

الشعبية الديمقراطية الجزائرية الجمهورية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان : الحقوق والعلوم السياسية
فرع : قانون عام
تخصص : قانون إداري



كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق
رقم..... :

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي
إعداد الطالبين : - بوضياف عبد الكريم
- حضرباش ابراهيم
تحت عنوان

نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة : محمد بوضياف مسيلة	 الاستاذ :
مشرفا و مقرا	جامعة : محمد بوضياف مسيلة	الأستاذ : فاضلي سيد علي
مناقشا	جامعة : محمد بوضياف مسيلة	 الاستاذ :

السنة الجامعية : 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ لِعِبَادِي

>>

فَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَرَسُولِيَ وَالْمُؤْمِنِينَ <<

الآية 105 سورة النوبة.

إهداء

إلى روح صديقي و أخي **سمير فورة** رحمة الله و اسكنه فسيح جناته

إلى الوالدين الأعزاء اللذان سهرا وتعب وكانا العون و السند لي في الحياة

إلى رفيقتي في الحياة زوجتي التي كانت معي خطوة بخطوة في دراستي

إلى أخواني وأخواتي الأعزاء الذين هم كانوا لي عون في الحياة

سليمة ، محمد ، نوال ، عز الدين ، أسامة ، البختي

إلى أبنائي الأعزاء **آلاء الرحمان ، محمد الأمين**

إلى جميع أصدقاء و أخص بالذكر

خلفة عبد الرشيد ، حضر باش إبراهيم

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي ونتاج بحثي المتواضع

بوضياف عبد الكريم

إهداء

إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله عليه

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى أعز إنسانة في حياتي أُمي

إلى اخوتي و أخواتي

إلى جميع أصدقاء و أخص بالذكر صديقي بوضياف عبد الكريم

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي و نتاج بحثي المتواضع

حضر باش ابراهيم

شكر و تقدير

الحمد لله الذي وفقني لإنجاز هذا العمل، فاللهم لك الحمد حتى ترضى
و لك الحمد إذا رضيت و لك الحمد بعد الرضا.

أتقدم بكل عبارات و معاني الشكر و الامتنان لكل من
ساهم في إخراج هذا العمل و أخص بالذكر أستاذي المشرف
الدكتور سيد علي فاضلي الذي لم يخل علينا بالإرشاد و
التوجيه و أتمنى له التوفيق لخدمة العلم و أهل العلم

كما أتوجه بالشكر الجزيل لأساتذة أعضاء اللجنة المناقشة
ابتداء بقبولهم مناقشة موضوع المذكرة ، وكذلك نقدهم البناء
المهادف إلى إخراج هذا العمل في أحسن حلة ووفق مقتضيات
الأبحاث الأكاديمية.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أساتذة كلية الحقوق و العلوم
السياسية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ولكم مني جميعا فائق الاحترام و التقدير

قائمة الاختصارات

1. ج . ر . ج . ج . د . ش : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية.
2. ص، ص : الصفحة و الصفحة.
3. ص : الصفحة.
4. ط : الطبعة.
5. ج : الجزء.

حقك حقة

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية أسلوب من أساليب التسيير والإدارة لشؤون الدولة العامة ، وكما نعلم أن الوظيفة العمومية ليست وليدة اليوم وإنما هي أسلوب معتمد منذ القدم ، ظهر بظهور الإدارة العامة ولكن مع تطور المجتمعات وتقدمها أدى بدوره إلى تطور الوظيفة العمومية وبالتالي ازدياد عدد الموظفين العموميين وهذا ما يدفعنا إلى زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية.

وفي هذا الإطار يعتبر الموظف العمومي الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة و التي يمكنها من تحقيق أهدافها و لهذا أولاه المشرع الجزائري أهمية بالغة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري و بما أن الدولة هي الشخص المعنوي فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي ينفذ إرادتها ويعبر عنها أآو هو الموظف العمومي .

وعليه فإن علاقة الموظف العمومي بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية ، مما يعني أن أحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق و ما تفرضه من التزامات مستمدة من القانون.

إن الحياة اليوم تفرض نتائج قد تكون مرغوبة أو غير مرغوب فيها فالعلاقة الوظيفية كما بدأت سيأتي يوم لا محال أن تنتهي فلكل بداية نهاية وهو ما سنتطرق له في موضوعنا هذا بتساؤل مهم نطرحه لنجيب عليه ، فالكثير من الموظفين لا يعرفون كيف يتصرفون عند إنهاء من وظيفتهم و مدى قانونية هذه النهاية.

أسباب اختيار الموضوع:

إن لكل دراسة يتناولها الباحث حتما تبرز لك أسباب لاختياره الموضوع، ونحن هنا في موضوعنا هذا الذي يمس موظفين القطاع العام فانه له أسباب هذه الأسباب قد تكون ذاتية أو موضوعية.

أما الأسباب الذاتية تتمثل في : كوني من جهة طالب و من جهة أخرى موظف في القطاع العمومي ، دفعني كل ذلك إلى اختيار موضوع البحث لمعرفة مدى حصولي على الحقوق الذاتية و الضمانات التي تؤول إلى ذوي الحقوق من بعدي.

أما الأسباب الموضوعية تتمثل في : الحاجة إلى بحوث لتعريف الموظف وتنويره كيف ينتهي توظيفه لان الكثير من الإدارات تجهل وتقع في أخطاء عديدة ومتكررة في توقيف الموظفين بشكل عادي و التوقيف الاستثنائي وكثير من البحوث لا تتطرق إلى هذا الموضوع بشكل موسع بل تكاد منعدمة ، كما أن التشريع الجديد وبالتالي يحاول المشرع مواكبة العصر و وفقا لتقلبات السياسية و الاقتصادية ، كما أن شح القوانين و المراجع وقلة تناول هذا الموضوع صعب علينا تحضير المذكرة

أهداف الدراسة :-

تهدف هذه الدراسة إلى البحث عن الأسباب القانونية للإلغاء العلاقة الوظيفية للموظف العمومي في التشريع الجزائري وإنهاء خدمته من الإدارة العمومية ، كما تهدف أيضا للتعرف عن هذه الحالات القانونية ، و الآثار المترتبة عنها من خلال تحليل النصوص القانونية الجزائرية المنظمة لها و محاولة معرفة المستجدات التشريعية و التنظيمية في العلاقة الموظف بالإدارة العمومية، وقد أخذت الدراسة التي حاولنا معالجتها عنوان " إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري " .

الإشكالية المطروحة:

ما هي الحالات القانونية لإنهاء العلاقة الوظيفية و الآثار المترتبة على ذلك في ظل أحكام التشريع الجزائري ؟

المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي عن طريق جمع المعلومات ووصفها ثم تصنيفها وهذا ما يتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة كأساس في عرض المعلومات ، مع الاستعانة بالمنهج التحليلي الاستنتاجي في تحليل النصوص القانونية واستخلاص النتائج منها.

للإجابة على إشكالية التي يطرحها الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين، حيث خصص الفصل الأول لدراسة أسباب نهاية العلاقة الوظيفية لموظف عام، وقد قسمناه إلى مبحثين ، الأول تناولنا فيه النهاية الإرادية للعلاقة الوظيفية ، بينما تناولنا في المبحث الثاني النهاية اللاإرادية للعلاقة الوظيفية .

في حين خصص الفصل الثاني لدراسة الآثار المترتبة على نهاية العلاقة الوظيفية لموظف عام ، الذي بدوره قسم إلى مبحثين خصص الأول للآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية العادية للعلاقة الوظيفية ، بينما تناولنا في المبحث الثاني الآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية غير عادية للعلاقة الوظيفية.

الفصل الأول:

أسباب نهاية العلاقة

الوظيفية لمرحلة عام

- تنتهي خدمة الموظف العمومي بمجرد تحقيق سبب من أسباب التي ذكرتها نص المادة 2016 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و التي جاء فيها " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:
- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها،
 - فقدان الحقوق المدنية،
 - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،
 - العزل،
 - التسريح،
 - الاحالة على التقاعد،
 - الوفاة.

نجد أن المشرع الجزائري قد حصر أسباب إنهاء الخدمة و تكاد تشترك أغلبية التشريعات مع التشريع الجزائري في هذه الأسباب التي يتم بها فقدان صفة موظف وبالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية.

لقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين سنتناول النهاية العادية للعلاقة الوظيفية في المبحث الأول ، والنهاية الغير عادية في المبحث الثاني .

المبحث الأول: - النهاية العادية للعلاقة الوظيفية

يقصد بالنهاية العادية للعلاقة الوظيفية الحالات الطبيعية و القانونية التي أقرها المشرع في المادة 216 من الأمر 06-03 و التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بطريقة إرادية أو غير إرادية ، وعليه سيتم التطرق إلى نهاية الإرادية للعلاقة الوظيفية في المطلب الأول ثم التطرق إلى النهاية للإرادية للعلاقة الوظيفية في المطلب الثاني .

المطلب الأول: النهاية الإرادية للعلاقة الوظيفية

تتضمن النهاية الإرادية للخدمة أو العلاقة الوظيفية أحد السببين الإحالة على التقاعد أو الاستقالة وبناء على ذلك سيتم تناول الإحالة على التقاعد في الفرع الأول ثم سيتم التطرق إلى الاستقالة في الفرع الثاني .

الفرع الأول: الإحالة على التقاعد

التقاعد هو حق من حقوق الموظف ، كما يعبر عن التقاعد بأنه النهاية العادية للحياة الوظيفية بالنسبة للموظف ، كما أنه حدث مهم بالنسبة للإدارة المستخدمة وللموظف على السواء وتكون هذه النهاية العادية ببلوغ الموظف سن التقاعد وتوفر شروط معينة ومحددة بالنصوص التشريعية ، وقد تضمن هذا الفرع مفهوم التقاعد (أولاً) وعالج أيضاً أنواع التقاعد (ثانياً) كما تضمن كيفية الإحالة على التقاعد (ثالثاً) .

أولاً: تعريف الإحالة التقاعد: نصت المادة 33 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر على ما يلي " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"¹.

ويعتبر التقاعد النهائية الطبيعية للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة، أي انه نهاية المسار المهني للموظف والذي يبتدئ من يوم تعيينه لغاية يوم خروجه على التقاعد أو المعاش.

والإحالة على التقاعد هو قرار إداري تتخذه الإدارة، أو بطلب من الموظف متى بلغ سنا معينة أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً.² والتقاعد وسيلة من أجل تشييب الإدارة، وإعطائها نقصاً جديدة، بالنظر لكون الموظفين المحالين على التقاعد غالباً ما يكون منهم في حدود المتين، وهو الأمر الذي نادى به الوزير الأول الجزائري، من خلال التعليم رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013³ والتي من خلالها حث مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية على العمل من أجل إحالة كل من تجاوز الستين سنة على التقاعد، وترك مناصبهم للكفاءات الشابة المؤهلة.

