإستقالة المقبولة بصفة قانونية وخصائصها

#### أولا - مفهوم الإستقالة

#### أ: المفهوم اللغوي

الإستقالة في اللغة مشتقة من الفعل الثلاثي قال، استقل، ومنها استقل القوم، ذهبوا واحتملوا ساريين وارتحلوا ،ويقال ايضا :استقلت السماء وارتفعت ،وفي الحديث تغالت الشمس أي استقلت في السماء وارتفعت وتعال<sup>1</sup>

#### ثانيا المعنى الاصطلاحي :

#### 1 - المعنى التشريعي:

لم يعرف المشرع الجزائري الإستقالة ، وإنما نص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،كسبب من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام ،إذ انه يعتبر مستقلا الموظف الذي يعلن بإرادته الصريحة قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، فالاستقالة إذن حسب مفهوم المادة 217 من الأمر 03/06 هي وسيلة قانونية وحق مَعترف به للموظف<sup>2</sup>، يقابله حق العامل في العمل حسب نص المادة 133 من المرسوم رقم 59/85 والذي أخذ بنفس ما جاء به الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966.

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، ص181

<sup>2</sup> أنظر المادة 217 من الامر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة لعمومية ،مرجع سابق ص 19

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

### 2- المعنى الفقهي:

كما عرفها الدكتور نواف كنعان بقوله بأنّها: "ترك الموظف لوظيفته بحرية وبصفة نهائية، وذلك بموجب طلب مقدم من طرف الموظف إلى جهة الإدارة يعرب فيها عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية"<sup>1</sup> إذن فالإستقالة هي فقدان إرادي للوظيفة بطلب من الموظف، بحيث تنتهي الخدمة فيها بقرار إداري، فالموظف يقدم إستقالته يفصح عن أرادته في ترك الخدمة قبلا، و الإستقالة حق لكل موظف تمارس في إطار قانون وتخضع لشروط شكلية لقبولها .

**ثانيا- خصائص الإستقالة:** تتميز الاستقالة كسب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية بجملة من الخصائص الذاتية، كما أنها تختلف عن هجر الوظيفة أو ما يسمى بإهمال المنصب.

1- **الإستقالة حق معترف به للموظف:** لقد نصت المادة 217 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية، بحق الموظف في الاستقالة وممارستها في اطار قانوني منظم، يراعى مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد، وعلى الادارة سوى إرجاء الاستقالة لمدة معينة، وهي حق معترف به للموظف، الذي يمر ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الاساسي.

2- **الإستقالة عملية إدارية وإرادية في الوقت ذاته .**

3- **الإستقالة عملية قانونية منظمة تراعي مصلحة المرفق العام.**

### تميز الإستقالة عن هجر الوظيفة <sup>2</sup>:

تنفق الإستقالة مع هجر الوظيفة إن كلاهما ينهيان العلاقة الوظيفية، الأولى تصدر بقرار قبول الإستقالة، أما الثانية نتيجة التغيب لمدة 15 يوما دون مبرر مقبول، تتخذ الإدارة إجراءات العزل ضده بسبب الإهمال حسب المادة 184 من الامر 03/06 اما الاختلاف، يكمن في ان الاستقالة تعبير صريح من الموظف للتخلي عن الوظيفة، أما الهجر هو تعبير غير صريح، أما أثر الاستقالة يختلف عن الهجر فالمستقيل يمكنه أن يوظف مجددا في الوظيفة العمومية إذا استوفي شروط المنصب الذي ترشح له حسب البرقية رقم 509 المؤرخة في 2011/04/18 المتعلقة بالسماح للموظفين المستقلين بالمشاركة في مسابقات

<sup>1</sup> نواف كنعان، القانون الإداري الجزء 2، الطبعة 1 دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن 2007، ص 214.

<sup>2</sup> مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 637

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

التوظيف، صادرة عن المدير العام للتوظيف العمومية أما الموظف المعزول بسبب الإهمال لا يستطيع أن يوظف مجددا حسب المادة 185 من الأمر 03/06<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: شروط الاستقالة وأنواعها

أولا: شروط الإستقالة: تركز الإستقالة على شرطين أساسيين هما طلب الإستقالة وشرط قبول الادارة للطلب.

أ - طلب الإستقالة: وهو ما نصت عليها المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية<sup>2</sup>، يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه بإرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية .

1- أن تكون الإستقالة بطلب مكتوب موجه الى السلطة التي لها صلاحية التعيين :يرسل الطلب

للجهة المعنية عن طريق السلم الاداري ،طريق السلم الإداري ،ويظل الموظف العمومي ممارسا لعمله الى غاية صدور القرار من الهيئة بالقبول أو الرفض<sup>3</sup>.

2- الإفصاح صراحة عن قطع العلاقة الوظيفية،و أن يكون طلب الاستقالة صادرا عن إرادة حرة.

إستمرار الموظف في أداء مهامه لحين صدور قرار قبول الإستقالة ،فلاعبرة بالاستقالات الشفوية لأنها لا تنتج أثرها ولا ينبغي أن يكون الطلب معلقا على شرط أو قيد فلا يربطه بغيره ،كما ينبغي أن يكون الطلب فرديا نظرا لخطورة الوضعية فلا يصح تقديم طلب الاستقالة بصفة جماعية وإن كان المشرع لم ينص عليها<sup>4</sup>، كما ألزم المشرع إلى أن يواصل أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار قبول الإستقالة أو رفضها من قبل هذه السلطة في أجل أقصاه شهرين وهو ما نصت عليه المادة 219 من الامر السابق الذكر<sup>5</sup>.

ب - قبول الإستقالة: وهو ما نصت عليه المادة 220 من الأمر نفسها في فقرتها الاولى "لا ترتب الاستقالة أي أثر الا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي عليها اتخاذ قرار بشأنها في

<sup>1</sup> أنظر المادة 185 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 17

<sup>2</sup> أنظر المادة 218، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سابق، ص 19

<sup>3</sup> دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، أحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، ص 70

<sup>4</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 632 .

<sup>5</sup> المادة 119 من الامر رقم 03/06، مرجع نفسه، ص 19 .

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

اجل اقضاء شقران ابتداء من تاريخ الطلب<sup>1</sup> "ومن المادة نفسها في الفقرة الثانية "غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة"، وحسب الفقرة الأخيرة من هذه المادة فإن تأجيل الموافقة الاستقالة يجعلها فعلية. كما يجوز للموظف الذي قدم طلب استقالته أن يسحب قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها من جهة الادارة، فاذا تم سحبه فيعتبر صحيح .

### ثانيا : أنواع الإستقالة:

1- الإستقالة الصريحة : عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب يقدم منه، وتنتهي الخدمة بها بالقرار الصادر عن جهة الإدارة بقبول هذا طلب الموظف الذي يقدم إستقالته، فيعبر عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد، ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بقرار صادر عن جهة الادارة، ولا يعنى هذا أن الاستقالة عملية تعاقدية تتم بإيجاب الموظف وقبول الإدارة ويجب أن تتوفر شروط لقبول هذا النوع من الاستقالة، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري، وتتضمن إجراءات من كلتا الطرفين من الموظف ومن الادارة حسب المادة 218 من الأمر 03/06، وعند انقضاء الآجال المدة المقررة للبت فيها من جهة الادارة، اذا يتم السحب، فلا يجوز للإدارة ان ترتب أي اثر لذلك، يجب أن يظل السبب الممثل في طلب الموظف قائما، حتى يصدر قرار القبول أو الرفض<sup>2</sup>.

2- الإستقالة الضمنية: أخذ بها المشرع المصري الذي يعتبر أن انقطاع الموظف عن عمله خمسة عشرة يوما دون تقديم مبرر لذلك أو التحاقه بوظيفة أخرى بعد استقالته، الرأي، ويترتب على مثل الحالات التي أخذ بها المشرع المصري العزل من الرتبة باعتبار أن الموظف قد تخلى عن منصب عمله ويكون العزل وفق الإجراءات القانونية المعمول بها. إلا أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة عن هذا النوع من الاستقالة، الا انه يظهر جليا في حاله اهمال الموظف لمنصب عمله، يأخذ بهذا ويعتبر الموظف مستقila في الحالة الاولى: انقطاع الموظف عن عمله لمدة خمسة عشرة يوما متتالية، أما الحالة الثانية: الإستقالة دون مبرر مقبول<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 220 فقرة 1، من الامر رقم 03/06، مرجع نفسه. مرجع سابق. ص 19.

<sup>2</sup> دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 70.

<sup>3</sup> انظر للمادة 184 من الامر 03/06، المتضمن القانون اساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ص 17

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

وهو ما نصت عليه المادة 184 من الأمر 03/06، (2) شرطين : أحدهما الانقطاع عن العمل لمدة 15 يوما متتالية مبرر والشرط الثاني لعدم تقديمه لمبرر مقبول، وفي حاله تقديم الموظف لهذا العذر ولكن الإدارة لم ترد عليه، فإنه يعتبر مستقila ضمنيا<sup>1</sup>.

**3 الإستقالة الجماعية:** هي إستقالة تقدم من أكثر من موظف في آن واحد، واعتبر هذا النوع من المحظورات لخطورته لأنها تهدد استمرارية المرفق لعام الشيء الذي جعل المشرع يضع عقوبة تتراوح بين 6 اشهر و3سوات بالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث : الآثار المترتبة القانونية والمادية على الإستقالة:

**أولا - الآثار القانونية المترتبة على الإستقالة:** تسري هذه الآثار من تاريخ قرار قبول الصريح أو القبول الضمني<sup>3</sup>، بمرور مدة أربعة أشهر كامله الأولى تسري من تاريخ إيداع الطلب، أما الأشهر المتبقية (2 الشهر) الإضافية لتأجيل الموافقة لطلب الإستقالة الموظف العام، تسري ابتداء من انقضاء المدة الأولى، وذلك للضرورة القصوى، وبانقضاء المدة المقررة قانونا تصبح الإستقالة نافذة فعليا في حاله عدم الرد على طلب الإستقالة ، ومن جهة أخرى فإن مضمون الفقرة الأخيرة من المادة 220 من الأمر 03/06 يعتبر سكوت الجهة المختصة بعد انقضاء الأجل الممدد معادل ضمنيا لقبولها<sup>4</sup>، ويكمن هذا الأثر في شطب الموظف المستقيل من قائمة المستخدمين لدى الإدارة التي كان ينتمي إليها، بمعنى يفقد صفة الموظف العام، ولا يرتب أي أثر في حاله سحب الموظف لطلب إستقالته قبل انقضاء المدة الممددة للتأجيل السابقة الذكر، كما لا يمكن للمستقيل قطعا التصرف بتفويض اختصاصه مثلا لأنها تعتبر مخالفة للقانون، ولا تقوم للإدارة بمعاقبة الموظف على الأفعال اللاحقة لتاريخ صدور قرار قبول الاستقالة .

وتتب استقالة عمليا بإعداد الإدارة لمقرر الاستقالة وفق نموذج معد مسبق من المديرية العامة للوظيفة العمومية يخضع لتأشيرة المراقب المالي، واخيرا تتقوم بإجراء تبليغ الموظف العام لتنتهي الرابطة الوظيفية بينة وبين الإدارة بصفة تامة ونهائيا، فالاستقالة الصريحة تنتج أثارها الا اذا تم قبولها من الإدارة

<sup>1</sup> عبد العزيز سعد لعزي ،النظام القانوني لانتهاء خدمة موظف العام دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي ، كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط 2012،رسالة ماجستير ص104

<sup>2</sup> محمد أنس جعر، قاسم مذكرات في الوظيفة العامة ، ط2 م ج الجزائر، 1989

<sup>3</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 218

<sup>4</sup> مبارك حداد شيماء، أسباب واثار الخدمة في مجال الوظيفة العمومية ، مرجع سابق ص16

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

،ضمانا لسير العمل داخل الدولة، أما الإستقالة الضمنية فإن آثارها نجدها في مضمون نص المادتين 207 و184 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

تجري الإدارة خصماً من راتبة، بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها، غير أنه، إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب، فإن الإدارة، زيادة على الخصم من راتبة، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقاً للإجراءات المعمول بها في هذا المجال وفي حاله ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الإعدارين، توقف الإدارة صرف راتبة وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره.

وأخيراً بالنسبة للأثر على المرفق العام، فإنه بالغ الخطورة نتيجة إستقالة الموظف والمتمثل في سير المرفق العمومي لما له من أهمية كبيرة وتداعيات تعود على كل من الإدارة الموظف وأدائهم، إذا كانت الإستقالة الصريحة المقبولة بصفة قانونية والتي يمكن للإدارة تدبر أمرها، إما بإرجاء القبول لحين إيجاد من يستخلف الموظف الراغب في الإستقالة، وإما برفض الطلب ولو مؤقتاً، تؤثر على سير المرفق العمومي لأن الأمر ليس بتلك السهولة، لرغبة أربابها الموظف العمومي دون انتظار لتقريرها، فدون شك فإن لذلك أثراً على سير المرفق العمومي، وعلى أداء الخدمات للمرتفقين<sup>1</sup>.

**ثانياً - الآثار المادية المترتبة على الإستقالة :** يفقد الموظف بعد إستقاء شروط الإستقالة الى فقد منصبه في الإدارة التابع لها ،ولقد طرح إشكال قانوني في مسابقة التوظيف طالما تم خروجه منها بإرادته وبطريقة قانونية والرد على هذا الإشكال حمله المنشور رقم 05 ك خ<sup>2</sup>، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة بتاريخ 2004/02/10 ،حيث أجاز المنشور للمستقيل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها، وهو ما تأكد في برقيته تحت رقم 5509 بتاريخ 18 أفريل 2011 والصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والموجهة لجميع رؤساء ومفتشيات الوظيفة<sup>3</sup>، وبعد صدور قرار القبول من الهيئة الإدارية التي يعمل الموظف بها، لا التقاعدية السابق اقطاعها من رواتبه، ويقتطع من راتب الاشتراكات قبل استقالة ،لا يبرر منح المعاش أو المكافاة التي تمنح لمن تنتهي خدمته ببلوغ السن القانونية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ريقط محمد ،مرجع سابق، ص 60

<sup>2</sup> المنشور رقم 05 ك خ/م ع و ع 2، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 2004/02/10 ،يتضمن الالتحاق من جديد بالوظائف العامة .

<sup>3</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 166.

<sup>4</sup> عبد اللطيف السيد عودة رسلان، النظرية العامة للإستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية دراسة مقارنة ، ديوان الطباعة دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع ،مصر 2004 ،ص485.

### المبحث الثاني: النهاية الإرادية للحياة الوظيفية وآثارها

تعتبر شخصية الموظف العام من العناصر الجوهرية والهامة ولأنها محل إعتبار في الوظيفة فإنه بوفاته تنقضي حتما هذه العلاقة ،و الوفاة من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، ويمكن أن تكون الوفاة الطبيعية لها علاقة بالعمل،ومن ثم لا يترتب على المستخدم أي التزام، إلا ما تقرره قوانين التأمينات الإجتماعية فيما يتعلق بمنحة الوفاة<sup>1</sup>. وبالتالي لا يترتب على ذوي الحقوق إزاء المستخدم أي حق، أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية، ففي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في المعاش أو ربع الوفاة مادية المفعول ومستمرة لذوي الحقوق وفقاً لنص المادتين 52 و 57 من القانون رقم 13 / 83 ، ويكتف الحادث على أنه حادث عمل إذا كان مطابقاً لما جاء في نص المادة 07 من القانون السالف الذكر<sup>2</sup> ، أما فيما يخص إثبات الوفاة الناتجة عن حادث العمل، فيجب اتباع إجراءات مهمة كمعايينة الحادث والتصريح به، والنظر في الملف ومعايينة الإصابات.

#### المطلب الأول : الشطب بسبب الوفاة:

تعتبر وفاة الموظف العام من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنتهاء علاقة العمل فالوفاة الطبيعية أي بطريقة فجائية لفقدان الموظف وليس لها علاقة بالوظيفة العمومية لا ترتب أي إلتزام أو أثر قانوني (الفرع الاول) ،كما يمكن أن تكون هذه الوفاة ناتجة اثر مرض مهني أثناء أوقات العمل أو في موقع العمل (الفرع الثاني) أو اثر حادث عمل،( ثالثا ) كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل، والامراض المهنية، وسنقوم بتوضيح هذه الاسباب بشيء من التفصيل

#### الفرع الأول : الوفاة الطبيعية

الوفاة كسبب من الأسباب العادية لانقضاء العلاقة الوظيفية فهي نهاية الحتمية للإنسان فهي تأخذ في مفهومها إلى نوعين افتراضية وحقيقية "هي تلك الوفاة التي تتم في ظروف عادية ،والتي تكون بتوقف عمل الأجهزة الجسمية التابعة للقلب عن كل حركة طبيعية في جسم الإنسان"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> القانون 11/83 ،المؤرخ في 02 يوليو 1983 ،يتعلق بالتأمينات الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية الجمهورية، العدد 28 المؤرخ في 03 يوليو 1983 .