وبصدور قرار الإحالة على التقاعد، تقطع الحقوق المالية المرتبطة بالعلاقة بالوظيفة، لتحل محلها حقوق مالية أخرى وهي المعاش، ولا يستحقها الموظف إلا بعد صدور هذا القرار.⁴

¹ الأمر 03/06 المؤرخ في : 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج . ر . ج . ج ، 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 ، ص 6

² سعد نرف العنزي، النظام القانوني للموظف ، دار المطبوعات الجامعية ، إسكندرية ص 345.

³ عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري (دراسة تطبيقية لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاته في مصر)، منشأة المعارف ، اسكندرية 2005 ص 378.

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

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

بلوغ الستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة. قضاء خمس عشرة سنة في العمل على الأقل"

وتجدر الإشارة هنا أن قانون التقاعد لسنة 1983، أسس نظاما موحدا للتقاعد¹ في النشاطات والقطاعات²، وهذا ما أكدته المادة الأولى من هذا القانون والتي نصت على ما يلي " يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد"، وهو الأمر الذي رسخته المادة الثانية من نفس القانون، والتي حددت المبادئ الأساسية لتوحيد نظام التقاعد من خلال:

توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق

توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات

توحيد التمويل

غير أنه وبالرغم من أن المادة الأولى من قانون التقاعد، نصت على نظام وحيد للتقاعد، إلا أنه وبمرور أربعة أشهر فقط من صدوره، أصدرت الحكومة الجزائرية مرسومين وضعاً فئة من موظفي الدولة في وضعية تمييزية عن سائر الموظفين الآخرين، ويتعلق الأمر بالمرسوم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات التقاعد لأعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني

¹ تميز نظام التقاعد قبل صدور القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، بوجود عدة أنظمة التقاعد قرية وهي: النظام العام، النظام الفلاحي، نظام الوظيفة العمومية، نظام عمال السكك الحديدية، نظام عمال الكهرباء والغاز، نظام عمال المناجم، وأخيرا نظام رجل البحر

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر و التوزيع ، ط 1 سنة 2005 ، ص 168

والحكومة¹، والمرسوم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة² وهو ما يتعارض مع أهداف نظام التقاعد المبني على تضامن أجيال العمال، إذ أن كل جيل يقوم بتمويل صندوق التقاعد لدفع معاشات الجيل الذي سبقه وأحيل على التقاعد³.

ثانيا: أنواع الإحالة على التقاعد

لقد عرف النظام القانوني للتقاعد عدة تطورات كثيرة مما أفرز عن عدة أنواع للتقاعد نذكر منها:-

1: التقاعد العادي (عند بلوغ السن القانوني):

إن المقصود بالتقاعد عند بلوغ السن القانوني هو بلوغ الموظف السن التي لا يستطيع فيها أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه⁴ ولقد حدد المشرع في قانون 16-15 المتعلق بالتقاعد في المادة 06 سن التقاعد بستين (60) سنة بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين (55) سنة بالنسبة للمرأة، وهذا ما أكدته المنشور رقم 289/ وأ المؤرخ في 02 سبتمبر 2013 الصادر عن الوزير الأول، الذي يخص كفاءات تنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد، حيث وضح أن سن التقاعد هو 60 سنة بالنسبة للجنسين.

¹ المرسوم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983: يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة المهنية لجهة التحرير الوطني والحكومة، ج . ج رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983، ص 2837

² المرسوم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة جد ج ج رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983، ص 2840

³ جناوي سعيد، مداخلة شفوية للجلسة العلنية ليوم 27 نوفمبر 2016، الجريدة الرسمية المناقشات المجلس الشعبي الوطني رقم 266. الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2016، ص 18.

⁴ جميع حسن، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2002-2003، ص 32

وبصدور القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، أصبح الحد الأدنى لسن التقاعد، (مع إدراج إجراء جديد يخول لصاحبه الحق في البقاء في حالة نشاط لغاية سن الخمس وستين (65) سنة، بعد أن كان هذا الإجراء لا يتم إلا بوجود ترخيص شخصي صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، يقضي بتمديد سن الإحالة والإبقاء في حالة نشاطه يتم تجديده كل سنة بناء على طلب من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يشتغل فيها الموظف، أو بطلب من الوزير الوصي على القطاع حتى يكون على دراية بالأمور الإدارية المتعلقة بقطاعه الوزاري، لا سيما في المصالح الخارجية التابعة للوزارة.

واشترطت المادة 06 من قانون التقاعد بعد تعديل 2016، ثلاثة شروط الإحالة على التقاعد وهي: " بلوغ الموظف الستين (60) سنة على الأقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين (55) سنة بالنسبة للمرأة.

- قضاء مدة خمس عشر (15) سنة على الأقل في العمل.

- إثبات مدة لا تقل عن سبع سنوات ونصف (7.5) من اشتراكات الضمان الاجتماعي".¹

وبالإضافة لهذه الشروط، فإنه لا يمكن إحالة الموظف على التقاعد التلقائي بمجرد بلوغ ستين سنة كما كان معمولا به من قبل، إذ يتعين على الموظف أن يقدم طلبا يعلن فيه عن رغبته في الإحالة على التقاعد، أو الإبقاء في حالة نشاط.

2 التقاعد دون شرط السن

تطرق المشرع إلى التقاعد دون شرط السن ، وبينه في نص المادة 09 من القانون 15-16 المتعلق بالتقاعد، بأنه لا يطلب استيفاء شرط السن من العامل المصاب بالعجز التام و النهائي عن العمل عندما لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز، كما أنه نص في المادة 07 من

¹ القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، سابق الإشارة إليه، المادة 6 ، ص 03

نفس القانون على أنه : "يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن القانونية كل من العاملة أو العامل الذي يشغل منصب يتميز بظروف جد شاقة و اشتراط قضاء مدة دنيا في المنصب الذي يشغله، كما أن هذا الحق منح أيضا للمجاهدين الذين قررت لهم المادة 20 من نفس القانون أحكاما خاصة".¹

3- التقاعد النسبي:-

إن للموظف الحق في التقاعد النسبي، وذلك ببلوغه سن (50) سنة، ويجب أن تكون له خدمة فعلية قام فيها بدفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة (20) سنة، يمكن تقليص المدة بالنسبة للنساء العاملات بـ (05) سنوات²، يحال الموظف بطلب منه دون شرط السن على التقاعد النسبي، كما يمكنه من الانتفاع من مبلغ معاشه التقاعدي على اساس حساب سنوات الخدمة الفعلية التي كان يدفع فيها الاشتراكات إلى الصندوق الوطني للتقاعد.

وبصدور القانون التقاعد الجديد 15-16 ألغى المشرع التقاعد النسبي بموجب المادة 08 منه و التي جاء فيها أنه " تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون لاسيما المادة 06 مكرر من القانون رقم 83-12³، ذلك نظرا للظروف الاقتصادية و المالية الصعبة التي تعيشها الجزائر، و المترتبة عن انخفاض أسعار النفط وتراجع عائدات الجزائر من صادرات المحروقات، الأمر الذي أثر على عملية التوظيف وحتم على الدولة تبني سياسة تقشفية في قانون المالية في عدة مجالات ومن بينها قطاع الوظيفة العمومية ، وبالرجوع إلى الأمر 97-13 الذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، نجده أضاف بموجب المادة 06 مكرر أنه " يمكن منح المعاش التقاعد قبل السن المنصوص عليها في المادة 06 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ، وهذا دون أي شرط

¹ القانون رقم 16 - 15 المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق

² د/ حميدة سليمان ، آليات تسمية منازعات العمل و الصمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2 ، الجزائر ،

2005 ، ص 137

³ جعيجع حسين ، مرجع سابق ، ص 102

للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلية تنتج عن دفع اشتراكات تعادل اثنتان وثلاثون (32) سنة¹ على أقل مع بقاءه بالنسبة للمهن الشاقة.

4- التقاعد المسبق

التقاعد المسبق هو نظام فرضه التسريح الإجباري للعمال لأسباب اقتصادية ، ولقد استحدث هذا النمط من التقاعد سنة 1994 طبقا لإحكام المرسوم التشريعي 94-10، المؤرخ في 26 مايو 1994 الذي يحدث التقاعد المسبق² ، وتمدد تمديده أحكامه إلى قطاع الوظيفة العمومية بموجب المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 ، الذي يتضمن التقاعد توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات الإدارية العمومية الذين يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل الذي قد تقررته الحكومة ، وبموجب المادة 03 من نفس المرسوم التنفيذي ، تم تحديد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للتقاعد ، حيث نصت على مايلي : " يحدد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد الممنوحة للموظفين المذكورين في المادة 02 اعلاه حسب عدد سنوات العمل المماثلة لها القابلة للإعتماد في مجال التقاعد في حدود المقررة ادناه³ ، وقد ثبت أنه يكون تقليص المدة على النحو التالي: خمس (05) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للإعتماد تساوي عشرون (20) سنة على الأقل، و ست (06) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للإعتماد تساوي اثنين وعشرون (22) سنة أو يفوقها و (07) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للإعتماد تساوي أربع و عشرون (24) سنة أو يفوقها و ثماني

1 الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 ، يعدل ويتمم القانون رقم 83 - 12 المتعلق بالتقاعد ج ر ج ج د ش ، العدد 38 المؤرخة في 01 يونيو 1994

² المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 ، يحدد التقاعد المسبق ، ج ر ج ج د ش ، عدد 34 المؤرخة في 01 يونيو 1994

³ المرسوم التنفيذي رقم 98-307 ، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 ، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج د ش ، عدد 74 المؤرخة في 05 أكتوبر 1998

(08) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للاعتماد تساوي ستا وعشرين (26) سنة أو يفوقها، و تسع (09) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للاعتماد تساوي ستا وعشرين (28) سنة أو يفوقها ، وعشر (10) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسعا وعشرين (29) سنة أو يفوقها".

كما حددت المادة 04 شروط الاستفادة من التقاعد المسبق وهي : خمسون (50) سنة بالنسبة للذكور، وخمس و أربعون (45) سنة بالنسبة للإناث، ويمكن أن يخفض لهن السن أيضا إذا ما ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل وفي حدود ثلاث سنوات).

ثانيا : كيفية الإحالة على التقاعد

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

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه.¹
 - فترة الانتداب .
 - فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها .
 - الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية.
- إذا اثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد ، بمجرد إحالته على التقاعد ، يحال ملفه على صندوق التقاعد تحديد مبلغ المعاش المستحق ، وتسديده بصفة منتظمة .¹

¹ المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 ، المرجع السابق

ويتم تقييم هذا المعاش وتحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين :

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

انطلاقا من هذين المعيارين ، يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 2.5 % من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد بدون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة للاعتداد بها 32 سنة . ويساوي المبلغ الأقصى للمعاش بدون الكيفية 80 % من مرتب المنصب علما بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي (الساعات الإضافية العلاوات ... الخ

الفرع الثاني: الاستقالة.