<sup>2</sup> نواردة حسين ،تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري ،المجلة العربية للإدارة ،المجلة 38 العدد 1 أدار مارس 2018 ،ص230

<sup>3</sup> محمد الاخضر بن عمران النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية .أطروحة كليليه الحقوق جامعة الحاج لخضر بباتنة السنة لجامعية 2007/2006 ص 398

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

### الوفاة الافتراضية :

يقصد بها" تلك الوفاة التي يحكم بها القاضي على المفقود بعد مضي أربعة (04)سنوات من التحري، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 113 من قانون الأسرة بقوله: "يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي 04 سنوات بعد التحري"<sup>1</sup> إذن إذا توفي الموظف العام في أي مرحلة من مراحل ممارسته لوظيفته في الإدارة التي ينتمي إليها، فإن خدمته بتلك الإدارة العمومية تعتبر منتهية، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقوله: "ينتج إنهاء الخدمة التام الموظف عن ...: الوفاة"، الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف نهائياً<sup>2</sup>.

وتثبت الوفاة بأن تحدث أثرها لأبد من وجود دليل رسمي يثبت الوفاة، حتى يتمكن أو يستطيع ورثته المتمتع بحقوقهم، وعادة ما يعتمد في هذا المجال على شهادة الوفاة الصادرة عن الجهات الرسمية التابعة للدولة، حيث انه لا يكفي لإثباتها مجرد إخطار الجهة الإدارية العمومية التي يشغل بها الموظف عن طريق الهاتف أو البرقية<sup>3</sup>، والوفاة يثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية، ثم تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقرره القانون<sup>4</sup>، إضافة إلى ما تقدم فإن المشرع الجزائري أعطى لورثة المتوفي ( ذوي الحقوق)، الحق في الحصول على منحة أو راتب تقاعدي وذلك في عدة قوانين فقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في نص مادته الثانية تنص "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية.....الوفاة<sup>5</sup>. المواد من 47الى 51 من نفس القانون، كما نصت المادة 53 مئة على " ينشأ الحق في منحة الوفاة لذوي حقوق العامل ابتداء من اليوم الأول من مباشرة عمله الفعلي. "

أما فيما يخص الراتب التقاعدي لذوي الحقوق فذكر في القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، وبالتحديد المادتين 30 و31 من نفس القانون<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المادة 113 من القانون رقم 48/11 المؤرخ 09/يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة، الجزائر 2007، ص14.

<sup>2</sup> أنظر للمادة 216 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 19

<sup>3</sup> عبد العزيز سعد العزيز، مرجع سابق، ص 92

<sup>4</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص169 /

<sup>5</sup> انظر للمادة 2 من القانون 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر ج العدد 28 المؤرخ في 03 يوليو 1983 ص1792.

<sup>6</sup> انظر للمادتين 30 و31، من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد مرجع نفسه ص 1806

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

ويعتبر ذوي الحقوق كل من : الزوج ،الأولاد المكفولين ،الاصل المكفولين .

ويشترط حسب نصت المادة 67 من القانون 83 / 11 للاستفادة من الأداءات العينية والنقدية<sup>1</sup>، يجب توفر الشروط الضرورية وعلية فإن المشرع الجزائري يشترط ذوي الحقوق في المادة، بالنسبة للزوج المؤمن له وللأولاد المكفولين وللأصول المؤمن له شروط .  
يستفيد هؤلاء من معاش عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد، كل هذه الشروط المستوجبة لها حسب مجال التغطية<sup>2</sup>.

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

**أولا - الوفاة المتعلقة بحادث عمل:** ويقصد بها" الوفاة التي يتعرض لها الموظف أثناء مزاولته وأداءه لنشاطه، أو نتيجة لذلك سواء كان ذلك داخل أو في مكان الوظيفة أو خارجها، متى كان ذلك وتطبيقا لأمر صادر عن رئيسة".

حيث نص المشرع الجزائري في المادة 09 من القانون 13/83 على<sup>3</sup> "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته واما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث واما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس"، و يتضح أن المشرع أكد على ضرورة إثبات أن وفاة الموظف كانت نتيجة قيامة بنشاطه أو بمهامه الوظيفية وتنفيذا لتعليمات رئيسة كما نص في المادة 11 من نفس القانون على: "يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث إذا اعترض ذوي الحقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة"<sup>4</sup>  
هذا يعني إذا طلبت هيئة الضمان الاجتماعي تشريح جثة الموظف ورفض ذوي حقوقه ذلك يسقط اتصال الوفاة بالحادث.

وتتم اجراءات الوفاة بالحادث حسب قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، في القسم الأول من الفصل الأول من الباب الثاني تحت عنوان :معاناة الحادث ،وبالتحديد في نصوص

<sup>1</sup> للتفصيل أكثر انظر المادة 67 من القانون رقم 11/83 ،المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،مرجع نفسه ، ص 1806.

<sup>2</sup> عبد الرحمان خليفي . الوجيز في المنازعات العمل الضمان الاجتماعي د ط العلوم للنشر والتوزيع الجزائر ,2008ص 11  
<sup>3</sup> انظر المادة 09 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ،مرجع سابق، 3 ص1810

<sup>4</sup> انظر للمادة 11 من القانون 83/13 المؤرخ ي 02 يوليو 19983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ج ر ج ج العدد 28 الصادرة بتاريخ 03 يوليو 1983 ص 1810.

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

المواد من 13 إلى 15 لتي نصت على ضرورة التصريح بالحادثة<sup>1</sup>، والمواد 16 الى غاية 26 تحت عنوان "الظرفي ملف الحادث"، في القسم الثاني من الباب الثاني من ذات القانون.

غير أنّ في حاله عدم قبول صاحب العمل القيام بإخطار هيئة الضمان الاجتماعي، فإنه يمكن التصريح لهذه الهيئة أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل من طرف ذوي الحقوق، وذلك في أجل أقصاه أربعة 04 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث<sup>2</sup>.

و يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة، بكافة هذه الاجراءات إلى دفع منحة إلى ذوي حقوق المتوفي نتيجة فقدان هذا الأخير.

**ثانيا- الوفاة المتعلقة بمرض مهني** : يقصد بها الوفاة الناتجة عن تفاعلات أو تسربات المواد أو الروائح أو ما شابهها، والمسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض الالتهابات التي يكون سببها مصدر مهني خاص والمؤدية بدورها إلى الوفاة<sup>3</sup>.

والواضح من نص المادة 70 من قانون السالف الذكر نفس، ان المشرع قد أضفى نفس أحكام الوفاة المتعلقة بحادث عمل على الوفاة بسبب المرض المهني<sup>4</sup>، وحدد المشرع كيفية إجراءاتها، فيجب على العامل المصاب أن يصرح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه خمسة عشرة (15) يوما، وأقصاه ثلاثة (03) أشهر التي تلي المعالجة الطبية الأولى للمرض، ويجب أن يأخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية.

### الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الشطب بسبب الوفاة:

إن إنهاء الخدمة المهنية العمومية للموظف العام في الشطب بسبب الوفاة، لا تثير أي انشغال يتعلق بالموظف في حد ذاته، وإنما يثار الاشكال حول ما يترتب من حقوق بالنسبة لذوي الحقوق أي الورثة؟ وحتى نفصل يجب ان نتناول آثار أنواع الثلاث للشطب بسبب الوفاة بشيء من التفصيل

#### أولا- آثار الوفاة الطبيعية:

تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته حتما وبصفة طبيعية وعادية، مما يترتب عنه انقطاع علاقته الوظيفية بتلك الإدارة، إلا أن صلته وراثته بها لا تنقطع بل ترتب لهم حقوق وتتمثل في رواتب المعاش الذي أقرها لهم

<sup>1</sup> انظر للمادة 13-15 من القانون 83/ مرجع نفسه بح13 ص 1811

<sup>2</sup> وسيلة معروف مرجع سابق ص 50

<sup>3</sup> أحمية سليمان مرجع سابق ص 150

<sup>4</sup> انظر لمادة 70، من القانون رقم 83/12، مرجع سابق، ص 1816

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

القانون، وبالتالي فإن هذه الحقوق المترتبة لذوي حقوق المتوفي وفاة طبيعية يمكن تحديدها إلى نوعين منحة وفاة وراتب تقاعدي.

فمنحة الوفاة يقصد بمنحة الوفاة ذلك المبلغ المالي الذي يمنحه القانون لذوي حقوق المؤمن له المتوفي بغية ضمان معيشة كريمة لهم، وحمايتهم اجتماعية، بالرجوع إلى القانون 11/38 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نجدة، نص على هذه المنحة في المادة مئة ف جاء في المادة 47 ما يلي: "يستهدف التأمين على الوفاة إضافة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي منحة وفاة"<sup>1</sup>، أما مبلغ الوفاة لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشرة 12 مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، كما تدفع هذه المنحة دفعة واحدة لذوي حقوق الهالك، فور وفاة المؤمن له اجتماعيا، وتوزع عليهم عند تعددهم بأقساط متساوية<sup>2</sup>، حسب المادة 50 من القانون نفسه.

وبالنسبة للراتب التقاعدي الذي حدده المشرع لذوي الحقوق في الحصول عليه نظمت أحكامه بقانون التقاعد 83/12 في نصوص المواد من 31 - 42.<sup>3</sup>

وبعد الاطلاع على نصوص هذه المواد حدد القانون قيمة مبلغ هذا المعاش وكيفية توزيعه، وكذا الأشخاص الذين يحق لهم الاستفادة منه، فالأشخاص هم ثلاثة منصوص عليها في المادة 31 من نفس القانون : الزوج، الأولاد المكفولين، الأصول المكفولين، أما تحديد مبلغ المعاش وطريقة توزيعه نجدة في فحوى المادة 34 من نفس القانون.<sup>4</sup>

### ثانيا- آثار الوفاة المتعلقة بمرض مهني:

لم ينص المشرع الجزائري على الحقوق المترتبة على الوفاة المتعلقة بمرض مهني صراحة، وإنما اكتفى بتطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية، ذلك من خلال المادة 70 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي جاء فيها: "تطبق القواعد المتعلقة بحوادث على الأمراض المهنية."<sup>5</sup>، هذا يعني أن المشرع ربط المرض المهني بحادث العمل مع بعض

<sup>1</sup> انظر للمادة 47 من القانون رقم 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 1797

<sup>2</sup> مبارك حداد شيماء مرجع سابق. ص 28

<sup>3</sup> للتفصيل أكثر انظر للمواد 31 - 42، من القانون رقم 83 / 12، مرجع سابق، ص 1806/1807

<sup>4</sup> أنظر المادة 34 من القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد مصدر سابق ص 1808

<sup>5</sup> انظر للمادة 70 من القانون رقم 13/83، مرجع سابق، ص 1816

<sup>2</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والاجتماعية، جسور للنشر والتوزيع المحمدية، الجزائر الطبعة 2006، ص 11.

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

التحفظات، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى لمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدناه خمسة عشر 15 يوما وأقصاه ثلاثة أشهر 03 التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض وبالتالي وبعد التأكد من صحة كافة الاجراءات، حيث يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض الى إنهاء علاقة العمل، ويمكن اثبات نسبية العجز نتيجة المرض وفقا لما حدده قانون التأمينات الاجتماعية بكافة طرق الاثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص<sup>1</sup>، ويستفيد ذوي حقوق المتوفى نتيجة مرض مهني من نفس الحقوق التي يستفيد منها ذوي حقوق المتوفى نتيجة حادث عمل .

**ثالثا- آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل:** حسب ما نصت عليه المادة 52 من القانون 11/83 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية بقولها " :إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون رقم 83 / 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية " ، ويدفع ريع الوفاة لذوي حقوق المصاب الذين تم تحديدهم في المادة 34 من القانون 12/83، اعتبارا من تاريخ الوفاة<sup>2</sup>، ويحسب ريع الوفاة على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الاثني عشرة 12 شهرا، التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث، ويحسب الريع أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن يقلعن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة قيمة مبلغ معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب المادة 41 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وتطبق على ريع ذوي الحقوق نفس أحكام المواد من 30 -40 من القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد ،وتوقع عقوبات على المستخدم في حاله عدم قيام صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بالتصريح عن حادث العمل ،المؤدي للوفاة يؤدي إلى توقيع عقوبة عليه<sup>3</sup>، تتمثل في تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها % 20 من الأجر الذي يتقاضاه المصاب المتوفى كل ثلاث أشهر حسب المادة 26 من قانون 14/83.

<sup>1</sup> أنظر المادة 53 ،من القانون رقم 13/83، المتعلق بالحوادث العمل والامراض المهنية ،مرجع سابق ، ص 18152

<sup>2</sup> معروف وسيلة ، انقضاء الرابطة الوظيفية في حالات التأديب في التشريع الجزائري، مرجع سابق ،ص 55

<sup>3</sup> قانون رقم 14/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ،يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ،ج ر ج العدد

28 ،المؤرخ بتاريخ 1983/07/04 ،ص 1820

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

يترتب على عدم التصريح من قبل صاحب العمل، دفع غرامة مالية، لفائدة هيئة الضمان 0.1% عن كل يوم تأخير، تحسب الأجور المدفوعة خلال 03 الأشهر الفارطة<sup>1</sup>.  
وكاستثناء لقاعدة انتهاء حقوق الموظف بالوفاة<sup>2</sup>، ماعد بعض الحقوق ذات الطابع الاجتماعي التي تنتقل الى ذوي الحقوق، يستفيد الموظف المتوفي في بعض الاسلاك من الترقية الرتبة الأعلى مباشرة، أو من زيادة استدلالية إذا كانت الا أثناء ممارسة المهام هذا ما نصت عليه المادة 41 من قانون الأساسي الخاص بموظفي الحماية المدنية، كما نصت المادة 43 من نفس القانون، على تكاليف مراسيم الجنازة ونقل جثمان المتوفي اثناء ممارسة لمهامه، تقع على عاتق الادارة الحماية المدنية<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: فقدان أحد شروط التوظيف

إن اكتساب الصفة الوطنية لا يتحقق إلا بالانتماء إلى دولة معينة وذلك عن طريق نظام يسمى بالجنسية، ويعتبر التمتع بالجنسية والحقوق المدنية من أهم الشروط الأساسية وذات أهمية بالغة في حياة الفرد وبالأخص الموظف العام من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية، فأى عطب أو خلل يصيب هذه الحقوق كامله أو حتى له أن يفقد كل أو جزء من حقة المدني جراء أدانته الجزائية وبالتالي فهي حالات حددها المشرع صراحة في نص المادة 216 من الامر 03/06، ولهذا سنتطرق إلى فقدان جنسية أو التجريد منها في (الفرع الاول) أو بسبب فقدان الحقوق المدنية في (الفرع الثاني).

### الفرع الاول : فقدان الجنسية أو التجريد منها وحالاتها

قبل التطرق الى حالات فقدان الجنسية يجب الإشارة الى تعريفها وطبيعة القانونية

#### أولاً- تعريف الجنسية وأساسها القانوني :

أ - تعريف الجنسية: يعرفها الاستاذ أحمد عبد الكريم سلامة بانها "نظام قانوني تضعه الدولة لتحديد به ركن الشعب فيها، ويكتسب به الفرد صفة تقيده انتسابه ."<sup>4</sup>

وعرفها فؤاد عبد المنعم رياض بانها "علاقة قانونية بين الفرد والدولة يصير الفرد عضوا في شعب الدولة."<sup>5</sup>

<sup>1</sup> أنظر المادة 27 المرجع نفسه ص1820

<sup>2</sup> مراد بوطبة، نظام الموظفين في التشريع الجزائري، مرجع سابق، 622

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 106/11، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالحماية المدنية؛ ج ر العدد 15

<sup>4</sup> سلامة أحمد عبد الكريم، المبسوط في شرح نظام الجنسية، دار النهضة العربية، ط 1، القاهرة، 1993.

<sup>5</sup> فؤاد عبد المنعم رياض، الوسيط في الجنسية دراسة مقارنة لأحكام القانون المصري دراسة مقارنة لأحكام القانون المصري دار النهضة العربية القاهرة 1983 ص32

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

غير أن الفقه مجمع على أن الجنسية هي رابطة قانونية وسياسية ببين الفرد والدولة" فتعتبر سياسية بالنظر للارتباط الفرد بوحدة سياسية تمثل في الدولة، وبالتالي سوف تتميز الجنسية عن فكرة اجماعي تختلط بها وهي فكر الامة أو القومية، وكذلك لان أساسها سيطرة الدولة وسيادتها في حديد ركن من أركانها وهو الشعب، وبالنظر الى جملة الحقوق والواجبات ذات الصبغة السياسية والمتبادلة بين الفرد والدولة.<sup>1</sup>

والى جاب ذلك فإن الجنسية رابطة قانونية تنشؤها الدولة بالقانون، هذا الاخير هو من يحدد من يستحق حمل الجنسية ويحدد الشروط الواجب توافرها للدخول ي الجنسية وبين مغل الآثار القانونية المترتبة عنها.