إن العلاقة بين الموظف العام والإدارة لا تكون بالضرورة بصفة دائمة، فكما تم النص على الآليات الواجب توفرها للالتحاق بالوظيفة العمومية²، نص قانون الوظيفة العمومية على الآليات التي من شأنها أن تنهي تلك العلاقة، ومن بينها الاستقالة.

فالاستقالة هي من الأسباب النهائية الإرادية للعلاقة الوظيفية ، إذ لا يمكن للموظف أن يستمر بأداء واجبه الوظيفي مدى الحياة، وستتطرق في هذا الفرع إلى مفهوم الاستقالة، و أركانها و أنواعها التي تكون إما كتابية أو ضمنية أو متوقفة على شرط وهذه حالة استثنائية.

¹ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، بوزريعة الجزائر ، ط 2010 ص 226

² نصت المادة 80 من الأمر 06/03، المرجع السابق، على: " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق : المسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين، الفحص المهني، التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة" ص 9.

أولاً: مفهوم الاستقالة.

تعتبر الاستقالة من المواضيع الهامة في قانون الوظيفة العامة، إلا أن المشرع الجزائري لم يوضح لها تعريف محدد ، حيث ترك تعريفها الفقهي للفقهاء من خلال تحديد العناصر التي تتكون منها الاستقالة ، وسوف نتطرق إلى مفهومها اللغوي أولاً ثم إلى بعض التعريفات الفقهية.

1- المعنى اللغوي

الاستقالة في اللغة من قال، قيلاً ، ومنها استقال بمعنى طلب أن يقال ، ويقال أيضاً استقال عمله بمعنى طلب أن يعفيه منه .¹

ويقال استقال فلان من منصبه أو منصبه بمعنى طلب إعفاؤه من مهامه ، وتركه و اعتزاله و تنازل عنه.

2- المعنى الفقهي :

لم يحدد المشرع تعريفاً معيناً للاستقالة ، سواء التشريع الجزائري أو حتى التشريعات المقارنة أخرى كالمشرع المصري أو الفرنسي ، و نتيجة لذلك فقد اهتم الفقهاء بتعريف الاستقالة ، وفيما يلي سنحاول استعراض أهم التعريفات الفقهية لموضوع الاستقالة :

فحسب الدكتورة بدري مباركة يقصد بالاستقالة " إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بموجب طلب كتابي ، والذي لا يترتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة و بالتالي فقدان صفة موظف "¹

¹ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لانهاء خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة بين قانونين الأردني و الكويتي) ، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2012 ، ص 93

كما يعرفها هاشمي خرفي بأنها " بأن الموظف يعتبر مستقila حينما يعلن عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، وأنها وسيلة قانونية لإنهاء المهام ، وحق معترف به بموجب المادة 217 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، غير أن أثارها مرهونة بقبول السلطة التي تمتلك حق التعيين"²

و عرفها محمد أنس قاسم بقوله " هي عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب منه و تنتهي الخدمة فيها بقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب ، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد و لا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة"³

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الاستقالة هي عملية إدارية يعبر فيها الموظف عن إرادته الصريحة في التخلي عن وظيفته قبل بلوغ سن التقاعد، بموجب طلب كتابي يقدمه إلى السلطة المختصة وفق السلم الإداري بداية من مسؤوله المباشر وصولا إلى رئيسه الإداري الذي يمتلك سلطة التعيين ، وحتى الاستقالة سارية المفعول و منتجة لأثارها القانونية يتوجب على الإدارة قبولها.

ثانيا أركان الاستقالة

لكي تكون الاستقالة قانونية يجب توفر ركنين أساسيين هما ركن إرادة الموظف و ركن قبول الاستقالة.

1 مباركة بدري ، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري للتوفيق بين مصلحة الموظف ومصلحة العامة ، مجلة الدراسات الحقوقية ، مخبر الحقوق الانسان بين النصوص الدولية و النصوص الوطنية وواقعها في الجزائر . كلية الحقوق جامعة سعيدة ، مكتبة الرشاد للطباعة و النشر ، الجزائر العدد الثاني ، 2014 ص 9

² هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 216

3 محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص 208

1- إرادة الموظف :

نصت المادة 218 من الأمر 03/06 بقولها " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية "¹، فالإرادة هي نشاط نفسي أو حالة نفسية يعبر عنها صاحبها بقناعة ، فتنتج عنها مخلفات قانونية ولم تجرى عادة الفقهاء على الاهتمام بالأمر الإرادة في ذاتها باعتبارها ظاهرة نفسية لأنها من هذه الوجهة لا تخلو من الإبهام و التعقيد ، ولهذا نقص فهم من درسها بتفصيل و حللها إلى عناصرها و لعل ذلك من تأثير تلك الفكرة التي سادت زمنا في الفقه و مفادها أن القانون لا يصوغ له أن يخترق حجب الضمير وان يحكم النوايا التي تختلج الأفراد ليتعرف كيف و لماذا يريد الشخص هذا الأمر أو ذلك.²

وعليه فان انتهاء خدمة الموظف العامة باستقالة تعني استجابة جهة الإدارة إلى رغبة أحد عمالها المزمين قانونا بالعمل في هجر وترك الخدمة نهائيا.

فالإرادة في نهاية العلاقة الوظيفية تختلف عنها في إنهاء علاقة العمل ، فالأولى " الوظيف العمومي " تكون إرادة الموظف في إنهاء علاقة الوظيفية بإرادته المفردة ، كما أنه حق اعتراف به القانون و نظمه ، بينما في قانون العمل فتكون نهاية علاقة العمل بإرادة العامل أو إرادة رب العمل فإذا كانت بإرادة العامل ، فإنها لا تطرح إشكالية بحيث الاستقالة حق معترف به للموظف ، غير قابلة للتقييم و الفحص من قبل صاحب العمل ، غير أن هذه الحرية تخضع لقواعد شكلية يحددها المشرع ، كالتزام العامل بإشعار مسؤوليه بقرار كتابيا ، مع توضيح الأسباب و إعطائه مهلة للسماح بتحديد تاريخ علاقة العمل .

1 الأمر رقم 03-06 ، المرجع السابق ص 19

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، النظرية العامة للاستقالة (بين القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية دراسة مقارنة) ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر ، 2004 ، ص 114

2- قبول الاستقالة

يعتبر هذا الركن شرط لإتمام إجراءات الاستقالة حتى تكون مقبولة قانونية ، وهذا ما اقرته المادة 220 من الأمر 03/06 السالف الذكر ، حيث نصت على ما يلي : " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين ... " ، اذا مهما كانت الأداة التي انعقدت بها الرابطة الوظيفية ، لا بد لإنهاءها بناء على رغبة الموظف أي عن طريق الاستقالة ، من صدور قرار إداري بقبولها ، وأن إلزامية وجود هذا إقرار تكمن في كونه الأداة القانونية للتوفيق بين أمرين متعارضين ، ويتعلق الأمر بحق الموظف في أن لا يجبر على استمرار في عمل لا يرغب فيه و واجب الإدارة في الحفاظ على السير المنتظم للمرفق العام تحقيقا للمصلحة العامة¹.

وبالتالي فان القرار بقبول الاستقالة يكشف عن قبول الإدارة إنهاء الرابطة الوظيفية مع الموظف نزولا عند رغبته من ناحية ، كما يؤكد اتخاذها الاحتياطات اللازمة بعد تأثر المرفق بخروج الموظف من الخدمة².

ثالثا: أنواع الاستقالة.

تختلف الاستقالة حسب الطلب المقدم، فقد تكون صريحة كما قد تكون ضمنية والتي يستدل بها من خلال تصرفات الموظف، كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية، وسنوضحها كما يأتي:

¹ محمد باهي أبو يونس ، الاختبار على أساس الصلاحية للوظيفة في النظام الإداري الإسلامي ، ط 1 ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر

1999 ، ص 241

² محمد باهي أبو يونس المرجع نفسه ، ص 190

1- الاستقالة الصريحة: هي تلك الاستقالة التي يتقدم فيها الموظف إلى رئيسه بطلب مكتوب

يطلب فيه قبول استقالته، وفي هذه الحالة تبت الإدارة في قبول أو عدم قبول الاستقالة¹.

وتجدر الإشارة إلى أن الموظف رغم تقديمه لطلب الاستقالة، فإنه يلتزم بالاستمرار في أداء عمله إلى غاية القبول الصريح للطلب من طرف السلطة المختصة، حيث تلتزم السلطة المختصة باتخاذ القرار بشأن الطلب في أجل أقصاه شهرين من تاريخ إيداع طلب الاستقالة من الموظف المعني².

ولكي تكون الاستقالة صحيحة من الناحية القانونية يجب أن تكون صادرة عن إرادة حرة للموظف ولا يشوبها أي إكراه، كما يجب أن تكون عبارتها واضحة تعبر عن رغبة الموظف في عدم الاستمرار في عمله دون لبس أو غموض³.

الاستقالة المتوقعة على شرط: يتوقف قبول مثل هذا النوع من الاستقالة على نجاح الموظف في الالتحاق بالمنصب الجديد الذي قدم طلب استقالته من أجل الحصول عليه مثل تقديم استقالة الموظف من أجل مسابقة التوظيف الخارجي تبقى مرهونة بنجاحه النهائي في تلك المسابقة، وفي حالة ما تم إلغاء نتائج تلك المسابقة لأي سبب كان، تبعا لعدم تحميل الموظف أخطاء الإدارة، فإنه ينبغي إلغاء قرار الاستقالة وإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد على أن تتم تسوية وضعيته في مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة اللاحقة⁴.

2- الاستقالة الضمنية: لا يوجد تعريف محدد لهذه الاستقالة، فخلافا للاستقالة السالفة الذكر

لا يقدم هنا الموقف طلبا مكتوبا يعبر فيه عن رغبته في ترك الوظيفة، وإنما تستشف من بعض

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة كراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 163.

² حددتها المادة (220)، من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 19.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، التنظيم القانوني للوظيفة العامة، دار الكتب والوثائق القومية، عمان 2012، ص 148.

⁴ المراسلة رقم 1031، المارخة في 18 فيفري 2014، المتعلقة بالاستقالة الموظفين المشاركين في مسابقات التوظيف الخارجي.

القرائن كانقطاع الموظف عن العمل، أو التحاقه بوظيفة أخرى¹ أو ... وغيرها من القوانين ولكي يُعتبر الموظف مستقila ضمنا لابد من توفر الحالات الآتية:

حالات الاستقالة الضمنية:

الانقطاع عن العمل بغير إذن: فلقد نصت المادة 184 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على: " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم"، من خلال نص هذه المادة نستنتج أن المشرع الجزائري اعتبر الموظف العمومي الذي انقطع عن العمل لمدة 15 يوما متتالية مستقبلا، ما لم يقدم مررا مأمولا خلال تلك المدة ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول.²

ويقصد بالانقطاع حسب نص المادة عدم الحضور إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية، وتحسب مدة الانقطاع للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر أو موجود في إحدى الوضعيات القانونية³، ابتداء من اليوم الموالي لانتهاء العطلة أو انقضاء مدة الغياب المبرر أو المدة المقررة لإحالاته على الوضعيات القانونية ... وإذا صادف اليوم الموالي لانتهاء الفترة المقررة للعطلة الرسمية، بحلب الانقطاع من اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة لأن الآجال تحسب كاملة".

نستخلص من خلال ما سبق، انه لاعتبار الموظف مستقبلا ضمنا، ضرورة توافر شرطين

أساسيين هما:

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 163.

² سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992، ص 497.

³ نصت المادة 127 من الأمر 03/06 على: "يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الاطار، الإحالة على

الاستيداع، الخدمة الوطنية ... " ص 12

الشرط الأول: ينبغي أن ينقطع الموظف عن عمله لمدة (15) يوم متتالية، بمعنى إذا عاد الموظف إلى مباشرة مهام وظيفته قبل انقضاء هذه المدة، ولو ليوم واحد فإن الاستقالة لا تسري في حقه إلا إذا عاد وانقطع بعد ذلك لمدة (15) يوم متتالية أخرى¹.

الشرط الثاني: عدم تقديم الموظف مبررا مقبولا عند انقطاعه لمدة خمسة عشرة يوم متتالية، فهذه تعتبر قرينة للاستقالة الضمنية، ويشترط في صحة المبرر الذي يقدمه الموظف أن يكون إما لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة وذلك في حدود 4 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو القيام بمهام التدريس، أو للمشاركة في دورات المجالس التي تمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب، و يمكن أيضا أن يكون من أجل أداء مهمة مرتبطة بالتمثيل النقابي، و أخيرا المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية².

غير أنه توجد حالات أخرى لم ينص عليها المشرع الجزائري على عكس نظيره المصري الذي نص حالتين للإستقالة الضمنية هما:

- الانقطاع عن العمل بغير إذن تقبله الإدارة أكثر من ثلاثين يوم غير متصلة في السنة تعتبر خدمة الموظف منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة³.

- الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص: في هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية وذلك من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية، وتجدر الإشارة أنه لا يجوز اعتبار الموظف مستقila

¹ علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة و تطور تطبيقاتها في النظم الوظيف العمومي الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في

القانون ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة 1 ، 2012-2013 ص 363

² حددتها المادة 208 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق، ص 18.

³ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1992 ، ص 497.

في جميع الأحوال إذا كان قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العسل أو التحاقه بالخدمة في حكومة أجنبية¹.

المطلب الثاني : النهاية اللاإرادية للعلاقة الوظيفية

نحمل النهاية اللاإرادية للعلاقة الوظيفية من خلال أحكام المادة 216 من الأمر 03-06 في الوفاة و فقدان الحقوق المدنية و فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها.

الفرع الأول: الوفاة.

الوفاة هي نهاية الشخصية القانونية للموظف، وهي سبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الادارة ، وفقا لما جاءت به المادة 216 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر.

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

أولا : الوفاة الطبيعية

الوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان² ، و بالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية (الوظيفية) مما يعرض أسرة المتوفى إلى بؤ الحاجة و العوز. لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية، بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته، لأن

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 164-165.

² سامي نجيب، التأمين عماد الاقتصاد القومي و العالمي و اقتصاديات الأسرة و المشروع، دار النهضة العربية ، 1994 مصر ص 120

فقد عائل الأسرة يؤدي إلى فقد الأسرة للدخل، الذي كانت تعتمد عليه في سد حاجياتها اليومية. مما يعرضها لبؤ الحاجة و العوز ، خاصة إذا كانوا غير قادرين على العمل، مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة.¹

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

فالوفاة خطر مؤكد الوقوع، لكن لا يمكن التنبؤ بتاريخ حدوثه، لذلك تحرص أغلب التشريعات، ومنها التشريع الجزائري، لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية حتى توفر الحماية اللازمة لأسرة المتوفى من هذا الخطر المفاجئ، الذي إذا تحقق يؤدي إلى الاستحالة المطلقة لمواصلة العمل، و بالتالي انقطاع الأجر الذي كانت الأسرة تعول فيه.

تنص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية على أن الهدف من هذا القانون هو إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، و التي من بين المخاطر التي تغطيها خطر الوفاة من منحة الوفاة² حيث قضى المشرع بأن الهدف من التأمين هو إفادة ذوي حقوق المتوفى و لم ينص في الأحكام المخصصة لتأمين الوفاة على معاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفى ، مما يستوجب بالضرورة العودة إلى أحكام القانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة، و كذا أنصبتهم و شروط استحقاقهم. وكذا أنصبتهم وشروط التحاقهم

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

¹ محمد محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 1996 مصر

ثانيا : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

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

فقد يتعرض الموظف إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعله عاجز كلياً عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، و الموظف الذي يصيبه عجز كلي نتيجة مرض أو حادث عمل يكون له نظام حماية خاص، و يقع على المستخدم تحمل مسؤولية هذا العجز. نظراً للمخاطر الناجمة عن المؤسسة المستخدمة، فالمرشح الجزائري و وعياً منه بالدور الأساسي الذي يلعبه الموظف في تنمية البلاد الاقتصادية و الاجتماعية، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناجمة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، فيهدف المشرع الجزائري قبل كل شيء إلى الحفاظ على صحة العنصر البشري الذي هو أساس كل سياسة تنمية في البلاد، و الجزائري تفتخر بإعداد تشريع عصري في ميدان التأمينات الاجتماعية بصفة عامة و حوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة¹ من خلال القانون المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية خلال القانون 83/13 لمعدل و المتمم بموجب الأمر 96/19 المؤرخ في 19-07-1996

¹ محمادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل و الأم ا رض المهنية ، المحكمة العليا، الجزء الثاني، الغرفة الاجتماعية ، 1997 الجزائر ص 280

1- بالنسبة لحادث العمل :

يستفيد من هذه الأحكام كل موظف (عامل) مؤمن له اجتماعيا سواء كان عاملا أجيرو أو غير أجيرو، و مهما كان النشاط الذي ينتمي إليه، و مهما كان الأجر الذي يتقاضاه. ومهما كانت طبيعة عقد العمل.¹

و حسب ما جاء في المادة 06 من قانون 83/13 و المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، يعتبر حادث عمل كل حادث يتعرض له العامل و ينتج عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل.

و يعد بمثابة حادث عمل، الحادث الذي وقع أثناء، إما :

● قيام العامل بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو خارج المؤسسة، تنفيذا لتعليمات صاحب العمل.

● أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها .

● مزولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

كما يعتبر حادث عمل و لو لم يكن العامل مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذي وقع إما:

● أثناء مزولة النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة.

● القيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك²

● و يكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه. أي المسافة بين مكان الإقامة و مكان العمل. و يأخذ نفس الحكم الذي تعود العامل أن يتردد عليه إما لتناول الطعام أو لقضاء أغراض عائلية.

¹ انظر المادة 03 من القانون 11/83 المصدر السابق

² انظر المادة 08 من القانون 11/83 المصدر السابق

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

و لكي يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها في التشريع الخاص بحوادث العمل ، لابد أولاً أن يصرح بالحادث في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ما عدى في حالة القوة القاهرة أو أيام العطل، و يقوم صاحب العمل هو بدوره بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من علمه بنبأ الحادث

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

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

كما يقوم الطبيب الذي يختاره العامل المصاب بمعاينة الإصابات لتحضير شهادتين الأولى هي شهادة أولية بعد الفحص الطبي الأول بعد الحادث مباشرة و الثانية هي شهادة الشفاء إذا لم يترتب عن الحادث عجز دائم أو شهادة الجبر إذا نجم عن الحادث عجز دائماً. و تسلم نسخة من هاتين الشهادتين إلى المصاب و أخرى إلى هيئة الضمان الاجتماعي.¹

¹ المادة 22-26 من القانون 13/83 المصدر السابق

كما يمكن أن تحدد في هذه الشهادة نسبة العجز على سبيل البيان فقط لأن نسبة العجز التي يعتد بها هي التي يحددها الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان ، الاجتماعي والطبيب الخبير

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

2- بالنسبة للمرض المهني:

إن الامراض المهنية على نقيض حوادث العمل، تظهر ببطء و تتولد عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير، أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله.

و تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص¹، و تحدد قائمة الأمراض في جدول خاص بذلك.

و تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بمرض مهني متى صرح بإصابته في الوقت المحدد في هذا الجدول، و تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع بعض التحفظات، حيث يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، كما يلزم العامل بالتصريح عن المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أدنا 15 يوما و أقصاه 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض. كما يستفيد العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من ريع بدل الأجرة التي كان يتقاضاها ، كما يستفيد ذوي الحقوق من منحة وفاة إذا أدى حادث العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل المؤمن له

¹ انظر المادة 63 من القانون 13/83 المصدر السابق

الفرع الثاني : فقدان الحقوق المدنية و السياسية

أعطت مختلف دساتير العالم للفرد التمتع بالحقوق المدنية و السياسية ، والتي تعتبر مجموعة من الحقوق التي تثبت للإنسان بصفته فردا يعيش في جماعة ، وبصرف النظر عن شكل النظام السياسي الذي تنتهجه هذه الجماعة.¹

أولا: تحديد الحقوق المدنية و السياسية

1- الحقوق المدنية :

تضمن الميثاق العربي لحقوق الإنسان الحقوق المدنية ، نذكر منها ما جاء في المادتين 26 و 27 المتعلقةتين في حق الشخص بالتنقل والإقامة ، حيث نصت المادة 26 على " لكل شخص يوجد بشكل قانوني على إقليم دولة طرف حرية التنقل و اختيار مكان الإقامة في أي جهة من هذا الإقليم في حدود التشريعات النافذة".

في حين نصت المادة 27 في فقرتها الأولى "لا يجوز بشكل تعسفي أو غير قانوني منع أي شخص من مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده أو فرض حضر على إقامته في أية جهة أو إلزامه بالإقامة في هذا البلد".²

2 الحقوق السياسية

هي الحقوق التي تتمثل في حق التصويت في الانتخابات و الاستفتاءات العامة في الدولة ، وحق الترشح لعضوية المجالس النيابية العامة و الإقليمية وحق الاشتراك في تكوين الأحزاب و الجمعيات السياسية أو الدخول في عضويتها.³

¹ محمد طيبة ، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية و المركز القانوني المتعدد الجنسيات ، دار هومة الجزائر 2006

² الميثاق العربي لحقوق الانسان، المؤرخ في 23 ماي 2004

³ عبد الغني بسيوني عبد الله ، المرجع السابق ، ص 342

وبالرجوع إلى نص المادة 24 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان المؤرخ في 23 ماي 2004

نجدها نصت على مجموعة من الحقوق السياسية على النحو التالي /« لكل مواطن الحق في :

- حرية الممارسة السياسية،

- المشاركة في ادارة الشؤون العامة إما مباشرة أو بواسطة الممثلين يختارون بحرية،

- ترشيح نفسه أو اختيار من يمثله بطريقة حرة ونزيهة وعلى قدم المساواة بين جميع المواطنين بحيث

تضمن التعبير الحر لإرادة المواطن،

- أن تتاح على قدم المساواة مع الجميع فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده على أساس تكافؤ

الفرص،

- حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين و الانضمام إليها.