ب - الأساس القانوني الذي تقوم عليه الجنسية:

إن الجنسية الأصلية تثبت لمفرد منذ ميلاده، وجنسي مكتسبة وتختلف الدول في الأساس الذي تبني عليه:<sup>2</sup>

### 1- رابطة الدم:

فكل من يولد لأب يحمل جنسية الدولة تكون لو جنسية أبية مهما كان الإقليم الذي ولد فيه، وتعتمد على هذا الأساس الدول الكثيفة السكان التي تصدر أبنائها إلى الخارج، وبالمقابل لا يقصد الأجانب بها وهذا بقصد ربط أبنائها برابطة الجنسية حتى يبقوا على صلة بوطنهم الأم، وكذا ضرورة المحافظة على الجنس وطابعة وميزاته ( المحافظة على كيان الأمة )، كما أن بناء الجنسية على عنصر الإقليم يفتح الباب لاندماج عناصر غريبة تؤثر على ثقافة وموروث الأمة.

### 2- رابطة الإقليم:

فكل من يولد على إقليم الدولة يأخذ جنسيتها مهما كان الدم الذي ينحدر منه، والدول التي أخذت بهذا الأساس ترى أن الشخص الذي يولد فوق إقليم دوله معينة يتأثر بالبيئة التي ولد فيها، وبالتالي يتعلق بالبلد الذي ولد فيه أكثر من تأثره بالدم الذي يحمله. كما أن بناء الجنسية على رابطة الإقليم يجعل الدولة تصهر في جنسيتها الأجانب ولا تتيح لهم فرصة تكوين جاليات تؤثر على كيان هذه الدولة.

والجنسية في التشريع الجزائري هي الجنسية الأصلية على أساس رابطة الدم أصلا وربطة الإقليم استثناء، والمنصوص عليها في المادتين 06 و 07 من الامر 01/05 المتضمن قانون الجنسية المعدل

<sup>1</sup> بلعربي عبد الكريم، نعيبي توفيق مرجع سابق. ص148

<sup>2</sup> عمارة عمارة، محاضرات قانون الجنسية والحالة المدنية القيت لطلبة السنة الأولى ماستر قانون أسرة كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعة المسيلة السنة الدراسية 2021/2020 ص6

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

المتمم بالأمر 86/70<sup>1</sup>، ولقانون الجنسية أهمية تبرز هذه الأخيرة على المستوى الدولي العام في تنزع القوانين كما نص عليه المشرع الجزائري حسب المادة 24 من القانون المدني الجزائري، وفي مجال الاختصاص القضائي الدولي الخاص تشترط لانعقاد اختصاصها الى الجنسية وهو الحال في التشريع الجزائري في المواد 41 و42 من قانون الإجراءات الجزائئية<sup>2</sup>. والجنسية المكتسبة تكون بحكم القانون حسب المادة 6 من قانون الجنسية 86/70 للمعدل والمتمم، وكذلك الجنسية المكتسبة بسبب بالزواج المادة 09 مكرر<sup>3</sup> من نفس القانون .

### ثانيا - فقدان الجنسية أو التجريد منها وحالاتها :

تعد حاله فقد الجنسية بمفهوم المادة 18 من قانون الجنسية الجزائرية، الطريقة التي تسقط فيها هذه الاخيرة بطريقة إرادية أي بموجب طلب منه يتضمن تخلييه عن جنسيته وهذه الحالات هي:<sup>4</sup>  
حاله الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية:

وفقا لهذه الحالة فإن فقدان الجنسية الجزائرية يشمل صاحب الجنسية الجزائرية أو الأصلية، إذ أن المشرع أورد صفة "الجزائري" على إطلاقها، وبذلك فالمعني هو الأصل كما المكتسب، غير أن فقدان الجنسية في هذه الحالة مرهون بعدة شروط وهي:

- اكتساب الجزائري لجنسية أجنبية

- اكتساب الجنسية الأجنبية عن طواعية

الجزائري ولو كان قاصرا، الذي له جنسية زوجها أجنبي أصلية وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

المرأة الجزائرية التي اكتسبت فعلا جنسية زوجيا الأجنبي وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 6 و 7 من الامر 86/70 . ج ر العدد 105 الصادر في المؤرخ في 15/12/1970 المتعلق بالجنسية الجزائرية المعدل والمتمم بالأمر 01/05 المؤرخ في 27/02/2005 ج ر العدد 15 ص 15

<sup>2</sup> انظر للمادتين 41-42 من قانون الاجراءات الجزائرية

<sup>3</sup> أنظر المادة 09 مكرر 01 من القانون رقم 01/09 المؤرخ ي 25 فبراير 2009 يعدل ويتمم الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 جوان 1966

<sup>4</sup> انظر المادة 18 من الامر 86/70 العدل والمتمم مرجع سابق ص 1572

<sup>5</sup> أنظر 2/17 من القانون. 86/70 المعدل المتمم 01/05 المتعلق بالجنسية مرجع سابق. ص 16

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

الجزائري الذي يعلن عن تنازله عن الجنسية الجزائرية :

طبقا لمادة 17 فقرة الثانية 2 من القانون 01/05 المتضمن الجنسية<sup>1</sup>، وهو الحكم الذي ذكرته المادة 18 في فقرة الرابعة من القانون نفسه، حاله الأولاد القصر لمن اكتسب الجنسية الجزائرية فينصرف أثر تجنسه إليهم فيكون لديهم حق التنازل عن الجنسية لجزائرية قبل سنتين ابتداء من بلوغهم سن الرشد 17 فقرة 2 من نفس القانون، ويلاحظ انه لا يحق لهم استرداد هذه الجنسية الجزائرية بعد تخليهم عليها باعتبار انها كانت مكتسب،المشعر الجزائري قد أورد استثناء لحاله فقد الجنسية منصوص عليها في المادة 19 من نفس القانون ،لكن في قانون 01/05 تم إلغاء هذا الاستثناء الاخير.<sup>2</sup>

**ثانيا- التجريد من الجنسية الجزائرية :** يشمل التجريد من الجنسية الجزائرية الأشخاص الجزائريين مكتسبي الجنسية الجزائرية ولا يخص ذو الجنسية الجزائرية الأصلية، وهو عبارة عن عقوبة تلحق مكتسب الجنسية الجزائرية، والتجريد إجراء تقوم به الدولة ضد كل متمتع بالجنسية، حيث يفقد الموظف وظيفته متى تم تجريدته منها<sup>3</sup>،وهي حالات منصوص عليها في المادة 22 من الامر 86/70 المعدل والمتمم بالأمر 01/05<sup>4</sup> أن كل شخص اكتسب الجنسية يكمن ان يجرد منها "وتشمل ما يلي :

**الحكم على المعني من أجل عمل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للدولة:**

هذه الحالة مرهون بشروط وهي :

إذا صدر ضدة حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر، إذا صدر ضدة حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس ( 05 ) سنوات سجنًا من أجل جنائية إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية،وإذا التهرب الهدف الذي يرمي إليه المشعر من وراء شرط الجنسية هو ولاء الموظف للدولة أولا وحماية الأيدي العاملة الوطنية ثانيا.<sup>5</sup> وعن قصد من أداء الخدمة الوطنية وهذه الحالة الاخيرة قد تم الغاءه في القانون 01/05 المتعلق بالجنسية السابق لذكر ،ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر ( 10 ) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية ،كما لا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل

<sup>1</sup> انظر المادة 18 ف 3 من الامر رقم 86/70 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية مرجع سابق ص 1572

<sup>2</sup> انظر المادة 19 فقرة 2 من الأمر 01/05 مرجع نفسه ص 1572

<sup>3</sup> عمار بوضياف مرجع سابق 642

<sup>4</sup> انظر المادة 22 من الامر 86/70 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية مرجع سابق 1572

<sup>5</sup> حمدي سليمان قبيلات ،انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ،طبعة 1 دور وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن 2003 ص 160.

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

خمس سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال حسب المادة 22 من قانون الجنسية الجزائرية<sup>1</sup>. ويتم إجراء التجريد من الجنسية بموجب مرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته، في أجل شهرين كاملين<sup>2</sup>. كما انه لا يمتد التجريد الى زوج المعني وأولاده القصر، غير انه يجوز تمديد التجريد إلى الأولاد القصر إذا كان التجريد يشمل الأبوين<sup>3</sup>، تلك هي الحالات المنصوص عليها قانونا في فقدان و التجريد من الجنسية الجزائرية، والتي تثبت بموجب مرسوم<sup>4</sup>.

وفقدان الجنسية عن طريق السحب الجنسية الجزائرية الذي تحصل فقط على الشخص بالتجنس أو بالزواج المختلط أو بالاسترداد، وبالتعديل الجديد أصبح هذا النوع من الفقد يخص فقط المكتسب للجنسية عن طريق التجنس، فبعد أن تمنح الدولة الجزائرية جنسيتها لمن يطلبها، وبعد تأكدها من توافر كافة الشروط القانونية المنصوص عليها في الأمر 86/70 المتضمن قانون الجنسية في مضمون المادة 13<sup>5</sup>، ولكن في حاله اكتشاف انه استعمل وسائل الغش والاحتيال للدخول في جنسيتها، فأنها تقوم بسحبها منه، وبالرجوع إلى الفقرة الثالثة من المادة 13 من الأمر 86/70 السالف الذكر<sup>6</sup>، التصرفات التي أجراها المعني قبل نشر قرار السحب، لا يمكن الطعن فيها بحجج أنه لم يكتسب الجنسية، هذا يعني أن قرار السحب يترتب عنه زوال الجنسية الجزائرية عن الموظف فيصبح أجنبيا من تاريخ صدور القرار، يتم سحب الجنسية بنفس الأشكال التي تم بها منح التجنس .

### الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية

وهي مجموع الحقوق التي تمنح من قبل الدولة بموجب قانون، لجميع المواطنين ضمن الحدود الإقليمية والتي تسعى الى تحقيق مصالحهم، فهو حق دستوري معترف به للجميع المواطنين على اقليم الدولة، وقد ورد هذا الشرط على غرار شرط الجنسية في المادة 75 من الامر 03/06 المتضمن القانون

<sup>1</sup> انظر المادة 22 فقرة 02 من الامر رقم 01/05 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية مرجع سابق 16

<sup>2</sup> أنظر المادة 23 من الأمر رقم 86/70 المتضمن قانون الجنسية ، مصدر سابق، ص 1573 ، وقد تم الإبقاء عليها في الامر رقم 01/05

<sup>3</sup> أنظر :المادة 24 من الأمر رقم 01/05 المتضمن قانون الجنسية ، مصدر سابق، ص17

<sup>4</sup> السعيد سحارة-سعيدة لعموي الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 6 العدد 1 جوان 2019 بسكرة ص44

<sup>5</sup> انظر المادة 13 من الامر 86/70 المتضمن الجنسية الجزائرية مرجع سابق ص 1571

<sup>6</sup> انظر المادة 13 فقرة 3 من الامر رقم 86/70 المتضمن الجنسية الجزائرية مرجع سابق ص 1571

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

الاساسي للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، كشرط أساسي وجوهري من شروط التوظيف ونظرا لأهميته، هو حق دستوري معترف به لجميع المواطنين على اقليم الدولة ونص عليه بدستور 1996 بموجب المادة 51 منة<sup>2</sup>، فإذا استوفى المرشح للوظيفة العامة هذا الشرط وباقي الشروط ثم فقد لسبب من الأسباب المبينة قانونا حقوقه المدنية فقد معها بالضرورة وظيفته، وتعين التصريح من السلطة المخولة بذلك بإنهاء العلاقة الوظيفية<sup>3</sup>، يجد هذا السبب أساسه القانوني في المادة 216 من الامر المذكور سابقا.

وبرجع الى قانون العقوبات وبالرجوع الى المادة 08 من الأمر 156/66 المؤرخ في 1966/07/08 المتضمن قانون العقوبات، نجدها صراحة تضمنت عقوبة تبعية تتمثل في عزل المحكوم عليه، وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الدولة، هي عقوبة تبعية أو تكميلية طبقا لقانون العقوبات، لاسيما منها أحكام المادة 09 مكرر 01<sup>4</sup>، التي تنص على أنّ الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة، يعد من الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية التي تحرم ممارستها على المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين، حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مما يؤدي لإنهاء العلاقة الوظيفية.

### الفرع الثالث: الآثار المترتبة على فقدان أحد شروط التوظيف

#### أولا- آثار فقدان الجنسية الجزائرية:

يسري أثر فقدان الجنسية الجزائرية حسب نص المادة 20 من الأمر 01/05 على حالات المنصوص عليها في المادة 18 الفقرة 3، 2، 1، ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعني في التنازل عن الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية، وبالنسبة للحالة المنصوص عليها في الفقرة 4 من المادة 18 يسري الفقد ابتداء من ثبوت تاريخ تقديم الطلب بصفة قانونية من طرف المعني والموجة إلى وزير العدل، بالرجوع إلى النص القديم نجده ينص صراحة على أن من فقد الجنسية الجزائرية يمتد ذلك إلى أولادة القصر بقوة القانون خاصة الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1 و 2 من المادة 18 وهذا بنص المادة 21 من الأمر

<sup>1</sup> أنظر المادة 75 ، من الامر رقم 03/06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق ص 8

<sup>2</sup> أنظر المادة 51 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية مؤرخ في 28 نوفمبر 1996 ج ر ج ج العدد 76 المؤرخ في 1996/11/08 ص 19

<sup>3</sup> عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 164

<sup>4</sup> أنظر المادة 09 مكرر 01 من القانون رقم 01/09 المؤرخ في 25 فبراير 2009 يعدل ويتمم الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات .

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

السابق إلا أنو استثنى الفقرة 3 من المادة 18 بحيث لا يمتد أثر الفقد إلى أولاد المتزوجة بأجنبي، واشترط أن لا يكون هؤلاء الأولاد قصرا وغير متزوجين، ويعيشون مع من فقد الجنسية الجزائرية<sup>1</sup>.

بحيث نصت المادة 21 من الأمر السابق وهذا الحكم قد ألغاه النص المعدل بالأمر 01/05 "لا يمتد أثر فقد الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها في المادة 18 أعلاة إلى الأولاد القصر"<sup>2</sup>. وهذا بلا شك حفاظا على رعايا الدولة خاصة الأولاد القصر وتجسيدها للحماية القانونية لحق الطفل في الجنسي، وكذا تكفل الدولة بمنحهم حمايتها والإبقاء على جنسيتهم الأصلية .

وتنص المادة 14 على انه " يمكن استرداد الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم لكل شخص كان متمتعا بها كجنسية أصلية وفقدتها، وذلك عن طريق تقديم طلب بعد 18 شهرا على الأقل من الإقامة المعتادة والمنتظمة في الجزائر "<sup>3</sup>.

والملاحظ لهذا النص يجد أن استرداد الجنسية الجزائرية يقتصر على من فقد الجنسية الأصلية دون سحبت أو جرد من الجنسية الجزائرية المكتسبة، ويترتب على ذلك مجموعة من الآثار:

- الآثار الفردية : بمجرد أن يسترد الجزائري الجنسية الجزائرية الأصلية يصبح يتمتع بكل حقوق الوطني الأصل فلب يخضع كالمجنس لأية قيود ولا يخضع لحكم سحب الجنسية الذي يخضع لو المتجنس. وهذا بخلاف القانون الفرنسي الذي يخضع المسترد للجنسية بمرسوم لشروط وقواعد التجنس، والسبب في ذلك انه لا يقتصر الاسترداد على الجنسية الأصلية .