إذن الحقوق المدنية و السياسية هي تلك الحقوق اللصيقة بصفة الموظف كحق الانتخاب

وحق تولي الوظائف العامة، كما أن التمتع بها هو حالة طبيعية يتمتع بها كل مواطن ما لم يكن

صدر في حقه حكم قضائي يقضي بحرمانه منها وقد نص قانون العقوبات على الحالات التي يفقد

فيها الموظف الحقوق المدنية و السياسية.¹

¹ علي سعد الله , النظام القانوني للوظائف العليا بالجزائر مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق , كلية الحقوق , جامعة بسكرة 2013-2014

الفرع الثالث : فقدان الجنسية

تعرف الجنسية على أنها رابطة قانونية بين الشخص و الدولة تترتب عليها حقوق والتزامات متبادلة ، وهي رابطة سياسية لأنها أداة توزيع الأفراد جغرافيا بين الدول وتجعل الشخص أحد أعضاء شعب الدولة¹

تعتبر الجنسية أحد شروط الأساسية للالتحاق بالوظيفة العمومية وهذا ما نصت عليه المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث نصت " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية مالة لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية .
- وبالتالي فقد رتب المشرع الجزائري عن فقدان الجنسية أو التجرد منها فقدان صفة موظف ، حيث تختلف الأسباب في ذلك .

أولاً:- الفقد الإرادي

وقد نصت عليه المادة 18 من الأمر 01/05 في 27 فبراير سنة 2005 المعدل و المتمم للأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري الحالات التي تؤدي على فقدان الجنسية الجزائرية إراديا ، ونجد فيه 04 حالات :

- 1- حالة الجزائري الذي اكتسب عن طوعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية ومن شروطها
 - أ- أن يكون الجزائري قد اكتسب جنسية دولة أجنبية.
 - ب - ن يكتسب الجنسية الأجنبية عن طوعية.
 - ج - أن يكون الفقد بطلب من المعني.
 - د- صدور مرسوم بإذن للجزائري المكتسب للجنسية الأجنبية عن طوعية في التخلي عن الجنسية.

¹ زينب وحيد دحام ، ومحمد وحيد دحام ، الحق في الجنسية و التجرد منها ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، 2013 ، ص 12

2- حالة الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في

التخلي عن الجنسية الجزائرية ومن شروطها :

أ- أن يكون متمتعا بجنسية أجنبية أصلية.

ب- أن يكون الطلب بطلب من المعنى.

ج - صدور مرسوم بإذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.

3- حالة المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب من جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب

مرسوم والتخلي بحق الجنسية الجزائرية

ومن شروطها :-

أ- اكتساب المرأة الجزائرية جنسية زوجها الأجنبي من جراء زواجها به

ب- تقديم طلب بالتخلي.

ج- صدور إذن من السلطة بموجبه مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

4 - حالة الجزائري الذي يعلق عن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة

03 من المادة 17 ومن شروطها :

أ- أن يكون سنه بين 18 و 21 فبقواتها لا يمكنه التخلي عن الجنسية الجزائرية.

ب - أن يكون الطلب من المعنى.

ثانيا : فقد الجنسية بالسحب : وقد نصت عليه المادة 13 من الأمر 01/05 المتضمن قانون

الجنسية التي تنص في فقرتها الأولى : " يمكن دائما سحب الجنسية من المستفيد اذا تبين خلال

عامين من نشر مرسوم التجنس في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، بأنه لم

تكن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في القانون أو أنه استعمل وسائل الغش في الحصول على

الجنسية ". وهو خاص فقط بالجنسية المكتسبة عن طريق التجنس ومن شروطها :

- 1- أن يكون الشخص الذي يمارس في حقه السحب متمتعاً بالجنسية الجزائرية المكتسبة عن طريق التجنس.
 - 2- أن يتحقق أحد السببين للسحب.
 - أ) أن لا تتوافر في المعنى الشروط المنصوص عليها في القانون.
 - ب) أنه استعمل وسائل الغش في الحصول على الجنسية.
 - 3- أن يكشف عن السبب المبرر للسحب خلال عامين من نشر مرسوم التجنس.
- غير أنه يمكن لمن فقد الجنسية استردادها عن طريق طلب بعد 18 شهراً على أقل من الإقامة المعتادة و المنتظمة في الجزائر.
- ويتم الاستيراد بموجب مرسوم بتوفر شرطين في الإقامة هما الاستمرارية لمدة 18 شهراً بدون انقطاع ومشروعية الإقامة وفقاً للتنظيمات السارية المفعول بالنسبة لإقامة الأجانب في الجزائر ، فلا بد يعتد إذن الإقامة غير المشروعة و ان طالت.

المبحث الثاني : النهاية غير العادية للعلاقة الوظيفية.

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

المطلب الأول: العزل.

العزل جزاء تأديبي نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب، فالسلطة المختصة للتعين تقوم بعزل الموظف في حالة إهماله لمنصبه، وهذا حسب المادة 184 من الأمر 03/06 التي تنص على "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إطرأ العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"¹ .

الفرع الأول: مفهوم العزل.

العزل هو إنهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته، ويكون ذلك نتيجة تخليه أو إهماله لمنصب عمله لمدة يحددها القانون، أو عدم التحاقه بهذا المنصب .

والعزل هو جزاء للموظف المتخلي عن منصب العمل، ومساسه بمبدأ استمراريته المرفق العام بانتظام وباضطراد²، كما أن هذا الجزاء يكون نظير عدم احترام الموظف لالتزاماته الوظيفية وإدارته المستخدمة والمرفق العام ككل، وقطعه لعلاقة العمل دون سابق إنذار بالرغم من وجود طريق آخر يمكنه من قطع هذه العلاقة، ودون المساس بمبدأ حسن سير المرافق العامة.

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

² - سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2009 ص 260

الفرع الثاني: إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب:

بالنظر لجسامة الأثر المترتبة عن العزل من توقيف الراتب، والشطب من القوائم الاسمية للإدارة، والحرمان من إعادة التوظيف من جديد، أقرت المديرية العامة للوظيفة العمومية إجراءات صارمة فيما يخص العزل، يتوجب على الإدارة إتباعها قبل اتخاذ قرار العزل ضد الموظف المتخلى عن المنصب. فقد نص المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 المتعلق بكيفية إعدار الموظفين في حالة إهمال المنصب¹، على الإجراءات التالية:

1. إثبات غياب الموظف عن مكان عمله لمدة 15 يوم متتالية على الأقل، بعكس ما كان معمولاً به قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، والتي كانت محددة بشهرين متتاليين عن العمل.

وبالنظر لتعارض أحكام هذا المنشور مع أحكام المادة 184 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية العديد من المراسلات التفسيرية في هذا الشأن، لعل أهمها المراسلة رقم 1227 المؤرخة في 20 أوت 2013²، والتي من خلالها بينت هذه الأخيرة الأجل القانونية للبدء في إجراءات العزل والتي حددتها بخمسة عشر يوماً (15) عملاً بأحكام المادة 184 المذكورة أعلاه مع احترام الإجراءات الأخرى المنصوص عليها في المنشور 1024 المؤرخ في 23 ديسمبر 1993 سالف الذكر.

¹ - المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بكيفية إعدار الموظفين في حالة إهمال المنصب، (غير منشور).

² - المراسلة رقم 1227 م ع و عام ف ت و مام مالك مع المؤرخ في 20 أوت 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بئر خادام بالجزائر العاصمة المنطقة بإجراءات العزل (غير منشورة).

وتعتبر المادة 221 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الأساس القانوني الاستمرار العمل بالمنشور 1024 السالف الذكر، وهي المادة التي نصت على مواصلة العمل بالنصوص التنظيمية السابقة لصدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006.

ويتم إثبات غياب الموظف بوثيقة رسمية تودع بالملف الإداري للموظف¹، وتمثل في الأساس بورقة الحضور الموجودة في معظم المؤسسات والإدارات العمومية، أو بناء على تقرير من الرئيس المباشر للموظف بتر صراحة بغياب، الموظف عن منصب عمله مع تحديد تاريخ بداية الغياب

إعذار الموظف المتغيب على آخر عنوان صرح به لدى إدارته، وذلك من خلال رسالة إدارية، تبين له الجزاء المترتب عن غيابه وإمكانية تبريره بأي وسيلة قانونية، إذ يتعين على الإدارة المستخدمة إرسال إعذارين متتالين للموظف بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل استلام تفصل بينهما 48 ساعة، ويعتبر وصل الاستلام أو الإشعار بالاستلام الصادر عن مصالح البريد دليلا على احترام الإدارة الإجراءات التبليغ والإعذار المنصوص عليها في المنشور رقم 1024 المؤرخ في 23 ديسمبر 1993، ولا يمكن لهذه التالفة الأخيرة أن تستكمل إجراءات العزل ما لم تتحصل على إشعارات بالوصول من مصالح البريد.

وفي هذا الشأن ومن خلال المراسلة رقم 255 المؤرخة في 19 مارس 2014 سألقة الذكر، بينت المديرية العامة للوظيفة العمومية لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى، أهمية الحصول على وصولات الاستلام من مصالح البريد، واعتبرته إجراء جوهريا يتعين على الإدارة الحرص عليه، وإلا أعتبر العزل باطلا، وإلى جانب الإرسال بالبريد المضمون مع الإشعار بالاستلام، فإن للإدارة أن تعذر الموظف المتغيب عن طريق المحضر القضائي أو مصالح الأمن سواء الشرطة أو الدرك

¹ - المراسلة رقم 255/ م ع م ت و م ب ع المؤرخ في 19 مارس 2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس المجلس

الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى، المتعلقة بإجراءات العزل، (غير منشورة)

الوطني، إذ يعتبر المحضر المحرر من هؤلاء الأشخاص، وثيقة إثبات رسمية تخول للإدارة عزل الموظف غير أن إعدار الموظف، قد يصادفه تعنت هذا الأخير ويرفض التوقيع على الإشعار بالاستلام أو التوقيع على محضر التبليغ المبلغ له عن طريق المحضر القضائي ومصالح الأمن، وبالتالي قد يعرقل استكمال إجراءات العزل، وهو الأمر التي الذي تنبعت له المديرية العامة للوظيفة العمومية التي أصدرت المراسلة رقم 672 المؤرخة في 01 جويلية 2007¹، وكذا المراسلة 893 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015²، والتي اقرت من خلالهما استكمال إجراءات العزل بمجرد استلامها للإشعارات بالاستلام من مصالح البريد والمدون عليها ملاحظات برفض الاستلام من المعني بالأمر.

أما في الحالة التي يوجه فيها الموظف الإغذارات عن طريق المحضر القضائي أو مصالح الأمن، فإن إثبات الرفض يتم عن طريق محضر محرر من أحد هؤلاء الأشخاص والذي من خلاله تقوم الإدارة باستكمال إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب.