- الآثار الجماعية : بالرجوع إلى نص المادة 17 قبل تعديلها بالأمر 01/05 في الفقرة الثانية على مايلي "<sup>4</sup> يسترد أو يكتسب الجنسية الجزائرية بحكم القانون الأولاد القصر غير المتزوجين لشخص استرد الجنسية الجزائرية إذا كانوا مقيمين فعلا معه. "

ويثبت فقدان الجنسية الجزائرية والتجريد منها حسب نص المادة 35 من قانون 01/05 بنظير مرسوم المتضمن الفقد، ويتم إثبات فقدان الجنسية بالإدلاء بشهادة من وزير العدل تثبت التصريح بالتخلي قد وقع عليه بصورة قانوني، بالنسبة للحاه المتعلقة بتخلي أولاد الاجنبي القصر وتنازلهم عن الجنسية الجزائرية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عمارة عمارة، محاضرات في قانون الجنسية والحالة المدنية مرجع سابق ص 24-25

<sup>2</sup> انظر المادة 21 من الأمر رقم 86/70 المتضمن قانون الجنسية مرجع سابق ص 1576

<sup>3</sup> انظر المادة 14 من الامر رقم 86/70 مرجع نفسه ص 1572

<sup>4</sup> انظر المادة 17 فقرة 2 من الامر رقم 86/70 مرجع نفسه ص 1751

<sup>5</sup> انظر المادة 35 من الأمر رقم 01/05 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ص 16

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

أما بالنسبة لمسألة إثبات التجريد من الجنسية الجزائرية حسب المادة 35 في فقرتها الأخيرة من ذات القانون، فيثبت بنظير مرسوم كما يمكن في كل الحالات المذكورة أنفا إثبات تمتع الشخص أو عدم تمتعه بالجنسية الجزائرية وذلك بالإدلاء بنسخة من حكم قضائي بت فية نهائيا . وهو ما جاء في نص المادة 36 من القانون السابقة الذكر(وفي كل الحالات المذكورة سابقا يكفي الشخص أن يقدم ملفا يتضمن شهاده ميلاده ونسخة تنفيذية عن الحكم القضائي<sup>1</sup>.

وحسب المادة 21 من قانون الجنسية الجزائرية، يبدأ أثر فقد الجنسية الجزائرية في الحالات الثلاث الأولى الواردة بالمادة 06 منه، ابتداء من تاريخ نشر المرسوم الذي يأذن للشخص بالتخلي عنة الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية أما في الحالة الرابعة فيبدأ أثر فقد الجنسية ابتداء من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من المعني بالأمر، الموجة إلى وزير العدل<sup>2</sup>.

و بالنسبة للأثار الجماعية فإن أثر الفقد، تطبيقا للمادة 20 من قانون الجنسية، لا يمتد في كل الحالات الواردة بالمادة 06 إلى أولاد المعني بالأمر القصر .بالمقابل، كانت المادة 20 قبل تعديل 2001 تمدد آثار الفقد لا تمد إلى الأبناء القصر للمعني غير المتزوجين إذا كانوا يعيشون معه فعليا.كما تبين أيضا أن الفقد لا يمتد إلى زوج المعني<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أنظر المادة 36 من الامر رقم 01/05 مرجع نفسه ص 16

<sup>2</sup> عمارة عمارة، مرجع سابق، ص15

<sup>3</sup> حسان نادية . دراسة تحليلية للأمر رقم 01/05 المعدل لقانون الجنسية الجزائرية الاستعمال تقنية التعديل لوضع أحكام جديدة وجوهية،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية،جامعة مولود معمري تيزي وزو

## الفصل الأول: ===== الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل من أسباب قانونية المؤدية إلى إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام التي نص عليها المشرع الجزائري صراحة في نص المادة 216 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 أمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ثبتت انه في تقسيمها الى أسباب ارادية تتمحور الى ان إنهاء الخدمة يكون بناء على طلب من الموظف العام بإرادته ومتى توفرت الشروط القانونية للإحالة على التقاعد ولا يجوز له ان ينقطع عن عمله بمحض إرادته، وإن إنهاء العلاقة بينة وبين الادارة التي ينتمي اليها يكون بمقتضى قرار اداري .

أما السبب الثاني فيكون خارج عن إرادته، ولا يحتاج إلى تقديم طلب ،ودون الحصول على موافقة الادارة بمعنى تكون النهائية حتمية وبقوة القانون،ومن ثم فك العلاقة الوظيفية وإنهاء الخدمة نهائيا . ماهي الأسباب الغير العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام؟ والآثار المترتبة عليها؟

# الفصل الثاني

الأسباب الغير العادية لإنهاء العلاقة  
الوظيفية للموظف العام



## تمهيد:

التأديب والضمانة الفعالة الاحترام الموظف لواجبات وظيفته كما انه من اللازم ان يكافئ الموظف الموجود على اجتهاده بالترقية وغيرها، فانه من الضروري ان يعاقب الموظف على لما اخطأ لمناسبة<sup>1</sup>. وهكذا وضع المشرع بين يدي سلطات المختصة اسناد الواجبات والمسؤوليات الى العمل، سلطة الجبارة على القيام بالواجبات والمسؤوليات، اتخاذ الاجراءات اللازمة الجزاء عليا اذا اهمل او قصر بما اسند اليه، قصة ان تجري التحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه، كما يتعين كل الضمانات التي تكفل لتحقيق حيادته<sup>2</sup>. وسوف تعتمد دراستنا على الأسباب الغير عادية التي ليس للموظف فيها قدرة على إنهاء علاقته الوظيفية ولا يتحكم فيها. لذلك تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين، سنتناول في المبحث الاول العزل وأثارة أما المبحث الثاني فنتناول فيه التسريح وأثارة.

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الاداري، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي 1966 مصر، ص 28  
<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسته في الوظيفة العامة في نظم المقارنه والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية 1988، ص 84

## المبحث الأول: مفهوم العزل واثارة

العزم جزء تأديبي نتيجة للتخلي او الاهمال للمنصب، فالسلطة المختصة للتعين تقوم بعزل الموظف في حالة اهمال لمنصبه، ولهذا يعتبر من اشد العقوبات جسامة لما يترتبة من اثار واضرار على الموظف وعلى أسرته

### المطلب الاول: تعريف العزل وإجراءاته

لم يعرف الامر رقم 06/03 العزل الا انه استعمل مصطلح العزل في نوع معين من الفصل من الوظيفة.<sup>1</sup>وظيفة توظيفاً خاصاً، حيث جاء في المادة 184 من هو " غياب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الاقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب،، بعد الاعذار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم."

فالعزل طبقاً للمادتين المذكورتين هو فصل موظف نهائياً و بشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصبه لمدة 15 يوماً متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار او مقرر صادر السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>2</sup>

### ثانياً: إجراءات العزل :

نعرض من خلاله معاينة الغياب وكيفيات الأعذار ثم إجراءات اصدار قرار العزل

#### 1 معاينة الغياب وكيفيات الإعذار.

يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية اهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإدارة.<sup>3</sup> وعندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي عمل متتاليين، توجه له إعداراً إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري، للالتحاق بمنصب عملة فوراً، إذا لم يلتحق بمنصب عملة بعد انقضاء خمسة أيام عمل، ابتداء من تاريخ الإعدار الأول، أو لم يقدم مبرراً لغيابه، توجه له الإدارة إعداراً ثانياً . ويبلغ الإعدار إلى الموظف المعني شخصياً عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليه في التشريع والتنظيم المعمول بهما، ويجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعدار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمل<sup>4</sup>

- إذا رفض الموظف المعني بمحض ، كما انه يعتبر الإعدار قانونياً<sup>5</sup>، إرادته تسلم الإشعار باستلام الإعدار، و إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعدار، عندما يتعذر تبليغ الإعدار بسبب غياب

<sup>1</sup> ورد مصطلح العزل في الامر رقم 03/06 ثلاث مرات في المواد 184، 216، 185

<sup>2</sup> بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 393

<sup>3</sup> أنظر المادة 4 من الأمر رقم 321/17 مصدر سابق ص 11

<sup>4</sup> أنظر المادة 4 من الأمر رقم 321/17 مصدر نفسه ص 11

<sup>5</sup> أنظر المادة 5 من الأمر ، رقم 321/17 ، مصدر سابق ، ص 11 و 12

الموظف المعني عن مسكنه، وتعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة التبليغ.<sup>1</sup>

وعندما لا يتم استلام الإعدار من طرف المعني ويعاد الظرف إلى الإدارة حاملا ملاحظة، مثل "لا يقيم في العنوان المذكور" أو عنوان غير معروف" أو نحو ذلك، تعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ.<sup>2</sup>، وإذا التحق الموظف المعني بمنصب عملة بعد الإعدارين واستأنف عملة مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصماً من راتبه، بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها، غير انه، إذا التحق الموظف بمنصبه دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب، فإن الإدارة، زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقاً للإجراءات المعمول بها في هذا المجال.<sup>3</sup> وفي حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عملة، بالرغم من الإعدارين، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره.<sup>4</sup>

## 2 إجراءات إصدار قرار عزل الموظف العمومي.

إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر ( 15 ) من الغياب المتتالي، بالرغم من الإعدارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه.<sup>5</sup> ويبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية ( 8 ) أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 5 المذكورة سابقاً ويحفظ في ملفه الإداري ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوباً ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته وذلك في أجل شهرين ( 2 ) ، ابتداء من تاريخ تبليغه، ولا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني، خلال الأجل المحدد في الفترة السابقة.<sup>6</sup>، وإذا قدم الموظف المعزول مبرراً مقبولاً، خلال الأجل المحدد في المادة المذكورة سابقاً، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما، وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي<sup>7</sup> الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي(7) ، كما انه يعد باطلاً وعديم الأثر، كل قرار عزل لاهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم.<sup>8</sup>

<sup>1</sup> السعيد سحارة -سعيدة لعموري، مرجع سابق، ص32

<sup>2</sup> أنظر المادة 08 من الامر رقم 321/17 مصدر نفسه ص12

<sup>3</sup> أنظر المادة 09 ،من الامر رقم 321/17 ،مصدر نفسه

<sup>4</sup> لسعيد سحارة -سعيدة لعموري ،مرجع نفسه ،ص33

<sup>5</sup> أنظر المادة 11 من الامر رقم 321/17 مصدر نفسه

<sup>6</sup> أنظر المادة 12 ،من الامر رقم 321/17 ،مصدر نفسه

<sup>7</sup> انظر المادة 13 ،من الامر رقم 321/17 ،مصدر نفسه

<sup>8</sup> السعيد سحارة -سعيدة لعموري، مرجع سابق، ص 33

## الفرع الأول: شروط العزل

نصت المادة 184 من الامر رقم 06/03 على انه "اذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الاقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراء سبب اهمال المنصب بعد الاعذار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم"

ومن خلال القراءة القانونية لهذه المادة يمكن استنتاج شروط العزل وةي كما يلي<sup>1</sup>.

### أ\_ غياب الموظف عن العمل

المادة السابقة الذكر ان العدل لا يطبق الا اذا تغيب الموظف عن العمل، المقصود من غياب قنا غياب الجسماني، في الحاضر الذي يرفض ممارسة مةامة، فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديب المعمول به، تابعوا على اساس عدم تنفيذ المةام الموكلة الية، واجب القانون المنصوص عليه في المادة 47 من الامر رقم 03/06 .

والجدير بالتنبيه ان الغياب لا يخص فقط الموظف الموجود في وضعية الخدمة، الموظف الذي يوجد في وضعية قانونية اساسية اخرى اذا لم يلتحق بمنصبه وفق ما حدده قرار الاحالة الى الوضعية القانونية الاساسية، اتخذ في حقة اجراءات العزل.<sup>2</sup>

### ب\_ ان يكون غياب الموظف لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية

يفهم من عبارة المادة السابقة الذكر ان الغياب المعتبر كسب لعزل الموظف يجب ان يكون لمدة 15 يوما على الاقل، وان يكون الغياب للمدة المذكورة متتالية، تغيب الموظف لمدة خمسة ايام مثلا، ثم باشر مهامه، ثم تغيب لمدة 10 ايام اخرى لا يمكن اعتبار ذلك غيابا يقضي الى العزل. وعلية في الغياب المتقطع لمدة أقل من 15 يوما لا يؤدي الى العزل، موظف المتغيب يخضع الى النظام التأديبي نتيجة اخلافة بواجب تأدية المهام الموكلة الية مع الخصم من راتبة عن الايام التي تغيب فيها عن العمل<sup>3</sup>.

### ج\_ ان لا يكون للموظف المتغيب عذرا مقبولا:

نصت المادة السابقة الذكر صراحة على ان الغياب المعتبر كسب لعزل الموظف هو غياب غير مبرر، فاذا تغيب الموظف لمدة المذكورة بمبر مقبول قانونيا، فلا يتم عزلة، لانه لم ىعمل منصب  
فسالة المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 المتعلق بكيفية عزل الموظف بسبب اهمال مصر بالمبرر المقبول بكل مانع او حالة قوة قاهرة عن ارادة المعنى بشرط اثباتة بالطرق القانونية، ويرتبطان على وجه الخصوص فيما يلي:

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول في منظور سير موارد البشريه واخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 335

<sup>2</sup> القرار رقم 164 المؤرخ في 1/6/1999 يتعلق بالإحالة على الاستيداع

<sup>3</sup> المادة 207 رقم 06/03 ، مرجع سابق والمادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 المتعلق بكيفية عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، مرجع سابق.

- الكوارث الطبيعية.

-العجز البدني الناتج عن مرض او حادث خطير.

- متابعات الجزائية التي لا تسمح للمعنى بالالتحاق بمنصب عمل.

إعذار الموظف المتغيب:

اشتراطت المادة السابقة الذكر صراحة اعذر الموظف المتغيب قبل الشروع في اجراءات العزل وعلية فالعزل الذي يتم دون الاعذار لا عبرة له، ويعتبر عزلا تعسفيا مخالفا للقانون، ويبدو ان العبرة التي قصدها المشرع من هذا الشرط تنبه الموظف لخطورة العمل الذي اقدم عليه، فهو يعرض سير المرفق العام للظل، ويعرض نفسه للخطر الفصل من الوظيفة.

### الفرع الثاني: انواع العزل

يعتبر العزل من الحالات القانونية التي تنتهي العلاقة الوظيفية للموظف العام من الوظيفة، وهو من أخطر الإجراءات الإدارية تعدت أنواعه.

أولا انواع العزل

أ\_ نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب<sup>1</sup>

هو إنهاء الحياة المقنية للموظف ووضع حد لعلاقتة بالإدارة التي باشر فيها نشاطه باعتبارة عقوبة تأديبية خطيرة.

في حالة اهمال منصب يترتب على كل غياب غير مبرر للموظف وتتجاوز مدته 48 ساعة، يوجة لة تنبية اي اعذار مع اشعار بالاستلام يلتحق بعملة واذا لم يستجيب بعد انقضاء مدة 48 ساعة من تسليمه رسالة الاعذار تحال الوضعية الى لجنة الموظفين .

وجاء المنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/21 المتعلق بالإجراءات الخاصة الاجراءات الموجة للموظفين المتخليين عن مناصب عملهم، يكون بارسال اعدارين الاول والثاني في خلال 48 ساعة الى اخر عنوان معروف بة الموظف مؤشرا عليه منة مصالح البريد، و خلال توقيف المعني بالامر لا يتقاضى اي راتب ماعادا المنح تطبيق للمادة 130 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 29 / 3 / 1985 وبعد مرور مدة شهرين من تاريخ التوقيف ولم يلتحق بعملة يترتب عليه العزل(2) وفي حالة اذا قدم الموظف طلب الاعادة الى منصبة خيانه فترة توقيفه عن العمل يمكن ان يعاد ادماجة بعد اخذ راي اللجنة التأديبية في وضعيته لا يمكن ان تعرض على لجنة تأديبية الا اذا برر غيابة لقوة قاهرة وفي هذه الحالة الاخيرة الادارة واللجنة التأديبية التحقيق الاسباب التي قدما الموظف، وذلك إما تأكيد قرار العزل المتخذ من طرف الادارة او لتاجيلةا وتعتبر فترة الغياب هذه كفترة غير مؤديها ولا يحق لة ان يتقاضى أجرا.

المادة 136 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 1985/ 3/23 المرضي سبق ذكرة والمنشور 1024 المؤرخ في 1993/ 12/ 11 لكيفيات تطبيق احكام مرسوم 59/85 نسيمه المادة 136 منهم عدم

<sup>1</sup> مهنا محمد فؤاد، صالح اداري وتطبيقاته في ضوء علم التنظيم والإدارة، دار المعارف 1978، القاهرة مصر، ص 78

الاتحاق بعد نهاية مدة الإحالة على الاستدعاء ، عند انتهاء مدة الإحالة على الاستدعاء في اي حالة من الحالات التي ذكرناها سابقا ولم يتقدم الموظف بطلب اعادة ادماج في الجال القانونية يعتبر متخليا عن منصبه ومهملا لة ونتيجة لذلك يمكن لأدارة عزة بعد القيام بالإجراءات القانونية المعمول به<sup>1</sup>.