وبالنظر لخطورة إجراء العزل، فإنه يتعين على الموظف أن يقدم العنوان الصحيح لإدارته المستخدمة، كما يتعين عليه إبلاغها بكل تغيير يطرأ على محل إقامته، حتى يتجنب تبعات عدم استلام الاعذارات بسبب الغياب، ذلك أن العنوان الصحيح من شأنه أن يساعد الإدارة على إعدار الموظف، والذي قد يستجيب لها ويلتحق بمنصب عمله مع خضوعه للإجراءات التأديبية المتعلقة بالغياب غير المبرر.

¹ - المراسلة 672/م ع و ع م ف ت و ما جاء في المؤرخ في 01 جويلية 2007، الصادرة من المديرية العامة للوظيفة، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصبة، المتعلق بإجراءات العزل، (غير منشورة)

² - المراسلة رقم 893 م ع و ع ا / م ت ق أ و / م ف ت و م / ال ز / 2015 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجهة لمدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي المتعلق بتبليغ الاعذارات القانونية الموجودين في حالة الغياب عن العمل، (غير منشورة)

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

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

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

المطلب الثالث: التسريح:

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

الفرع الأول: التعريف بالتسريح:

عرف التسريح على أنه وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصم العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها، ويكون في حالة عدم الكفاءة البدنية أو العقلية أو عدم الكفاءة المهنية¹.

ويسمى التسريح في بعض النظم القانونية، كنظام الخدمة المدنية الأردني بالعزل، ويتم في حالات ثلاثة بقرار من المجلس التأديبي ضد الموظف لارتكابه مخالفة جسيمة أو إذا حكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف، أو إذا حكم عليه لمدة تزيد على ستة أشهر لأي جريمة أخرى².

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

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

¹ - هاشمي حربي، المرجع السابق، ص 219.

² - محمد علي خلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني (، الوظيفة العامة القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر و التوزيع الأردن، 2012، ص 162

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

الفرع الثاني : أنواع التسريح

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

أولاً: التسريح التأديبي:

يعتبر التسريح التأديبي من أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف و التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية من خلال هذه العقوبة يفقد الموظف صفة الموظف ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها¹ وكون هذا الجزاء يتسم بنوع من الخطورة فقد أحاطه المشرع ببعض الضمانات لصالح المتهم، و تنص المادة 163 من الأمر 03/06 على أن التسريح التأديبي هو من عقوبات الدرجة الرابعة ، وتنص المادة 181 من نفس الأمر على مايلي " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

1 - الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،

2 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

¹ الأمر 03/06 المرجع السابق المادة 163 ص 15

- 3 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،
- 4 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،
- 5 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،
- 6 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

ثانيا: التسريح بسبب الإدانة الجزائية:

لقد جاء في نص المادة 147 من الأمر 06-03 مايلى " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف "

على السلطة المختصة إحترام أجل 06 أشهر التي يتم توقيف الموظف فيها من أجل تسوية وضعية الموظف، وعدم احترامها يعد خرقا للقانون ، وهذا ماجاء به مضمون القرار رقم 566448 الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 25 مارس 1989 الذي كان مضمونه عدم تسوية وضعية موظف في خلال 06 أشهر من يوم تبليغ الإيقاف.

ثالثا التسريح التقديرى :

ويتعلق هذا التسريح بالسلطة التي يمارسها رئيس الجمهورية أو الوزير الأول كل حسب اختصاصه لإنهاء مهام الموظفين المعينين في المناصب العليا أو الوظائف العليا طبقا لأحكام المواد

من 10 إلى 18 من الأمر 06-03 المؤرخ في 16 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ففيما يخص المناصب العليا فان الإدارة وفقا للشروط المنصوص عليها حسب الحالة في القوانين الأساسية الخاصة أو النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء و تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية السلطة التقديرية في تعيين من ترى بأنه يستحق ذلك المنصب وإنهاء مهامه متى اعتقدت ذلك مناسباً".¹

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

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

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

سنة 1994 ، ص 448

² المرسوم 85-59 المرجع السابق ، المادة 355

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما سبق ذكره ، تكون نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العمومي بإحدى الحالتين إما بصفة عادية و إما بصفة غير عادية

بالنسبة للأسباب العادية نجد هناك أسباب إرادية تمثلت في الإحالة على التقاعد ، بعد توفر السن القانوني أو شرط الخدمة وهي ثلاثة أنواع ، التقاعد العادي و التقاعد المسبق و أخير التقاعد النسبي ، و الاستقالة وهي تعبير عن إرادة الموظف في تركه لمنصبه الوظيفي وفقا لشروط وإجراءات إدارية سواء تم قبولها أو رفضها. وأسباب لإرادية تتمثل في الوفاة الحتمية لكل إنسان وتكون اما في حالة أدائه للوظيفة أو مرض مهني وإما ان تكون خارج إطار الوظيفة أي وفاة طبيعية ، و نجد أيضا فقدان الحقوق المدنية السياسية وكذا فقدان الجنسية و التجرد منها.

إضافة إلى أسباب الأولى ، فإنه توجد أسباب غير عادية تمثل في العزل وذلك بعد تخلي الموظف عن منصبه لمدة 15 يوما دون تقديم مبرر قانوني له مع الإشارة أن المشرع منح للموظف ضمانات الأعذار له ، و التسريح وهو عقوبة من العقوبات التأديبية نص عليها المشرع الجزائري ضمن عقوبات من الدرجة الرابعة لارتكاب الموظف خطأ جسيم من الدرجة الرابعة .

الفصل الثاني:

الأثار المترتبة على

نهاية العلاقة

الوظيفية

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على نهاية العلاقة الوظيفية .

بعد ما تطرنا لأسباب نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العام في قانون الوظيفة العمومية الجزائري في الفصل الأول من هذه الدراسة ، فإنه لابد علينا الى التطرق في الفصل الثاني الى آثار القانونية و المادية المترتبة على ذلك.

إن طبيعة العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالدولة تفرض أن لا تكون هذه العلاقة أبدية، لأن الدولة في تعيينها الأكفأ و الأقوى تسعى دوما إلى تحصيل أكبر قدر من الفائدة .و المنفعة للمجتمع لتصل إلى أعلى درجات الرقي الاستقرار والراحة¹

و هذا لا يتم إلا ببذل أقصى طاقات الجهد و العمل و التي يتصف بها الشباب أكثر من غيرهم ، لذا فإن الموظف إذا بلغ سن الشيخوخة ، يصبح غير قادر على أداء واجبه بأفضل حال ، و بذلك ينعكس سلبا على العمل الذي يقوم به، لذا كان لابد من تنحيته لسبب أو آخر عن عمله ليتسنى للدولة وضع شخص مكانه يقوم بأعباء الوظيفة حسب ما تحتاج إليه².

و قد يترتب عن إنهاء هذه الخدمة آثار مختلفة بالنسبة لجميع حالات إنهاء الخدمة، سنتناولها في بحثين .الأول حول الآثار المادية و القانونية المترتبة على النهاية العادية لعلاقة الوظيفية أما الثاني فنتناول فيه الآثار المترتبة القانونية و المادية على النهاية غير العادية للعلاقة الوظيفية

¹حمدي سليمان القبيلات، مرجع سابق ص160

² محمد الرقبط ، نهاية الحياة الوظيفية العمومية مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الإداري ، كلية الحقوق ، جامعة بسكرة ،

المبحث الأول: الآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية العادية للعلاقة الوظيفية.

تتشرك غالبية التشريعات مع التشريع الجزائري في الأسباب التي يتم بها فقد صفة الموظف، و بالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية، و بالرجوع إلى نص المادة 216 من الأمر 03/06، نجد أنها قد وضعت أسباب نهاية الخدمة و التي جاء فيها " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

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

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

المطلب الأول: الآثار المترتبة على التقاعد

الإحالة على التقاعد ، يمكن أن تكون وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة ، أي من إجراءات التنظيم الداخلي و ذلك إذا تمت بناء على طلب الموظف أي بإرادته أو بتدخل الإدارة و بإرادتها ، لبلوغ الموظف السن القانونية اللازمة لإحالة على التقاعد.

¹ المادة 216 من الأمر 03/06 المرجع السابق

و يمكن أن يأخذ إجراء الإحالة إلى التقاعد صفة الجزاء التأديبي، إذا ما نصت عليه قائمة الإجراءات و قامت السلطة التأديبية و بإرادتها المنفردة بتوقيع الإحالة ، لأسباب تأديبية.

فلا شك من أن إحالة الموظف العمومي على التقاعد ينتج آثار عديدة على الوظيفة بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية، أو على الموظف نفسه ، و ذلك بفك الرابطة و شطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة .و توقيف الراتب، لأن الراتب يكون مقابل العمل، و ينتج له في نفس الوقت الحق الآخر، و هو الحق في معاش التقاعد، و يتم تقييمه و تحديد مبلغه بناء على مبلغ المرتب الذي تقاضاه في السنوات الثلاث الأخيرة و عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد¹ .

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

الفرع الأول : آثار التقاعد بقوة القانون

تنتج آثار التقاعد بالنسبة الموظف المحال على التقاعد و المرفق العمومي الذي يمثل الإدارة المستخدمة في ما يلي:

¹ انظر نصوص المواد رقم 12 إلى 29 من القانون 83 - 12 المتعلق بالتقاعد , المرجع السابق

1- بالنسبة للموظف العمومي:

يفقد الموظف المعني بالتقاعد صفة موظف بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف الإدارة المختصة و بذلك تنتهي الحياة الوظيفية للموظف والتي ينتج عنها فقدان صفة موظف ، إلا انه يبقى عليه الالتزام ببعض الواجبات من بينها واجب المحافظة على السر المهني¹.

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

-مبلغ المرتب الذي قد تقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة

-عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، على ألا يقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، و ألا يتعدى نسبة 80% من الأجر الخاضع للاشتراك ، و الذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة و الضمان الاجتماعي³.

2- بالنسبة للإدارة العمومية:-

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

¹ محمد الريقط ، المرجع السابق ، ص 36

² هاشمي خريفي ، مرجع سابق ص 32

³ ولود ديدان - مدونة المعاشات و التقاعد دار بلقيس - الدار البيضاء- دون سنة نشر الجزائر ص 32

إذ لا يستوي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات، مع خدمات شخص آخر لم يباشر العمل في مرفق عمومي من قبل على الأقل لتلك الوظيفة الشاغرة بسبب إحالة من كان يشغلها على التقاعد أو المعاش، و هذا اعترافا بما يسمى في جل التشريعات بالخبرة و دورها في الحياة الوظيفية¹.

أولا : التقاعد المسبق

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

● الآثار بالنسبة للموظف المحال على التقاعد المسبق

أول أثر نستطيع أن نذكره ، هو الأثر المنصوص عليها قانونا و الذي يتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف العمومي المحال على التقاعد قبل وقته (المسبق) و العمومي². و بالتالي يتوقف مساره المهني و ما يتبعه من حقوق و واجبات.