#### ب\_ الحكم على الموظف بعقوبة جنائية او في جريمة مخلة بالشرف والامانه:

إن خدمة الموظف تنتهي كذلك بالحكم عليه في عقوبة جنائية او في جريمة مخلة بالشرف او الأمانة، وقد نصت على هذه الحالة المادة 174 من الامر 06-03 التي تقضي في فقراتة الاولى بانه يوقف قرار الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه في ما نصت الفقرة الأخيرة من ذات المادة على انه في كل الاحوال لا تسوى وضعيته الادارية الا بعد ان يصبح الحكم مترتب على متابعات نهائيا.<sup>2</sup>

#### ج\_ إنهاء الوظيفة بسبب فقدان الحقوق المدنية

ان فقدان الموظف لحرية بسبب حكم قضائي او تدبير احتياطي( الانفاق الاحتياطي) او الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس او السجن النافذين يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مةامة يؤدي الى إنهاء علاقتة الوظيفية

اما اذا ثبتت براءة بموجب حكم قضائي نهائي يمكنه العودة الى منصب عمله مع تعويذة عن فترة التوقيف الاحتياطي اذا استلزم الأمر.<sup>3</sup>

#### د\_ نهاية الوظيفة بسبب فقدان الجنسية:<sup>4</sup>

يفقد كل موظف الجنسية الجزائرية في الحالات التالية:

- \_ اكتساب عن الطوعية اسية الأجنبية واذا لة بموجب مرسوم تخلي عن الجنسية الجزائرية
- \_ عدم استجابته للإنداز الذي وجة لة من الحكومة الجزائرية للتخلي عن الوظيفة في بلد اجنبي هويته في منظمة دولية الجزائر ليس عضوا فيها.
- \_ المرأة الجزائرية التي جنسية زوجة الاجنبي و اذن لة اذن لة ابن في التخلي علي الجنسية الجزائرية

<sup>1</sup> المادة 2/62 من الأمر 66/ 133 واكده مشاريع في قانون العقوبات الصادر بالامر رقم 66 /56 المؤرخ في 8 جوان 1966. المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم اذ نص في المادة 09 ضمن العقوبات التكميلية الحرمان من الحقوق الوطنية والمدنيه والعائليه، ومنها امكانيه لعزل وترد الموظف في جميع الوظائف العموميه والمناصب، الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح عدم الاهليه لان يكون ما عاد محلنا او خبيرا أو شاهدا على اي عقد أو القضاء إلا على سبيل الاستدلال عدم الأهلية لان يكون وصيا او ناظرا ما لم تكن له الوصايا على اولاده، الحرمان من الحق في الأسلحة وفي التدريب وفي إداره مدرسه استخدام في مؤسسه التعليم وصفه استاذ أو مدرسا ام مراقبا والجدير بالذكر أن هذا الحرمان لا يطبق إلا لمدته عشر سنوات تبدا من تاريخ الافراج عن المحكوم عليه

<sup>2</sup> حطاطاش عمر محاضرات النظام القانوني للموظف العام في الوظيفة العامة القيت على طالبة السنة الثانية ماستر اداري كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق سنة 2019/2020ص98.

<sup>3</sup> علي عبد القادر ،مرجع سابق، ص 46.

<sup>4</sup> علي عبد القادر ،نفس المرجع، ص 46

حالات التي اذا ما توفرت احداها في مواطن و فقد جنسية تؤدي بالضرورة الى إنهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعني<sup>1</sup>.

### سبب التجريد من الجنسية

يفقد الموظف وظيفته و متى تم تجريده من الجنسية ويكون التجريد وفق الحالات التالية

- صدور حكم جزائي من عمل بعد جنائية او جنحة تمس بأمن الدولة.

- تقرب عن قصد من اداء واجب الخدمة الوطنية

- اذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة اجنبية

### المطلب الثاني: آثار العزل

#### الفرع الاول: الآثار القانونية للعزل

##### 1 فقدان صفة الموظف

تبقى للمادة 216 من الامر 03\_06 ينتج عن إنهاء الخدمة فقدان صفة الموظف، و يترتب على ذلك تجريد المعنى من الوسائل الدالة عن صفة مثل البطاقة المتعنية<sup>2</sup>.

##### 2 مدى قدرة الشخص الذي انهيت خدمته على الترشح للوظيفة العمومية من جديد:

في حالة العزل المشرع الجزائري اعاد تعيين الموظف المعزول في الوظيفة عامة اخرى او في احدى مؤسسات العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 185 من الامر 03\_06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية: ( لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية اي ان الموظف العمومي الذي تم عزله غولة تنقطع علاقته بالادارة العمومية المستخدمة حسب وانما من الوظيفة العمومية ككل<sup>3</sup>.

ويبدو أن هذا الحكم قاسيا فهو ينتهك حق المواطن تولى الوظائف العمومية المكفولة بمقتضى الدستور، اذا انه كان من الاصح المال موظف معزول لمدة معينة فقط، كما لا يمكن للموظف المفصول من الوظيفة بسبب فقدان حقوقه المدنية من الترشح للوظيفة العمومية مجددا ما لم يرد له الاعتبار او لم يستفيد من التدابير العفو الشامل، لان التمتع بالحقوق المدنية شرطا ضروري في التوظيف<sup>4</sup>.

لا يمكن ايضا الموظف المفصول من الوظيفة بسبب فقدان الجنسية الجزائرية او التجريد منها الوظائف التي تخضع لنظام التقاعد

##### 3 مدى مسالة موظف تاديبيا:

<sup>1</sup> احميه سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في الجزائر، المرجع السابق 122

<sup>2</sup> بوطبه مراد، نفس المرجع، صفحه 157

<sup>3</sup> محمد ريقط، مرجع سابق، ص 53

<sup>4</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور موارد البشريه واخلاقيات المهنيه، مرجع سابق، ص 439

لا يمكن باي شكل من الاشكال مسالة موظف معزول من وظيفته لان الرابط الذي بينه وبين الادارة انتقى وهذا الاصفر في مسالة الموظف فاستاذ مرتبط بالوظيفة اذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد للتعديل مجال.

### الفرع الثاني الاثار المادية:

الى جانب الاثار القانونية المترتبة عن صدور قرار العزل بالنسبة للموظف، يترتب عليه ايضا اثار مادية سنتناولها كما يلي:

#### 1 استفادة الموظف المعزول من حق المعاش:<sup>1</sup>

الاصل ان الموظف يستحق تعويضا عن مدة خدمة التي قضاة في الوظيفة في حال تركة، بغض النظر عن سبب إنهاء خدمته، حيث يترتب على إنهاء الخدمة حرمانه من الراتب سيعوضة القانون بما يشبه ذلك.<sup>2</sup>

وبخصوص العزل بسبب اهمال منصب فانه بخلاف الامر رقم 66/133 الذي اقر صراحة في نص المادة 67 على ان العزل بسبب ترك الوظيفة يتم مع او دون ايقاف الحقوق في المعاش، فان القانون الاساسي العام للوظيفة الصادر بموجب الامر رقم 03\_06 لم يقر ضمن الاحكام المتعلقة بعزل الموظف بسبب اهمال المنصب عن حق الموظف المعزول في الاستفاد من معاش تقاعد او حرمانه منه.

#### 2 تحديد تاريخ انقطاع الراتب:

يرتبط يرتبط تحديد حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقيق السبب المؤدي الى إنهاء الخدمة، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل من الإدارة، حيث ان سلطته وقتا مقيدة وما قرارة لا نهاء الخدمة الا مجرد قرار كاشف لا حالة نشاة بناء على نص قانوني ومن قبيل هذه الحالة أ\_ حالة إنهاء الخدمة بسبب فقدان الجنسية الجزائرية

ب \_ حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف.<sup>3</sup>

#### 3 امكانية الموظف المعزول من الحصول على التعويض والمكافئات المالية:

ان إنهاء خدمة الموظف العام لا تشكل مانعا من تقرير حق الموظف في المطالبة بديونة وحقوقه المستحقة لدى جة الإدارية التي يتبعها، ايا كان مصدر هذه الحقوق، فقد تكون بسورة حقوق دورية كحقة في الراتب او العلاوات.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أطال فرحات، و القرشي عبد القادر، عزل الموظف بسبب اهمال منصب، مذكره مقدمه استكمال نيل شهاده الماستر في

القانون، قسم القانون العام، جامعه أمجد بوقره يومرداس، 2017\_ 2018، ص 73

<sup>2</sup> عبد العزيز سعد مانع العنيزي، مرجع سابق، ص 136

<sup>3</sup> محمد ريقط، مرجع سابق، ص 56

<sup>4</sup> عبد العزيز سعد مانع العنيزي، المرجع السابق، ص 138

حسب نص المادة 120 من الامر 03\_06 يتقاضى الموظف راتبة من المؤسسة او الإدارة العمومية التي يمارس فيها مهامه فعليا، وبالتالي فان الموظف المعزول لة حق مطالبتها لتسديد راتبة او رواتبة التي لم تمنح لة قبل ان يتم عزلة، كما نصت ايضا المادة 124 و 125 من الامر نفسة على انه يمكن للموظف ان من تعويضات والمنح، وبالتالي اذا تخلفت الادارة والمؤسسة العمومية في منحة للموظفين اثناء خدمته، في هذه الحالة يجوز لة المطالبة بها بعد صدور قرار عزلة.

المبحث الثاني :مفهوم التسريح واثارة  
المطلب الأول : تعريف التسريح وإجراءاته  
أولا: تعريف التسريح

## التسريح في اللغة<sup>1</sup>

من سرح، سروحاً: خرج بالغدات وسرح الشيء: أرسله وتسرح من المكان: ذهب وخرج، و اطلق سراحه: خلى سبيله، وسرح المرأة: طلقه اي أخلى سبيله وتركه، ومنه يقال: سرح العامل اي أخلاه من عملة<sup>2</sup>.

### ❖ تعريف التسريح:

بالرجوع الى الامر 03\_06 يلاحظ غياب واضح لتعريف التسريح، وهذا لا يقتصر على هذا الامر فقط، بل كل القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية لم تضع تعريفاً للتسريح وبتتبع مصطلح التسريح في الامر 03\_06 لوحظ انه ورد اربع مرات في المادة 85 عدم نجاح العون المتربص في فترة التربص، التسريح دون اشعار مسبقه او تعويض وفي المادة 163 كجزاء من الدرجة الرابعة، وفي المادة 185 التي سلطت جزاء الاقصاء مدى الحياة من التوظيف في الوظيفة العمومية بالنسبة للموظف الذي كان محل التسريح، واخيراً في المادة 216 كتب من اسباب نهاية العلاقة الوظيفية.

وبناء على ما سبق في التسريحة هو فصل الموظف من هي لسبب لا يرجع الى إهمال المنصب، بموجب قرار او مقرر تصديره السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>3</sup>.

ويعرف ايضا على انه "وسيلة غير عادية تتخذها الادارة قصدها فصل وأنهاء العلاقة التي تربطها بأحد أعوانا طابع تأديبي بالضرورة"<sup>4</sup>

عقوبة التسريح من الوظيفة العمومية صورتان<sup>5</sup>

### 1. عقوبة التسريح مع الاشعار المسبق:

والتي تؤدي الى فقدان موظف صفة الموظف العمومي بمجرد توقيعها، الا ان هذا التسريح لا يترتب عليه فقد حقة في المعاش اي ان السنوات السابقة التي اداها في الخدمة تحسب في معاشه بعد وصوله السن قانونية للتقاعد.

### 2. عقوبة التسريح دون الاشعار المسبق:

ما هي عكس العقوبة السابقة بمجرد توقيعها يفقد الموظف حقوقه في المعاش ويصبحك انه لم يؤدي في المؤسسة التي سرح منها، وتملك الجهة المخولة صلاحيات التعيين سلطة اقرار حالة عدم الكفاءة المهنية

<sup>1</sup> - عبد العزيز سعد مانع العنيزي، النظام القانوني لانتهاء خدمه الموظف العام، رساله ماجستير مقدمه لمتطلبات الحصول على درجه الماجستير في القانون العام، قانون عام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعه الشرق الاوسط، 2012، ص 75.

<sup>2</sup> - ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين محمد ابن كروم 1991، لسان العرب، دار صادر بيروت، ج 15، ص 250

<sup>3</sup> - د . بوطبه مراد، نظام الموظفين من خلال الامر رقم 03\_06 ، مرجع سابق، ص 395

<sup>4</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219

<sup>5</sup> - علي عبد القادر، انهاء العلاقة الوظيفية في ظل القانون الوظيف العمومي الجزائري، مرجع سابق، ص 23

اشارات اللجنة المتساوية الاعضاء. تنص واحكام المرسوم 66\_148 المؤرخ في اثنين جوان 1966 بهذا الصدد على ان الموظف الذي ثبت عدم كفاءته مهنية وضعية<sup>1</sup>.

- ✓ اما بإحالتة على التقاعد الجبر اذا توفرت لدية شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض
- ✓ ما برتبية بسلك ادنى من السلك الذي ينتمي الية، ويحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو فيها او في الدرجة التي تدونها<sup>2</sup>.

### ثانيا: إجراءات التسريح

وفي هذه الحالة تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة خمسة وأربعين 45 يوماً ابتداء من تاريخ إخطاره<sup>3</sup>، ويجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً، ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ. ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل ويحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية، كما يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتمتعة كمجلس تأديبي الممثل شخصياً<sup>4</sup> لا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر يوماً على الأقل، بالبريد الموصي عالية مع وصل استلام، ويمكن لهذا الأخير في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة تمثيلة من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله فإذا تستمر المتابعة التأديبية يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً، كما يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتمتعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، ويجب أن تكون قرارات مبررة.<sup>5</sup>

ويمكنها فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروح عليها في أجل لا يتعدى خمسة يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري وفي حالة ارتكاب هذا الأخير خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة التنزيل أو التسريح، تقوم السلطة التي لها

<sup>1</sup> سليمان محمد المطاوي، مبادئ القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي 1966 مصر، ص 28

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية 1988 الجزائر، ص 84

<sup>3</sup> أنظر المادة 165 فقرة 02 من الامر رقم 03/06 مرجع سابق ص15

<sup>4</sup> السعيد سحارة -سعيدة لعموري، مرجع سابق، ص 21

<sup>5</sup> مرجع نفسه، ص 22

صلاحيات التعيين بتوقيفة فوراً عن مهامه ويمكنه في هذه الحالة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

### الفرع الاول: الاساس القانوني للتسريح

مما لا يشك فيه ان التسريح التأديبي اساسه الخطأ المهني الجسيم الذي ارتكبه الموظف، فالتسريح جزاء تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين اخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء، والخطأ المفضي الى التسريح يجب ان يكون جسيماً مصنفاً في الدرجة الرابعة طبقاً لما ورد في المادة 181 من الامر رقم 03/06، فلا يمكن تسريح الموظف الذي ارتكب اخطاء ان تقل في الجسامة عن الدرجة الرابعة.

أما التسريح الغير تأديبي، هل يمكن ارجاع اساسه الى فقدان الموظف في بعض الشروط القانونية العامة للتوظيف والاستمرار في الوظيفة، الموظف المسرح لعدم الكفاءة المهنية فقد شرط التأهيل كما ان الموظف المسرح لعدم اللياقة الصحية فقد شرط تمتع بالقدرة البدنية والدهنية ويرجع هذا النوع من التسريح ايضا الى فقدان الوظيفة بسبب اعادة ضبط مستويات الشغل في ظل ظروف معينة.

وبالإضافة الى ذلك فان السلطة الفصل بغير الطريق التأديبي هي سلطة اصلية منحت للإدارة مستمدة من المبادئ العامة للقانون الاداري، ولسبب ذلك ان علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية، وهو في مركز قانوني عام قابل للتعديل في اي وقت وفق القوانين والتنظيمات، فإبقاء الموظف في الوظيفة العمومية ليس حقاً دستورياً دائماً كحق الملكية مثلاً.

### الفرع الثاني: أنواع التسريح

بالرجوع الى أحكام الامر رقم 03/06 لوحظ أن التسريح نوعان: تسريح تأديبي وتسريح غير تأديبي.

#### التسريح التأديبي<sup>1</sup>

تقتضي دراسة هذا النوع من التسريح التطور قولاً الى تعريفه ثم الى خصائصه الذاتية ثم الى إجراءاته.

#### ❖ تعريف التسريح التأديبي:

لم يتعرض الامر رقم 03\_06 الى تعريف التسريح التأديبي، فلقد نصت المادة 163 على ان التسريح جزاء من الجزاء ان الدرجة الرابعة المحددة في المادة 181 من الامر المذكور، كما ان المادة 185 منة الاخضاء الموظف الذي كان محل التسريح من التوظيف مجدداً في الوظيفة العمومية.

بناء على احكام القانونية الواردة في المواد 163 / 181 / 185 يمكن القول ان التسريح تأديبي هو) فصل الموظف الذي وأخطأ المهنية من الدرجة الرابعة بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد الاختت براي الملزم غير متساوية الاعضاء مع عدم امكانية توظيف الموظف المسرح في الوظيفة العمومية من جديد)

#### ❖ الخصائص المميزة للتسريح التأديبي عن باقي أنواع التسريح:

<sup>1</sup> بوطبه مراد، نظام الموظفين من خلال الامر رقم 03\_06، مرجع سابق، ص 396

من خلال احكام القانونية الواردة في المواد المذكورة يمكن استنتاج عدة خصائص يتميز بها التسريح التأديبي وهي:

#### أ. التسريح التأديبي جزاء تأديبي

يمكن استنتاج هذه الخاصية من المادة 163 من الامر رقم 03\_06 حيث صنف التسريح جزاءات الدرجة الرابعة، وليس على الموظف الا اذا ارتكب خطأ مهنيا دسما من الدرجة الرابعة طبقا لما ورد في المادة 181 من الامر المذكور.