أما الأثر الثاني فيتمثل في أن الموظف العمومي المحال على التقاعد يتمتع بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي و شخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة، مهما كان نوع التقاعد بدلا من المرتب³.

و في هذا يعوض المرتب بمعاش التقاعد، و منه يتأثر الموظف المحال على التقاعد المسبق، أو المسرح من الوظيفة بلفظ أشد و أقوى لأن الفرق بين مبلغ التقاعد و المرتب يكون شاسعا، و من

¹ مراكشي محمد الشريف ، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة و المؤقتة و أثرها على المسار المهني للموظف العمومي مذكرة ماستر في الحقوق

تخصص قانون إداري كلية الحقوق جامعة بسكرة ، 2018-2019 ص 74

2 المادة 216 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق

³ المادة 03 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ، المرجع السابق

ثم يكون الضرر ماديا .هذا من جهة، و من جهة أخرى يكون الضرر على الموظف العمومي اشد وقعا من الناحية المعنوية و ذلك السبب يعود للخسارة التي لحقت به من خلال الاستغناء عن خدماته، و فقدانه الوظيفة ، لأنه يكون في هذه الحالة قوي البنية و قادر على المزيد من العطاء و النشاط.

• الآثار بالنسبة للإدارة المستخدمة

الأثر هنا يكون خفيفا أو منعدما على سير المرفق العام ما دامت الضرورة هي التي تحتم ذلك و تستدعيه . لكن التأثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على التقاعد و إن كان لم يشر على ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق بالنسبة للإدارة و المؤسسات العمومية¹ . و إنما تم النص .رقم 94/10 على ذلك في المرسوم التنفيذي

و منه، نخلص على أنه ما يسري على مؤسسات القطاع الخاص يسري على مؤسسات القطاع العام .لأن معاش التقاعد و المتكفل به هو واحد، يعني الصندوق الوطني للتقاعد و نظام التقاعد في حد ذاته هو نظام وحيد، أي يطبق على جميع الاجراء²

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

¹ المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية - المرجع السابق

² المادة الأولى من القانون رقم 83-12 المرجع السابق

الفرع الثاني :آثار التقاعد بطلب من الموظف

أولاً : الآثار المترتبة على التقاعد النسبي

1-بالنسبة للموظف العمومي:

لا يختلف الأثر في ظاهر الحال عن سابق من النظامين السابقين، و هو التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي، و لكن بالنسبة للتقاعد النسبي يكون برغبة من الموظف العمومي، و بالتالي تظهر حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي.

و هذه الحرية تبقى مرتبطة بإبداء الرغبة و تقديم الطلب الذي يؤكد لها، لتبدأ حرية الإدارة العمومية في الموافقة عليه أو رفضه لضرورة المصلحة العامة.

و بالموافقة على ذلك الطلب ينتهي المسار المهني للموظف العمومي المحال على التقاعد و ينشأ له حق آخر في معاش التقاعد، و الذي يختلف عن المعاش الناتج عن التقاعد العادي

2-بالنسبة للمرفق العمومي

الاختلاف بسيط بالنسبة للإدارة العمومية عن النظامين السابقين، و يكمن الاختلاف في إمكانية رفض طلب المعني لضرورة سير المرفق العام، و من جهة أخرى أن أمر الإحالة على التقاعد لا يكون إلا بناء على طلب المنتمي إليها . و لا نتوقع مسبقاً أمر إحالة على التقاعد ، و بالتالي قد تستحق وقتاً أطول لاستخلافه¹.

¹ محمد الريقط ، المرجع السابق ، ص 40

ثانيا : الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن

1-بالنسبة للموظف

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

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

2-بالنسبة للمرفق العام

أما بالنسبة للمرفق العمومي فالآثار المترتبة عن إحالة الموظف على التقاعد فهي نفس الآثار المترتبة عن إحالته على التقاعد النسبي، و في كلتا الحالتين للسلطة الإدارية سلطة تقديرية لقبول طلب الإحالة على التقاعد أو رفضه، أو بإرجائه².

المطلب الثاني : الآثار المترتبة على الاستقالة

لا غموض في التشريع الج ا زئري حول الآثار المترتبة على الاستقالة، فالمشرع كان واضحا بالقول.... "بطلب كتابي من الموظف¹ "....والمعمول به في الجزائر أن الطلب الكتابي يعني طلب خطي تكتب فيه عبارات واضحة تدل على رغبة الموظف في الاستقالة.

¹ مراكشي محمد الشريف المرجع السابق , ص 76

² المادة رقم 17 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد , المرجع السابق

وبالرغم من ذلك الوضوح لم يشترط المشرع الجزائري مثل ما هو عليه الحال في بعض التشريعات شكلا معينا لطلب الاستقالة ، واشترط الكتابة في الاستقالة قد تتقرر لمصلحة الموظف كما تتقرر أيضا لمصلحة الإدارة . حيث تبين من رغبة الموظف القاطعة في الاستغناء عن وظيفته، ومن ناحية أخرى تكون دليلا قاطعا على طلب الاستقالة في حالة ما إذا قرر الموظف العدول عن طلبه بعد موافقة الإدارة ومع ذلك لا يمكن اعتبار الكتابة وسيلة لإثبات الاستقالة بقدر ما هي شرط لا بد من مراعاته حتى تنتج الاستقالة آثارها القانونية² .

و يترتب على قبول جهة الإحارة لاستقالة موظفها كف يده عن عمله و سقوط ولايته الوظيفية سقوطا كلياً ، و ذلك لأن الإستقالة يترتب عليها إسقاط الولاية الوظيفية ، ذلك أن انحصار تلك الولاية عن الشخص هي النتيجة المنطقية لقرار قبول الاستقالة ، و إذا استمر الموظف المستقيل في القيام بأعباء وظيفته مؤقتا بعد انفصام عرى الرابطة الوظيفية بينه و بين جهة الإدارة ، كأن يستبق الزمن بعد قبول استقالته لتسليم ما في الوظيفة بينه و بين جهة الإدارة ، لأن الخدمة تنتهي بتحقيق سببها، و يعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في عمله مؤقتا بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة³ .

و الجدير بالذكر أنه كأصل عام لا يحق للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل بسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته، إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول استقالته، كمغادرته مكان عمله قبل صدور قبول طلب الاستقالة⁴ . أو إذا تعلق الأمر بواجب

¹ المادة 32 من الأمر 03/ 06 المرجع السابق

² المادة 218 من الأمر 03/ 06 المرجع نفسه

³ عبد اللطيف السيد رسلان عودة ، مرجع سابق ، ص 464

⁴ هاشمي خريفي مرجع سابق ص 218

الالتزام بالسّر المهني، حيث يجب على الموظف الالتزام بالسّر المهني أثناء خدمته أو حتى بعد انتهاء الخدمة لنفس العلة. و إذا لم يتم النص على ذلك بموجب المادة 48 من الأمر 03/06 التي تنص على ما يلي " يجب على الموظف الالتزام بالسّر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بممارسة مهامه. ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، و لا يتحرر الموظف من واجب السّر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة¹ "

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

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

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

¹ المادة 48 من الأمر 03/06 المرجع السابق

² محمد ماهر الصواف - أخلاقيات الوظيفة العامة و العوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية - مجلة الإدارة العامة - العدد 82 مارس 1994 ، المملكة العربية السعودية - ص

الفرع الأول : آثار الاستقالة الصريحة

لابد للسلطة التي لها صلاحية التعيين من البت في طلب الاستقالة بعد وصوله إليها بحيث تراعي الآجال الممنوحة لها ابتداء من تاريخ إيداعه الطلب المشار إليه اعلاه إما بالقبول أو الفرض. و في هذه الحالة يلزم القانون الموظف العمومي الذي قدم طلبا للاستقالة بالاستمرار في أداء واجبه المرتبط بمهامه إلى حين صدور القرار عن السلطة المنوط بها البت في طلبه. و لا يترتب أي أثر على الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين في الآجال الممنوحة لها أو قبولها ضمنا بانقضاء تلك الآجال، و ذلك حسب ما نص عليه الأمر صراحة بموجب الفقرة الأخيرة من المادة¹ 2.220 فيتحرر الموظف المستقيل من التزاماته الوظيفية انطلاقا من سريان القرار الصريح أو الضمني لقبول الاستقالة².

و يعتبر من تلك اللحظة خارجا عن سلوكه الوظيفي و يفقد كل الحقوق المتعلقة و المرتبطة بصفته مما يبين أن مجرد تقديم الطلب لا يؤثر على حقوقه الوظيفية و يفقد الموظف المستقيل راتبه بمجرد تبليغه بقرار قبول استقالته أو بفوات أجل البت في طلبه لأن الحق في الراتب يكون بعد أداء الخدمة³.

أما في حالة الرفض فلا تغيير يذكر و يبقى كل شيء على حاله، و يجب أن يكون قرار الرفض صريحا وذلك بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 220 من الأمر 06/03 والتي جاء فيها " و

¹ المادة 32 من الأمر 03/06 المصدر نفسه

² محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 43

³ محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 43

بانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية " و الأجل المقصود هو الأربعة أشهر الممنوحة للإدارة لإصدار قرارها

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

و لا شك في ذلك انه سينعكس سلباً على أداء الخدمة التي يقدمها للمرفق ، هذا بالإضافة إلى التسبب باضرار أو أخطاء مرفقيه لا يمكن اكتشافها في حينها¹.

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

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

1 المادة 219 من الامر 03/06 المصدر نفسه

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

فمن السوابق الدستورية ذلك ما فعله أبو بكر الصديق رضي الله عنه ، فقد ذكر أنه لما تمت له البيعة أقام 3 أيام يقيّل الناس و يستقيّلهم، و يقول قد أقلتكم بيعتي، فيقوم علي بن أبي طالب رضي الله عنه في أول الناس فيقول : و الله لا نقيّلك و لا نستقيّل كابدنا ، قدمك رسول الله صلى الله عليه و سلم لتوجيه ديننا ، فما الذي يؤخرك لتوجيه ديننا¹. فهذا أبو بكر الصديق يقدم استقالته إلى الأمة فلا ينازعه أحد في ذلك ، ولو كانت الاستقالة غير

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

هذه السوابق تبين أن القواعد الإسلامية تحتم أنه يجب أن تصدر الإستقالة عن ارادة الموظف العام ، بحيث إذا تخلفت تلك الإدارة لم تكن بصدد الإستقالة و أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة في مثل هذه الحالة لا يعدو أن يكون قرار بالعزل و ليس قرار بقبول الاستقالة.

و من البديهي أنه يمكن القول أن كل ولاية تابعة يمكن إنهاؤها، و في هذه العقود عامة يكون لكل طرف في العقد إنهاء العقد بإرادته ، و هذه القاعدة تسري على عقد الوكالة الذي هو أساس الولاية التابعة²

¹ الماوردي ، الأحكام السلطانية تحقيق أحمد مبارك البغدادي ، مكتبة دار ابن قتيبة ، ط 1 سنة 1989 الكويت ص 146

1- ² ابن قتيبة الدينوري ، الإمامة و السياسة (تاريخ الخلفاء) تحقيق علي شبري ، دار الأضواء للطباعة و النشر و التوزيع ط سنة 1990 ص 164

و تأسيسا على ما تقدم يمكن القول بأن الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلا إذا تم قبولها من قبل الجهة المختصة، و ذلك ضمانا لسير العمل داخل مرافق الدولة¹.