#### ب. تسريحة تأديب المرتبط بارتكاب خطأ مهني جسيم

لا تملك السلطة التي لها صلاحية التعليم توقيع الجزائر للتسريح الا اذا ارتكب الموظف خطأ مهنيا دسيما من الدرجة الرابعة وفقا ما حددته المادة 181 من الامر رقم 03\_06.

ج. تمتع الموظف في التسريح التأديبي بالضمانات التأديبية المقررة يتمتع الموظف قبل توقيع جزاء التسريح التأديبي عليه بالضمانات التأديبية مكفولة قانونيا، كتبليغ المنسوبة اليه واطلاعها على ملفه التأديبي.

#### ❖ التسريح الغير تأديبي:<sup>1</sup>

يتم التطرق في دراسة التسريح الغير تأديبي الى تعريفه ولخص مميته له واخيرا الى حالته

#### أ- تعريف التسريح الغير تأديبي

اغلق الامر رقم 03\_06 مسالة تعريف التسريح الغير تأديبي، حتى هذا المصطلح لم يستعمله، اطلق مصطلح التسريح دون تمييز بين نوعه، فمن خلال السياق فقط يفهم التسريح التأديبي والتسريح الغير تأديبي، فلقد نص على التسريح الغير تأديب في المادة 85 منة حيث اقرت تسريحة العون المتربص عدم نجاح فترة التربص دون اشعار او تعويض مسبق.

كما نصت المادة 216 على تسريح ضمن الاسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة، ولفظ التصريف في المادة المذكورة جاء عاما، يشمل التسريح التأديبي والغير تأديبي. واستنادا الى ما سبق ذكره يمكن تعريف التسريح الغير تأديبي على أنه (الموضة بسبب قانون غير تأديبي، بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويمكن الموظف المسرح الترشح الوظيفة العمومية من جديد).

#### ب- الخصائص المميزة لتسريح الغير تأديبية

التأمل في الاحكام القانونية الواردة في الامر رقم 03/06 متعلقة بالتسريح لاسيما المادتين 85 و 185 يمكن استخلاص بعض الخصائص المميزة للتسريح غير التأديبي وهي

<sup>1</sup> - المواد 165 و 196 و 175 من الامر رقم 03\_06، مرجع سابق 15

### ج- التسريح الغير تأديبي ليس جزاء تأديبيا

كما سبق الاشارة رقم 03\_06 التسريح كجزاء تعذيب بارتكاب الموظف لخطا مهني جسيم من الدرجة الرابعة، وعلية في التسريح الغير تأديبي ليس جزاء تأديبيا، وانما يقوم على اساس تحقيق المصلحة العامة سبب من الاسباب القانونية التي تستلزم التسريح القدرة الصحية للموظف او نقص كفاءته.

### د- التسريح الغير تأديب لا يقوم على اساس الخطأ المهني

ان تقرير تسريح الموظف بغير الطريق التأديبي لا يقوم على اساس الخطأ المهني، لان الموظف يسرح في هذه الحالة بدون ان يرتكب اي خطأ، فتسريحة يقوم على اساس تحقيق المصلحة العامة دواعي تستلزم فصل الموظف.

### هـ- التسريح الغير تأديب لا يمنع من التوظيف في مجددا في الوظيفة العمومية

نص المادة 185 من الامر رقم 03\_06 على انه (الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية) ان التسريح الذي يمنع من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية هو التسريح التأديبي (عقوبة التسريح)، وعلية فتسريح الغير تأديب لا يمنع من الترشح للوظيفة العمومية متى توفرت في الموظف المسرح الشروط القانونية<sup>1</sup>.

### و- عدم تمتع الموظف بالضمانات التأديبية في التصريح الغير التأديبي

بما ان التصريح الغير تأديبي يدخل ضمن السلطة التقديرية للسلطة الرئاسية ضمن شروط معينة، وان لا يستند الى وجود خطأ مهني، فان الموظف المسرح لا يتمتع بالضمانات التأديبية قرر في حالة تأديب.

### ز- حالات التسريح الغير تأديبي

#### ❖ عدم الكفاءة المهنية

تتجلى عدم الكفاءة المهنية في السلوك والحالة التي يظهر بها الموظف خلال عملية التجريبي او حتى بعده، ما يؤدي الى التأثير وعرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد لأن حالة الموظف و سلوكه الشخص قد يؤديان ايجابا او سلبا الى زيادة العملية في العمل الاداري او تجميد، وعلية يقصد بعدم الكفاءة المهنية وهو: عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزامات الوظيفة الموكلة الية قياما حسنا ( قيام الرجل المعاند الشاغل لنفس الوظيفة) بحيث يعرقل سر المصلحة<sup>2</sup>.

ومن ذلك اقر المشرع الجزائري تصريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية وهذا بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم 66\_148 المؤرخ في 2 جوان 1966، بتسريح الموظفين لعدم كفاءة المهنية حيث يصدر قرار بذلك من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد استشارة اللجنة الادارية

<sup>1</sup> - بوطبه مراد، نظام الموظفين من خلال الامر 03\_06، نفس المرجع

<sup>2</sup> - زياد عادل، تسريح الموظف في العمومي وضماناته، شهادته الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعه مولود معمري تيزي وزو، 11 ماي 2016، ص 119

متساوية الاعضاء وبعد مراعاة كيفية المقررة التي تستوجب الاجراءات التأديبية<sup>1</sup>، وهو ما تم تكريسه وفقا لقانون الوظيفة العمومية السابق<sup>2</sup>.

الا أن قانون الوظيفة العمومية الساري رقم 03\_06، من في طياته التسريح الاداري لعدم الكفاءة المهنية، باستثناء الموظف المتربص في الإدارة تحوز سلطة تقديرية لتسريح الاداري اذا ما ثبت عدم كفاءته المهنية.1  
➤ قبل ترسيم الموظف العام<sup>3</sup>

اورد المشرع الجزائري هذه الحالة في نص المادة 85 من الامر 03\_06 المتضمن القانون الاساسي العام الوظيفة العمومية بقولها "بعد انتهاء مدة تربص النصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم. أما ترسيم المتربص في رتبته.

وإما اخضاع المتربص في فترة تربص اخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، واما تسريح متربص دون اشعار مسبق او تعويض"<sup>4</sup>.

والجدير بالذكر انه اذا كان تقييم الكفاءات المهنية الذي يعتبر الهدف الاساسي من التربص من صلاحيات الإدارة لوحدها فان الناتج الذي يستقر عنها تبقى مرهونة اشارة اللجنة، المتساوية الاعضاء ودراسة دقيقة لقائمة التأهيل التي تعد هي الجهة المختصة اضرار فترة التربص من اجل اقتراحها على نفس اللجنة<sup>5</sup>.

#### ➤ بعد ترسيم الموظف العام

هذه الحالة تتعلق بإحدى الاحتمالات التي قد تطرا بعد ترسيم الموظف العام اذا ثبت عدم كفاءة المهنية على القيام بالمهام المستندة اليه، بشكل مرضي وبالتالي يتعرض الى التسريح، بدون ان ترتبط هذه الوضعية بسوء نية الموظف او تقصير اداري من طرفه، ما يعتبر فشل الموظف العام في تنظيم الوظائف المنوطة به سبب لتسريح من الوظيفة العامة، بالإضافة الى إهمال عدم انجاز المهام مسندة اليه او تنفيذ السيئ لها، او ارتكابه للأخطاء المتكررة والخطيرة اثناء مزاوله نشاطه، وغياب روح المبادرة من جانبه وعدم

<sup>1</sup> نصت المادة 68 ،من الامر 133\_66، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره، انه: [ عدم كفاءته المهنية دون ان يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبه تأديبية، يمكن له اما ان ينصب في وظيفه اقل درجه، ان يقبل للمطالبه بحقوقه في التقاعد او يسرح، ويتخذ القرار بشأن ذلك بعد استشاره اللجنة المتساويه الاعضاء و مراعاة الشكليات المنصوص عليها في الاجراءات المتعلقة بتاديب ويجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنيه قبض تعويض ضمن شروط تحديد المرسوم]

<sup>2</sup> المرسوم رقم 66\_148، المؤرخ في سنين جوان 1966 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءه المهنيه، ج، ر عدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966 ملغى

<sup>3</sup> وسيلة معرف انتهاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التاديب في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص 47

<sup>4</sup> انظر المادة 85 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العم للوظيفة العمومية مصدر سابق ص 9

16 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 220

<sup>5</sup> - مرجع نفسه، ص 17

حماسة وضعف قابليته للتجديد و التباطؤ والتاريخ في تنفيذ أعماله كلها اسباب تؤدي الى تسريحة<sup>1</sup> ، كما تعد بعض الافعال و التصرفات صادرة من قبله تجاه زملائه في العمل والتي تشوب عنها نزاعات وخلافات دائمة.

ومعارضته لرؤوسه الاداريين من قبيل الاسباب التي تؤدي الى تسريحة وأنها مهامه، شريطة ان تضر هذه التصرفات بحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>2</sup>.

### ➤ التسريح لعدم الكفاءة الصحية<sup>3</sup>:

يعتبر تمتع الموظف العام بقدرته البدنية او العدلية شرطا لتعيينه في الوظيفة العمومية، كما يعد شرطا للاستمرار فيها، وعلية فان خدمة الموظف تكون واجبة لأنها في حالة ما اصيب بمرض اصبح معه قادرا على الاستمرار في ممارسة نشاطه الوظيفي او عاجزا عن الوفاء بمقتضيات الوظيفة<sup>4</sup>.  
فمن غير المعقول ان يستمر الموظف في اداء مهامه وهو ناقص من حيث القدرات الجسمانية او الذهنية<sup>5</sup>.

كما تتحقق هذه الحالة عندما فترة الاحالة على الاستقاع الجبري الذي قد يحال عليها الموظف اثر أصابته بمرض طويل الامد، وعلية فانه اذا اثبتت اللجنة المختصة عدم الكفاءة البدنية او العقلية للموظف، يتعين على الجهة الادارية المختصة التي لها صلاحية التعيين في اصل بعد استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء هل تصدر قرار اداري ينهي الى تسريحة (إنهاء الخدمة)<sup>6</sup>.

و لقد اعطى القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية الموظف الذي اصيب بإعاقة كلياً أو جزئياً الحق في التمتع بمعاش الاعاقاة في اطار تأمينات الضمان الاجتماعي بعد اثبات هذه الاعاقاة من طرف اللجنة المختصة<sup>7</sup>.

### أ- التسريح بسبب الغاء وظيفة:

لم ينص الامر 03\_06 على موضوع تسريح الموظفين بسبب الغاء الوظيفة، حيث انه لم يتم تناول الاسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية، بالرغم من انه تطرق الى التسريح بلفظ عام يشمل كل من التسريح التأديبي والتسريح الغير تأديبي في نص 216 ، بالرغم من اسمية هذه المسألة.

1 - موسى مصطفى شحادة، عدم الكفاءة المهنية باعتباره سبب من اسباب الفصل من الوظيفة العامة بغير الطرق التأديبي، مجله الشريعة والقانون، العدد 23 ربيع الاول 1426 مايو 2005، كليه القانون، جامعه الشارقة، دون دار النشر مصر، ص 342

2 - موسى مصطفى شحادة، المرجع نفسه، ص 347، 349

3 وسيلة معرف، مرجع سابق، ص 46

4 عدنان عمرو، مرجع سابق ص 288

5 مبارك بداح محمد البداح، انهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم كفاءه، دراسة مقارنة بين القانون الاردني والكويتي، رساله ماجستير في القانون العام، اشرف محمد وليد العيادي، جامعه الشرق الاوسط، 18 ديسمبر 2011، ص 98

6 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219

7 القانون 83\_13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، مصدر سابق

و عكس الامر 03\_06 منظمة القوانين السابقة الخاصة بالوظيفة العمومية هذه المسألة، فالأمر 133/66، قام بالنص على أحكام هذا النوع من التسريح في المادة 69.

أما المرسوم رقم 03/85 ، فقد حال في المادة 132 منة الى المادة 92 من(ق،أ،ع،ع) بخصوص الاسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية، وبالرجوع الى المادة المحالة اليها، يلاحظ أنها ادراج التسريح لتخفيض عدد المستخدمين من الاسباب التي تنتهي بها علاقة العمل، ونظمت المواد 94 و 95 و 96 الموضوع اليها وضمانات المستخدمين والمسرحين<sup>1</sup>.

وتطبيقا لهذا النوع من التسريح صدر المرسوم التشريعي رقم 09\_94 الذي نص في المادة 02 منة على امكانية توسيع التسريح لسبب اقتصادي<sup>2</sup>. الى قطاع المؤسسات والادارات العمومية<sup>3</sup>. كما صدر ايضا مرسوم التنفيذ رقم 317\_98 المتعلق بالتوسيع التقاعد المسبق مؤسسات الادارات العمومية الذي نظم احالة الموظفين الى التقاعد مسابقة بسبب اعادة ضبط مستويات التشغيل التي تقررها الحكومة<sup>4</sup>.

#### ب-التسريح التقديري في الوظائف والمناصب العليا:

يخضع تعيين في الوظائف العليا للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة بموجب القوانين والتنظيمات<sup>5</sup>، ويخضع تسريح منها للقاعدة ذاتها، حيث تملك السلطة المؤهلة اعضاء شاغل الوظيفة العليا من منسبة بموجب قرار، فاذا لم يتعين في وظيفة جديدة بعد مضي سنة كاملة، يحال الى اجازة خاصة، تقدر مدتها بناء على شهرين عن كل سنة عمل، في وظيفة عليا دون ان تتجاوز 12 شهرا مدفوعة الراتب. بعد انتهاء هذه الاجازة تسوى الوضعية القانونية لشاغل الوظيفة العليا ، إذ يحال على التقاعد إذا توفرت فيه الشروط القانونية الخاصة بتقاعد الإطارات السامية للدولة ،او يعاد إدماج في رتبته الاصلية في حالة عدم استكمالها لشروط الاحالة على التقاعد<sup>6</sup>.

أما التعيين في المناصب العليا فيتم وفق ما تنص عليه القوانين الاساسية الخاصة او النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات و الادارات العمومية في التعيين. وبعضها الاخر يخضع التعيين في المناصب العليا للمسابقات في اطار شروط معينة<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> بوطبه مراد، مرجع سابق، ص 640.

<sup>2</sup> الغاء الوظيفة حسب بعض الباحثين هو الصورة الوحيدة لتسريح بسبب اقتصادي راديو هذه المسألة: بوحيمه عطا الله، التسريح بسبب اقتصادي في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعه الجزائر 1، 2001، ص 44

<sup>3</sup> المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحمايه الاجراء الذي يفقدون عملهم بصفه لا اراديه، ج ر، العدد 34

<sup>4</sup> المادة 2 و 3 و 4 و 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 317\_98 المتعلق بتوسيع التقاعد المسبق الى قطاع المؤسسات والادارات العمومية، مرجع سابق

<sup>5</sup> المادة 16 من الامر 03/06 مرجع سابق ص 5

<sup>6</sup> المواد 27 و 29 و 30 و 31 و 32 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المتعلق بحقوق وواجبات شاغلي الوظائف العليا في الدولة، مرجع سابق.

<sup>7</sup> تم تعيين في اسلاك التربية الوطنية عن طريق مسابقة على اساس الاختبارات، انظر المواد 154 و 157 و 160 من المرسوم المرسوم التنفيذي رقم 315/08 المتعلق القانون الاساسي للأسلاك التربيه، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

صوت تسريع شغل المنصب العالي، يخضع للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة اذا كانت تعيين يخضع لسلطة تقديرية ايضا يميز في هذا الصدد بين حالتين:

الحالة الاولى اذا كان شاغل منصب العالي يحمل صفة موظف، يعاد ادماج في رتبته وسلطة الأصلي بقوة القانون.

الحالة الثانية اذا كان شاغل المنصب العالي يحمل صفة الموظف، فهنا التيس لها صلاحيات التعيين قرار بتسريحة.

### ج- التسريح لأسباب اقتصادية

ارتبط تسريح الموظفين لأسباب اقتصادية بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث وما نتج عنه من ازمت مالية وتجارية الحقوق بالمؤسسات المستخدمة، اذ يتحتم عليها اللجوء الى تخفيض عدد الموظفين<sup>1</sup>، هذا النوع من التسريح جاء به القانون 90\_11 المتعلق بعلاقات العمل الذي اكد على ضرورة إقراره بعد تفاوض جماعي، ويحدث هذا تفاوض بين ممثلي الهيئة المستخدمة والتنظيم النقابي الاكثر تمثيل<sup>2</sup>.

في هذا السياق نصت المادة 69 مئة على (يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا ابررت الاسباب الاقتصادية).

و اذا كان تقليص العدد يبنى على اجراء التسريح الجماعي، فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفوق جماعي<sup>3</sup>.

يتضح من خلال نص هذه المادة ان التسريح لأسباب اقتصادية هو اجراء قانوني يجوز ان يتخذه مستخدم بغرض تقليص عدد الموظفين بناء على اجراء التصريح الجماعي في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ هذا القرار بعد تفاوض جماعي.

كما تجدر اشارة الى ان تسريح تحكمه شروط و تنظمه إجراءات وهي:

#### أولاً- شروط التسريح لأسباب اقتصادية:<sup>4</sup>

عدم اللجوء الى توظيفات جديدة في حالة التسريح لأسباب اقتصادية  
ان يستنفذ رب العمل جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من التسريحات لاسيما:  
تخفيض ساعات العمل على ان لا تتخفف الى نصف المدة القانونية العمل الجزئي كما هو محدد قانونا الإحالة على التقاعد دراسة امكانية تحويل الموظفين الى أنشطة اخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، او تحويلهم الى مؤسسات اخرى اذا لم يرغبوا في ذلك.

<sup>1</sup> بشير هدي، الوجيز في القانون العمل، مرجع سابق، ص 122

<sup>2</sup> عد الجبلاي، مرجع سابق، ص 253

<sup>3</sup> انظر المادة 69 من القانون 90\_11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقه العمل(ج)  
العمل(ج ر ج ج العدد 17 الصادر بتاريخ 25 ابريل 1990)، ص 368

<sup>4</sup> عجة الجبلاي، المرجع نفسه، ص 254

وأخيرا ان يتم التقليل في اساس معايير الأقدمية والخبرة والتأهيل بحيث يتعين على الهيئة المستخدمة التضحية اولا بالعامل الاقل الأقدمية تاريخ وظيفتهم وكذلك اقل تأهيلا.

#### ثانيا \_ اجراءات التسريح لأسباب اقتصادية:<sup>1</sup>

هذا النوع من التسريح يخضع لإجراءات خاصة وهي<sup>2</sup>

1\_ اعداد مخطط اجتماعي: يعني التزام كل هيئة مستخدمة يتجاوز عدد عملها او موظفيها اكثر من تسعة اجراء بإعداد هذا المخطط.

2\_ استشارة لجنة المؤسسة او ممثل العمال: على المستخدم استشارة ممثل العمال او لجنة المؤسسة قبل اقرار هذا التسريح.

3\_ اعلام ادارة العمال: اختاره بالإقدام على التسريح، لتجنب عملية التسريح العشوائي او المكثف التي قد تؤثر على السلم الاجتماعي.

4\_ تبليغ التسريح: معناة تبليغ الموظفين المعنيين بالأمر باتخاذ قرار التسريح.

هذه الاجراءات وضعت لحماية العامل من جهة (مراعاة الجانب العلمي) ومن جهة اخرى لتمكين صاحب العامل من أجراه (مراعاة الجانب الاقتصادي) وعموما تخضع اجراءات التسريح وكيفية لبند الاتفاقيات الجماعية<sup>3</sup>

الاشارة الى انه في حالة عدم احترام الادارة المستخدمة لهذه الشروط والاجراءات يكون التسريح تعسفيا، طبقة لا يحكم المادة 09 من الامر 21\_96 الذي يعدل ويتم القانون 11\_90 المتعلق بعلاقات العمل لاسيما المادة 73 فقرة 4 منة والذي جاء فيها: اذا وقع تسريح العامل مخالفة لإجراءات القانونية و /او الاتفاقيات الملزمة، تلغى المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار تسريح عدم احترام الاجراءات والتلزم المستخدم بالقيام بالأجراء المعمول به، تلقى العامل المسرح تعويضا عن تسريح.<sup>4</sup>

#### المطلب الثاني: الاثار المترتبة على التسريح

بعد ان انتهينا من تعريف التسريح وأنواعه تترتب على هذا الاخير اثار منها ما هو قانوني ومنها ما هو

مادي والتي سوف نفصل فيها كما يلي:

#### الفرع الاول: الاثار القانونية المترتبة على التسريح

##### اولا\_ فقدان صفة الموظف<sup>5</sup>

<sup>1</sup> وسيلة معروف، مرجع سابق ص 51

<sup>2</sup> عطا الله بو حميدة، مرجع سابق، ص 106

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 106

<sup>4</sup> انظر المادة 9 من الامر 21\_96 في 23 صفر عام 1417 الموافق لي تسعه يوليوز سنة 1996 يعدل ويتم القانون رقم

11\_90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل(ج ر ج العدد 43

الصادر بتاريخ 9 يوليوز سنة 1996)ص 08.

<sup>5</sup> بوطبه مراد، مرجع سابق، ص 406

نصت على هذا الاثر المادة 216 من الامر رقم 03\_06 حيث ذكرته صراحة: (ينتج إنهاء الخدمة التامة الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن...)

هذا النص لا تفقد صفة الموظف الا بتوفر شرطين انتهاء التامين العلاقة الوظيفية، فانتهاء العلاقة الوظيفية مؤقتا لا يفقد صفة الموظف حدود سبب من اسماء نهائية العلاقة الوظيفية ،و اساس هذا الاثر ان قرار إنهاء العلاقة الوظيفية يلغي المركز القانوني للموظف، فيفقد هذه الصفة ،ويتبع فقدان صفة الموظف تجريد الشخص من جميع الوسائل التي تدل على صفته كموظفك البطاقة المهنية او الوسائل التي يستعملها في اداء مهامه،<sup>1</sup> وفي حالة التسريح تفقد صفة الموظف.

### ثانيا\_ مدى القدرة على الترشح الوظيفة العمومية من جديد بالنسبة للموظف المسرح تأديبيا:<sup>2</sup>

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور القرار التهذيب المتضمن عقوبة التصريح اتجاه هذا الاخير ويترتب عن ذلك سقوط صفة الموظف وانقطاع رتبة الشهري من تاريخ قيام الادارة المستخدمة بتبليغه بقرار التسريح، اذا يقتضي على الموظف اخلاء المنصب الذي كان يزاول فيه جميع الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه<sup>3</sup> ، مما ينجم على هذا القرار منعة من اعادة تعيين مرة اخرى وتولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها، ما اتجه الية المشرع الجزائري حين نص على ذلك بموجب المادة 185 بناء قانون الوظيفة العمومية حيث وقر على انه( لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.<sup>4</sup>

تأسيس على ذلك يتضح ان المشرع الجزائري قد كان قاسيا نوعا ما على الموظف العمومي الذي تم تسريحة نسيمه ان نص المادة 185 من قانون الوظيفة العمومية يشكل خلقا واضحة لإحكام الدستور الذي يقر بأحقية العمل لكل مواطن جزائري ، هذا ما من في اي ما تأثير معنويا على الموظف المسرح تسريحة بالطريقة التعذيب لا يجعله سيئة السيرة في غالب الاحيان، الا اذا كان سبب التسريح يمس بشرف ونزاهة المهنة والنواحي الاخلاقية<sup>5</sup>

### بالنسبة للموظف المسرح بالطريق الغير تأديبيه<sup>6</sup>

كما سبقت الاشارة انا المقصود بجزاء التسريح الذي نعو من الترشح في المادة 185 التسريح التأديبي، لية في التسريح الغير تأديب لا يمنع من التوظيف اذا كان يتعلق بإلغاء الوظيفة او عدم الكفاءة المهنية تم

<sup>1</sup> نصه المثال 13 من المرسوم التنفيذي رقم 10\_286 المتضمن القانون الاساسي لموظفي اداره الجمارك على ان هؤلاء ملزمون في حاله التوقف المؤقت او النهائي عن الوظيفة برد زي الرسمي والبطاقة الوطنية والسلاح وكل اللوازم التي تملكها اداره الجمارك

<sup>2</sup> زياد عادل، مرجع سابق، ص 90

<sup>3</sup> مغوارى محمد شاهين، القرار التأديبي وضمائنه، مرجع السابق، ص 813

<sup>4</sup> المادة 185، من الامر رقم 03\_06، المتضمن القانون الاساسي للعامل الوظيفة العمومية، سبق ذكره.

<sup>5</sup> زياد عادل، نفس المرجع ص 90.

<sup>6</sup> بوطبه مراد، مرجع سابق، ص 407.

التسريح الغير تأديبي لعدم القدرة البدنية أو الذهنية يمنع من التوظيف اذا كانت لياقة الصحية للمتروح لا تسمح بممارسة الوظيفة التي تقدم لها؛ لان التمتع بالياقة الصحية شرط مشروع التوظيف<sup>1</sup>

### ثالثا\_ مدى مسالة الموظف التأديبية: <sup>2</sup>

الاصل ان انتهاء الرابطة بسبب التسريح يؤدي الى فقدان سريان النظام التأديبي على الموظف، فالتأديب مرتبط بالوظيفة بحيث اذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد التأديب مجال، هناك التزامات يرتبط بها الموظف انتهاء خدمته خاصة نظم مسالة الموظف التأديبية بالنسبة للمشاريع المصري، موظف اعمال بالأنشطة مع حمل اللقب في المادة 88 من مدنيين رقم 47 من سنة 1987 تقتضي انه لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب مكان هذا الوفاة من الاستمرار في في محاكمة تأديبية اذا كان قد بدا في التحقيق معه قبل انتهائه لمدة خدمته .<sup>3</sup>

وقد اوضح الاستاذ المطاوي الفائدة التي تتجلى من هذه الاحكام في انها تسد ثغرة مؤكدة في النظام الوظيفي <sup>4</sup>

ف لمصلحة العامة تقتضي في كثير من الاحيان بتحميل بعض الموظفين واجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة، تحقيق لصالح العموم من أوضاعها التزام العاملين بعد افشاء الامور السرية التي اطلع عليها بحكم عملهم حتى بعد ترك خدمة، فهذا الالتزام يبدو غير موضوع اذا لم تكن محاكمة موظف محال على المعاش التأديبية.

### الفرع الثاني: الاثار المادية المترتبة على التسريح

#### ولا: تاريخ انقطاع الراتب

يرتبط الحرمان من الراتب مع تاريخ صدور قرار الادارة بتسريح الموظف، وهذا في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يقضى لاتخاذ قرار التسريح .

أما في حالة التسريح الغير تأديبي فهو كالتالي :

#### اثار التسريح لعدم الكفاءة الصحية: <sup>5</sup>

<sup>1</sup> المادة 75 من الامر رقم 06\_03.

<sup>2</sup> محمد ريقط، مرجع سابق، ص 55.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفه، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر 2004، ص 254.

<sup>4</sup> سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، بحث مترجم في مجله العلوم الإدارية التي تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، العدد الاول، السنة الثانية، جويلية 1970، مصر، ص 267.

<sup>5</sup> وسيلة معروف، مرجع سابق، ص 89.

تتحقق هذه الحالة عندما يصاب الموظف بمرض طويل الامد او باحث عمل فيعد تأكد الادارة او المؤسسة العمومية من عدم قدرته البدنية او استحالة استمرارية في مباشرة عملة بتسعييرة بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الاعضاء وعلية:

لهذا الموظف بعد تسريحه تمتع بمعاش هذا المرض او الاعاقة في اطار تأمينات الضمان الاجتماعي كما نصت عليه المادة 36 من القانون 83\_13: ( تدفع للمصاب التعويضات يومية اعتبارا من اليوم الاول الذي يلي التوقف عن العمل اثر الحادث....)<sup>1</sup>.

في حالة ما اذا كان العجز المؤقت يحق للموظف الاستفادة من علاج خاص قصد اعادة تأهيله وظيفيا<sup>2</sup>.  
آثار التسريح لعدم الكفاءة المهنية:<sup>3</sup>

1\_ قبل الترسيم : لا يتلقى الموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبل ترسيمه نص المادة 85 من الامر 03\_06 ( بعد انتهاء مدة التبرص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:...) \_  
و اما بتسريح المتربص دون اشعار مسبق ولا تعويض.<sup>4</sup>

2\_ بعد الترسيم : يستحق الموظف المسرح غير تأديبية بسبب عدم كفاءته مهني ان يتلقى تعويضا ماليا يتمثل في اقتضاء علاوة يقدر مبلغا الاجمالي بنصف المرتب الذي تضعه في الشهر الاخير من نشاطه مضروب في عدد السنين القابلة للاعتداد بها في نظام التقاعد.<sup>5</sup>

لم ينص القانون الاساسي للوظيفة العمومية على تسريح الموظف لعدم كفاءته المهنية وانما نص فقط على كيفية تقدير هذه الكفاءة في نص المادة 99 منه.

آثار التسريح التقديري:<sup>6</sup>

سبق وان ذكرنا هذا النوع من التسريح بمبادرة من السلطة الة صلاحية التعيين الا انه يجب عليها اذا قررت إنهاء مهام هذا الاطار الدائم ان تعلموه بذلك.<sup>7</sup>

إن الممارس لوظيفة العليا في حال إنهاء مهامي او حذف في منصبة أو عندما يدعى في صلب قرار التسريح الى وظيفة جديدة لم يصدر قرار التعيين فيها بمضي سنة كاملة يحل الى وضعية اجازة خاصة

<sup>1</sup> انظر المادة 36 من القانون 83\_13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، مصدر سابق، ص 1813.

<sup>2</sup> انظر المادة 37، المصدر نفسه، ص 1813.

<sup>3</sup> وسيله معروف، مرجع سابق، ص 90.

<sup>4</sup> انظر المادة 85 من الامر 03\_06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 09

<sup>5</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 221

<sup>6</sup> وسيله معروف، مرجع نفسه، ص 91

<sup>7</sup> انظر مادتين 27 و 28 من المرسوم 90\_226 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم،

مصدر سابق، ص 1026 1027.

تقدر مدتها بناء على شريط مقابل كل سنة عمل في وظيفة سامية بدون ان تتجاوز 12 شهرا مدفوعة المراتب.<sup>1</sup>

أثر هذه الاجازة يحال على التقاعد بعد ان يتم تكوين ملفه بمبادرة من آخر مؤسسة او ادارة عمومية للمعنى في اجل أقصاه سامية ستة اشهر ابتداء من تاريخ إنهاء المهام. في اطار إنهاء عملية تصفية تدفع هيئة التقاعد المعنية للمعنى من معاشه يساوي 50 بالمئة من مبلغ اخر مرتب تقاضاه كما يستخلص من شهادة توقيف دفع الراتب.<sup>2</sup>

ويلتزم هذا الاخير عدم ممارسة مهام اخرى بعد انتهاء مهامه لدى مؤسسة اجنبية طوال سنتين.<sup>3</sup>

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل الذي جاء تحت عنوان الاسباب الغير عادية لانتهاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي وآثارها عليّة والتي تم تقسيمها الى مبحثين العزل والتسريح وآثار كل واحد منهما على الموظف تبيني لنا أنا هاته الآثار تتنوع بين آثار قانونية وأخرى مادية . كما تبين لنا ان العزل جزء تأديبي نتيجة لإهمال المنصب وتخلي عليّة عكس ما جاء في التسريح حيث يتم فيه فصل الموظف من وظيفته لسبب لا يرجع الى إهمال منصب ولا يفترض فيه بالضرورة الجزاء والطابع التأديبي، كما لوحظ عدم قدرة الموظف الذي كان محل العزل والتسريح التأديبي من توظيف مجددا في الوظيفة العمومية وهذا ما يعتبر بقرار تعسفي في حق المواطن . إن دراسة التسريح كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العام من الوظيفة، يقتضي التطرق تعريفه أولا ثم الوقوف على إجراءاته ثانيا.

<sup>1</sup>هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 222

<sup>2</sup>انظر المادة 30 من المرسوم 90\_226، الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، ص



خاتمة



### خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل الوظيف العمومي الجزائري، وقفنا على أهم الأسباب التي وضعها المشرع لإنهاء العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، والتي تضمنتها المادة 216 من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15/07/1996، هذه الأسباب قد تكون عادية وتشمل الأسباب الارادية والارادية وأسباب غير عادية .

حيث خلصنا إلى أن المشرع أعطى بعض الضمانات الإدارية والقضائية للموظف العمومي بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، وأشرنا إلى التعديل الجديد لنظام التقاعد بموجب مرسوم تنفيذي رقم 107/20 المؤرخ في 30 افريل 2020 المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد سن القانونية للتقاعد، وهذا كله راجع إلى الأوضاع الاقتصادية التي تمر بها البلاد حاليا، كما أولى اتمام بالموظف لانهاء الرابطة الوظيفية عند الاستقالة عن طريق تنظيم إداري قانوني لإحداث توازن بين مصلحة الموظف العام والإدارة التي ينتمي إليها، وذلك بإصدار قرار إداري تصدره السلطة المختصة، سواء كان بإرادته أو خارجة عنها (بقوة القانون)، واعتبر الجنسية كشرط اساسي لتولي الوظائف العامة يتم تجريد الموظف منها بموجب مرسوم وفي حالة ارتكاب الموظف للجنحة أو جنائية، والحكم عليه قضائيا بهذه العقوبات كونه فقد حقوقه المدنية ومن ثم يقتضي إنهاء مةامة وفك الرابطة الوظيفية بينه وبين الادارة بالعزل أو الإقصاء والتسريح في جميع المناصب والوظائف العمومية والتي لها علاقة بالجريمة، والتي نظمها المشرع بالأمر رقم 86/70 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المؤرخ في 15/12/1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27/02/2005، أما الأسباب الغير العادية فهي العزل والتسريح من الوظيفة ترتب أكبر عقوبة تأديبية وأقساها فتقطع علاقتة بالادارة من جهة ومن الوظيفة العمومية ككل من جهة ثانية.

إذن في كلتا الحالتين فإن هذا الانقضاء لا ينتج أثره إلا بعد صدور قرار إداري نهائي يقطع العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، وبعد دراسة الموضوع يمكن استخلاص أهم النتائج التي تم التوصل إليها، فضلا عن بعض الاقتراحات والتوصيات، ولعل أهم ما يمكن استنتاجه في شأن إنهاء الخدمة في التشريع الجزائري مايلي:

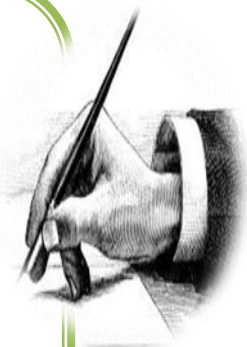
- إنهاء الخدمة العمومية يؤدي إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والدولة ويرتب عليه آثار قانونية ومادية بالنسبة للطرفين (الادارة - الموظف)، فبالنسبة للتقاعد فإن الموظف المحال على التقاعد يستحق معاش يكفل حماية بعد الخروج من الوظيفة ولا يجوز حرمانه منه لأنه حقق من حقوقه الشخصية منحت له بقوة القانون.

- أما بالنسبة للمستقيل يجوز تعيينه في منصب آخر في وظائف عليا حتى بعد صدور قرار قبول الاستقالة، وفي حالة الوفاة لا ترتب آثار بالنسبة للموظف المتوفي، وإنما تمنح لذوي الحقوق في شكل منحة وفاة، وبالنسبة للعزل والتسريح يمنع الموظف باتا للرجوع الى الوظيفة لما لها من خطورة لمساس أمن الدولة وحسن وسير المرفق العام العام وحمايته .

أما الاقتراحات وبعض التوصيات هي :

- 1- إعادة النظر في حرمان الموظف من الوظيفة والذي كان محل عزل وتسريح لأنه اجراء قاسي لا يتماشى والواقع المعاش، كذلك النص على امكانية رد الاعتبار للموظف .
- 2 - ضرورة تقنين الأخطاء المهنية من الدرجتين الدر الثانية والرابعة لما لها من خطورة على الحياة المهنية للموظف، لان ترك السلطة التقديرية (الادارة ) قد يؤدي الى تعسفها في تطبيق قراراتها .
- 3- بالنسبة لقانون التقاعد الجديد كان من الأجدر في رأينا إعادة النظر في إصدار قانوني للإحالة على التقاعد المسبق والنسبي لما لهما من أهمية من حيث خلق المناصب وكذا من حيث تسير المرفق العام بشكل منتظم ومستمر وما يتناسب والقدرات البدنية والعقلية، وكذلك لما لهم إعطاء فرصة للتوظيف الخارجي .
- 4- المراقبة المستمرة لصندوق الوطني للتقاعد من أجل ضمان الحفاظ على توازن

# قائمة المصادر والمراجع



قائمة المراجع:

❖ الكتب:

1. ابن منظور، لسان العرب، ج 3 طبعة 2010، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان 2004.
2. احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2 دار المطبوعات الجامعية الجزائر 1978.
3. أمال بن رحال، حماية العمل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر. الجزائر 2010.
4. بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري نشأة (علاقة العمل الفردية والجماعية والاثار المترتبة عنها)، ط1 دار الخلدونية الجزائر 2010 .
5. بن مزوزيه عبد القادر ، دليل الموظف الجزائري مرشد الموظف الجديد ، سنة 2012.
6. بوحميذة عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي ( مفهومه، إجراءاته و آثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
7. حمدي سليمان قبيلات ،انقطاع الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب، (دراسة مقارنة) طبعة 1 دور وائل للنشر، والتوزيع الاردن 2003.
8. دمان ذبيح عاشور ،شرح القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،(أحكام الأمر 03/06) المؤرخ في 2006/07/15 دار الطباعة دار الهدى والنشر والتوزيع ،الجزائر 2010.
9. سعيد مقدم الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ط2 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2013.
10. سلامة أحمد عبد الكريم، المبسوط في شرح نظام الجنسية، دار النهضة العربية، ط 1، القاهرة، 1993.
11. سليمان سليم بطارسة ،الوظيفة العامة النظرية والتطبيق، دراسة مقارنة، ط1 دار الثقافة للنشر والتوزيع الاردن 1438- 2017.
12. عبد العزيز عبد المنعم خليفه، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر
13. عبد اللطيف السيد عودة رسلان ،النظرية العامة للاستقالة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية دراسة مقارنة ، ديوان الطباعة دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع .مصر 2004.
14. عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط1 جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 .
15. عمارة عمارة ،محاضرات قانون الجنسية والحالة المدنية القيت لطلبة السنة الأولى ماستر قانون أسرة كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعة المسيلة السنة الدراسية 2020/2021

16. فؤاد مهنا ،مبادئ وأحكام القانون الاداري 1978مصر .
  17. الفونس شحاتة رزق، التأمينات الاجتماعية ،دار نافع للطباعة ، ط2 . 1979
  18. كنعان نواف ،القانون الاداري ،الكتاب الثاني الدار العلمية الدولية ،دار الثقافة والتوزيع الجزائر 2003.
  19. محمد أنس جعر قاسم مذكرات في الوظيفة العامة ، طبعة 2 المطبوعات الجامعية الجزائر .
  20. محمد سليمان الطماوي ،مبادئ وأحكام القانون الاداري الكتاب 2، عمان الاردن ،2012.
  21. محمد عارف الظلمات ،سلطة الإدارة بإلغاء الوظائف العامة في ضوء التوجه نحو سياسة التخصيص ورقابة القضاء الإداري عليها دراسة مقارنة ،دار الحامد للنشر والتوزيع ،الأردن عمان 1435-2014.
  22. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1988.
  23. مراد بوطبة ،نظام الموظفين في التشريع الجزائري دراسة(تحليلية الأمر 06/03 )، طبعة1دار هومة للنشر والتوزيع الجزائر ، 2018.
- ❖ المذكرات:
1. بنعاس نصر الدين، تحليل سياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة محلية قسم العلوم السياسية جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة السنة الدراسية 2018/2019.
  2. جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية، كلية الحقوق جامعة بن عكنون ، الجزائر-2003-2002
  3. حسونة بلقاسم،الاتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزيري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري جامعة محمد خيضر ببسكرة 2013/2014
  4. زياد عادل، تسريح الموظف في العمومي وضماناته، شهاده الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون ، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعه مولود معمري تيزي وزو، 11 ماي 2016.
  5. زيان مريم،أنظمة التقاعد في ظل التحولات الإقتصادية أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي والمؤسسة جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2017/2018 .
  6. عبد العزيز مانع العنزي ،النظام القانوني إنهاء خدمة الموظف العام دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي رسالة ماجستير ،قسم القانون العام كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط 2012.
  7. مبارك حداد شيماء ،أسباب وأثار الخدمة في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص منازعات القانون الوظيفة العمومية، جامعة سطيف 2016-2017.

8. وسيلة معروف، انقضاء العلاقة الوظيفية في غير حالات التأديب ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص منازعات القانون الوظيفة العمومية، جامعة 2016

❖ المجلات المقالات العلمية

(1) بلعربي فتحي ،توفيق نعيمي ،الحالات القانونية إنهاء الخدمة في ظل التشريع الجزائري دفاتر السياسة القانون،العدد 16المركز الجامعي نور البشير البييض الجزائر2017.

(2) حسان نادية ، دراسة تحليلية للأمر رقم 01/05 المعدل لقانون الجنسية الجزائرية الاستعمال تقنية التعديل لوضع أحكام جديدة وجوهية ،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية ،جامعة مولود معمري ، تيزي وزو بدون سنة.

(3) زيان مريم نظام التقاعد في الجزائر وفق التعديل الجديد بموجب القانون رقم 15/16المجلد 04العدد01السنة 2020.

(4) السعيد سحارة ،سعيدة لعموري ،الآليات التأديبية إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية ،المجلد 16 العدد 01 ،المؤرخ في 2019/07/02 جامعة محمد خضير بسكرة الجزائر.

(5) نواره حسين ،تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري ،المجلة العربية لإدارة مجلد 38 ،العدد 1،المؤرخ في آذار 2018.

2 أولا القوانين:

1. - دستور 1996،المعدل دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،مؤرخ في 28نوفمبر 1996 ،ج ر ج ج ،العدد 76

2. الأمر 03/06 ،المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة عدد46، المؤرخ في 16يونيو 2006

3. القانون رقم 157/62المؤرخ في 196/12/31 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، ج ر العدد 02 لسنة 1963

4. الأمر رقم 133/66 ،المؤرخ في 1966/06/02 ،المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،ج ر العدد32

5. القانون رقم 12/78 ، المؤرخ في 19978/08/04 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال ج ر ع32 ،المعدل والمعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 2006/07/1 ،المتضمن بالقانون

النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العامة ،الجريدة الرسمية رقم 13 لسنة 1985

6. القانون رقم 11/90 ،المؤرخ في 1990/06/22 ،المتعلق علاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد

7. القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر العدد 14.
8. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46.
9. - الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فيفري سنة 2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 70/86 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ج ر ج ج ع 15، بتاريخ 27/02/2005.
10. الأمر رقم 156/66، المؤرخ في 08 يونيو 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية العدد 48، صادر بتاريخ 24/02/2006.
11. المرسوم التنفيذي، رقم 107/20 المؤرخ في 30/04/2020، المتضمن كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 27.
12. المرسوم رقم 85/223، يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الشعبية، العدد 35، مؤرخة سنة 1985.
13. الأمر رقم 97/13، المؤرخ في 31/05/1997 يعدل ويتمم القانون، رقم 83/12 ج ر المتعلق بالتقاعد العدد 38.
14. القانون رقم 83/11، المؤرخ في 02/07/1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 28.
15. القانون رقم 83/12، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 28، المعدل والمتمم بالقانون رقم 15/16 المؤرخ في 31/12/2016 الجريدة الرسمية العدد 78.
16. القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 28.
17. القانون رقم 84/11، المؤرخ في 09/06/1984، المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 24.
18. مرسوم تنفيذي، رقم 92/07 مؤرخ في 04/01/1992 يتضمن الوضع القانوني الصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم المالي والإداري للضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية العدد الشعبية العدد 2، الصادر بتاريخ 8 يناير 1992.
19. مرسوم تنفيذي، 98/317 مؤرخ في 03/10/1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الشعبية، العدد 74، صادرة بتاريخ 1998/10/5.

## قائمة المصادر والمراجع:=====

---

20. المرسوم رقم 223/85 ، المؤرخ في 21 أوت 1985 ، يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي ،  
الجريدة الرسمية العدد 35.
21. المنشور رقم 05 ك خ/م ع و ع 2 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في  
2004/02/10 يتضمن الالتحاق من جديد بالوظائف العامة .

# فهرس المحتويات



## فهرس الموضوعات:

الصفحة	الفهرس
	شكر وتقدير
	إهداء
أ - هـ	مقدمة عامة
<b>الفصل الاول : الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام</b>	
07	تمهيد:
08	المبحث الاول : النهاية الارادية للحياة الوظيفية وآثارها .
08	المطلب الاول : الإحالة على التقاعد
09	الفرع الأول : مفهوم التقاعد وأنواعه.
13	الفرع الثاني: أساس نظام التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة له
16	الفرع الثالث: الآثار القانونية والمادية المترتبة على التقاعد
19	المطلب الثاني: الاستقالة في الوظيفة العامة .
19	الفرع الأول: مفهوم الاستقالة وخصائصها .
21	الفرع الثاني: شروط الاستقالة و أنواعها.
23	الفرع الثالث: الآثار القانونية والمادية المترتبة على الاستقالة .
25	المبحث الثاني: النهاية اللارادية للحياة الوظيفية وآثارها
25	المطلب الأول: الشطب بسبب الوفاة .
26	الفرع الاول : الوفاة الطبيعية .
27	الفرع الثاني : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني.
28	الفرع الثالث :الآثار المترتبة على الشطب بسبب الوفاة
31	المطلب الأول: فقدان أحد شروط التوظيف .
35	الفرع الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها.

36	الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية
36	الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن فقدان أحد شروط التوظيف
<b>الفصل الثاني : الأسباب الغير العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام</b>	
41	تمهيد:
42	المبحث الاول : مفهوم العزل وآثارها .
42	المطلب الاول : تعريف العزل اجراءاته
44	الفرع الأول : شروط العزل وأساسه القانوني
45	الفرع الثاني: أنواع العزل وتمييزه عن الحالات المشابهة له
47	المطلب الثاني: الآثار القانونية والمادية المترتبة على العزل
48	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على العزل
50	الفرع الثاني: الآثار المادية المترتبة على العزل
52	المبحث الثاني : مفهوم التسريح وآثاره .
52	الفرع الأول: تعريف التسريح واجراءاته .
60	الفرع الثاني: أنواع التسريح وشروطها .
60	المطلب الثاني : الآثار القانونية والمادية المترتبة على التسريح .
62	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على التسريح
64	الفرع الثاني : الآثار المادية المترتبة على التسريح
66	خاتمة
69	قائمة المراجع
	فهرس المحتويات

لقد تمحور موضوع البحث على دراسة أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري، 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15/07/1996، وكذلك تبيان الآثار المترتبة عن كل حالة من الحالات المقررة قانونا والناجمة من كلا الطرفين الموظف والادارة . وباعتبار ان العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والادارة العمومية هي علاقة تنظيمية لائحية تمتاز بالديمومة، الا انها تتعرض لظروف واسباب تنقيها، ومن هنا ومن خلال الدراسة تبين لنا أن هناك أسباب عادية وغير عادية تؤدي الى انقضاء التام العلاقة الوظيفية للموظف العام . فأما الأسباب الاولى فتتمثل في الاحالة على التقاعد والاستقالة والوفاة وفقدان الجنسية بقوة القانون ،اما الثانية فتمثلة في العزل والسريح واللذين يعتبران من أخطر الحالات التي نص عليها المشرع وبين كيفية تطبيقها ، ومد خطورتها على الموظف العام لارتكابها للأخطاء المهنية الجسيمة والمصنفة من الدرجة الثانية والرابعة ،والتي تؤدي الى إنهاء حياة الموظف المهنية بشكل قطعي ونهائي. ومن كل هذا فإن موضوع الدراسة بالغ الأهمية بقدر أهمية الآثار المترتبة عن كل الحالات وتتعدى وخاصة في حالة الوفاة يتعدى أثرها إلى ذوي الحقوق لضمان استقرارهم النفسي والاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: العلاقة الوظيفية – الموظف العام – التشريع الجزائري

#### Study summary

The subject of the research focused on studying the reasons for the termination of the employment relationship under the Algerian Public Employment Law, 06/03, which includes the General Basic Law for the Public Employment dated 15/07/1996, as well as clarifying the implications of each of the legally established cases resulting from both parties the employee and management.

And considering that the functional relationship between the public employee and the public administration is any organizational and regulatory relationship that is characterized by permanence, but it is exposed to circumstances and reasons for its termination, and from us and through the study it became clear to us that there are normal and unusual reasons that lead to the complete expiration of the functional relationship of the public employee.

As for the first reasons, it is represented in the referral to retirement, resignation, death and loss of nationality by force of law, while the second is represented in dismissal and discharge, which are considered among the most serious cases stipulated by the legislator and how to implement them, and extend their danger to the public employee for committing serious professional mistakes classified in the second and fourth degree, It leads to the definitive and final termination of the employee's life.

From all of this, the subject of the study is very important as the implications of all cases go beyond, especially in the case of death, the impact of which goes beyond the rights holders to ensure their psychological and social stability.

**Keywords:** employment relationship – public employee – Algerian legislation

**B**