و هو ما أكد عليه الفقهاء المسلمون في آرائهم السابقة.

الفرع الثاني : آثار الاستقالة الضمنية

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

أولا : بالنسبة للموظف العمومي

تنصان / فبالنسبة للموظف العمومي نجد أن المادتين 207 و 184 من الأمر 06/03 على أنه " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى رتبا عن فترة لم يعمل خلالها ، يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب و ذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي²، " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على القل دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار³ .

نجد أن أول أثر يمكن إكتشافه من خلال نص المادة 207 من الأمر 06/03 هو معاقبة الموظف الذي تغيب عن العمل ولم يبرر ذلك الغياب ، و يخصم من الراتب بقدر يتناسب مع مدة

¹ -2 الماوردي مرجع سابق ص210

² المادة 207 من الامر 03/06 المصدر نفسه

³ المادة 184 من الامر 03/06 المصدر نفسه

الغياب و التي حددت ب 15 يوما ، ما عدى الحالات المنصوص عليها ص ا رحة في القانون ، و دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون.

حيث أن المشرع الجزائري أما اثر الثاني فنجد في نص المادة 184 من الأمر 06/03 قد قضى بعزل الموظف المنقطع الذي انقطع عن ممارسة نشاطه للمدة المذكورة سلفا ، و ذلك تقدير منه أن إنقطاع الموظف بدون إذن مسبق أو مبرر مشروع يدل على انه إستهتر بمهام وظيفته و لم يقدر الآثار و الإخلال بالسير الحسن في الجهة التي يتبعها و لذلك جعل المشرع هذا الإنقطاع سببا لفقدان الوظيفة زج ا ر له و عبرة لغيره¹ .

و للإشارة أن حرمان الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل إداريا أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو قضائيا امام القاضي الإداري ، ضمن الآجال و الإجراءات المحددة قانونا بموجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية²

ثانيا : بالنسبة للمرفق العمومي

أما بالنسبة للمرفق العمومي، فالأثر بالغ الخطورة و المتمثل في تعطيل سير المرفق العمومي و ما له من تداعيات تعود على المرتفقين و أدائهم.

¹ انظر نص المادة 800 و 969 من القانون 08. الإدارية(ج ر العدد) 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل المؤرخ في 25 فب ا رير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية

² مخروط حنان ، الفصل التأديبي للموظف العمومي في تشريع الوظيفة العامة الجزائري ، مذكرة مكاملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر سنة 2012 2013 بسكرة ص 34

و يثور التساؤل عن مدى شرعية الإنقطاع عن العمل و بالتالي مدى إعتبار المنقطع عن عمله مستقيلا في النظام الإسلامي، الراجح لدى جمهور فقهاء الشريعة الإسلامية أنه لا يجوز للموظف الإنقطاع عن العمل بأي حال من الأحوال فقد ذهب الفقيهان أبو يعلى والماوردي إلى التفرقة بين¹ حالات:

1-تحديد زمن نظر العامل بمدة معينة (بالشهر أو السنة) فإذا كان جاريه عليها معلوما بما تصح به الأجور لزمه العمل في المدة إلى انقضائها لأن العمالة فيها تعتبر من الإجازات المحضنة، و يؤخذ العامل فيها إلى انقضائها². و معنى هذا أنه لا يجوز للعامل في هذه الحالة الاستقالة كما لا يجوز له أن ينقطع عن أداء عمله.

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

3-أن يكون عقد الولاية مطلقا ، فلا يقدر بمدة و لا عمل و هذا يعني عدم شرعية الانقطاع عن العمل و بالتالي يحضر على الموظف الإنقطاع عن عمله و خلاصة القول نستطيع أن نقرر أن الاستقالة الضمنية غير جائزة من وجهة نظر الفقه الإسلامي و بالتالي لا يجوز تقرير الانقطاع على أنه استقالة ضمنية لعدم شرعية ذلك و ذلك

¹الماوردي ، مرجع سابق213

²الماوردي - الأكام السلطانية - مرجع نفسه ص129

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

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على الوفاة

حرص المشرع الجزائري على تأمين الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه المتوفى و ذلك بجعل الوفاة من الأخطار المضمونة بقوانين التأمينات الاجتماعية ، و أقر بموجب هذا القانون بأحقية المستحقين عن المؤمن عليه المتوفى في الحصول على معاش الوفاة كتعويض لهم عن الدخل الذي فقدوه نتيجة لوفاة معيلهم متى توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك.

بالإضافة على اقرار المشرع الجزائري لاستحقاق معاش الوفاة (معاش منقول) لذوي حقوق المتوفى، فقد اقر أيضا استحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية متى توافرت فيه الشروط المتطلبة لذلك.

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

الفرع الأول : آثار الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي إلزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي في ما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من

¹ الماوردي - الأكام السلطانية - مرجع نفسه ص 129

47 إلى 51 من قانون التأمينات الإجتماعية ، و يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة ، غير ان الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر و العلاوات و المنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي في التركة و يسوغ للورثة المطالبة بها، مما يستلزم بالضرورة الرجوع لأحكام القانون رقم 83 لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة و كذا أنصبتهم و شروط إستحقاقهم ، فقد قضى المشرع

الجزائري بنص المادة 30 من هذا القانون على أنه " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"¹.
واضح من نص المادة أعلاه أن المشرع الجزائري اقر بحق ذوي حقوق المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى بالإستفادة من معاش منقول كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيلهم و ذلك متى توافرة الشروط المتطلبة لذلك.

الفرع الثاني : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

أولا : آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل

كفل المشرع الجزائري على غرار جميع التشريعات الأخرى حماية إجتماعية للموظف العمومي الذي يتعرض لحادث عمل توفرت فيه جميع العناصر التي إشتراطها المشرع أي تلحق ماسا بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلبا عن الأداء الوظيفي لجسمه ، وقعت له بفعل مفاجئ و خارجي ، و لكي تنسب إلى العمل و تكيف بحادث عمل يجب أن يكون إرتباط في

¹ المادة 30 من الأمر 12/83 المتعلق بالتقاعد , مرجع سابق

ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل ما خول له الاستفادة من بعض القرائن لتسهيل الإثبات عليه، و قد يقع حادث العمل إما اثناء العمل أو بسببه ، هذا بالنسبة للاتجاه الذي يضيق في مفهوم حادث العمل، و بالتالي يضيق في الحماية أما المفهوم الواسع لحادث العمل فيدرج ايضا الحوادث الواقعة في طريق العمل (ذهابا و غيابا) بشرط أن لا يحدث توقف أو انحراف كي توصف بحادث عمل، فالأخذ بقواعد الإثبات المتعارف عليها في قواعد القانون العام تؤدي إلى إلزام الضحية أو ذوي حقوقه إثبات كافة العناصر المكونة للحادث و هو الأمر الذي يصعب تحقيقه، و في حالة عدم تمكنهم من ذلك ، يحرمون من الحق في التعويض و بالتالي يفقدون الحماية المقررة قانونا، و لتقليل العبء على المضرور أو ذوي حقوقه أسس المشرع الجزائي الإثبات بالقرينة لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية¹ . :

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

2-الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل

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

و إن كان يمكن أن يستفيد العامل من هذه القرينة إلا أنه يمكن للطرف الآخر أن يثبت العكس و ذلك بنفي العلاقة بين الإصابة و العمل ، كأن يثبت أن الحادث كان خارج إطار علاقة التبعية مثل الإصابة التي تقع أثناء الإضراب أو مغادرة العمل قبل نهاية الدوام الرسمي دون الحصول على رخصة².

¹ المادة 09 من الأمر 83/ 13 مصدر سابق

² محمد ريقط , المرجع السابق ص 55

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم أن يشب أنم الحادث كان بسبب أجنبي و خارجي عن تنفيذ العمل، أو أن يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي أن يثبت قطعاً بما لا يدع مجالاً للشك أن حالة الموظف لا يرجع سببها لحادث و إنما إلى مرض سابق بشرط أن لا يكون هذا الحادث قد كان سبباً في الإصابة بهذا المرض كما لم تكن له علاقة بتفاقمه

و تنتفي هذه القرينة في حالة رفض ذوي حقوق الضحية إجراء تشريح للجثة متى طلبها صندوق الضمان الاجتماعي و في هذه الحالة يكون لزاماً على هؤلاء إثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة¹.

ثانيا : الأمراض المهنية

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

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

¹ المادة 10 من الأمر 83/ 12 مصدر سابق

مصدر أو سبب مهني خاص¹ " و بهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى ، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل إكتفى بتحديد الأعراض المسببة له.

و تبرز أهمية التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي ، فإذا أصيب الموظف بحادث عمل فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه ما دام قد ثبتت صلته بالعمل أما إذا أصيب الموظف بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على الجدول و على سبيل الحصر من قبل التشريع على إنها أمراض مهنية ، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق الموظف تعويضا عنها².

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

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

¹ المادة 63 من الأمر 83/ 13 مصدر سابق

2- . عبد الرزاق بن خروف - التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري - ج 1 مطبعة حيرد 1998 الجزائر ص 292

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

بعد أن انتهينا من بيان آثار خدمة الموظف العمومي فإن ذلك لا يعني تحلله تماما عن كل علاقة تجمع مع الإدارة و التي ترتبت على التحاقه بالوظيفة إذ أن هناك مجموعة من الآثار التي تترتب على تركه الخدمة تتمثل في ما قد يكون له من حقوق تجاه الإدارة منها حصوله على راتب تقاعدي يكفيه لمواجهة أعباء الحياة بعد قضائه عددا معينا من السنوات في خدمة الدولة ، و حصوله على مكافأة عن سنوات خدمته لدى الدولة كما فعل القانون الكويتي¹.

و ما قد يفرض عليه من التزامات حتى بعد تركه الخدمة منها كتمان الأسرار الوظيفية التي إطلع عليها أثناء خدمته و التي لولاها لما أمكنه الإلمام بها و بمحتوياتها و التعرف عليها ، كما أن انتهاء خدمته لا تعني عدم قدرة الإدارة على ملاحظته عما عسى أن يكون قد إرتكبه من مخالفات خلال فترة عمله مما يمكن الإدارة من فرض بعض العقوبات التأديبية عليه ، و قد يصل الأمر إلى ملاحظته جنائيا على الأفعال التي اقترفها و تشكل جريمة في نظر قانون العقوبات² و في هذا المبحث سأتناول هذه الآثار و اقوم بتقسيمه إلى مطلبين في المطلب الأول الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي ، أما المطلب الثاني ففيه الآثار المادية لإنهاء خدمة الموظف.

¹ محمد ريقط ، مرجع سابق ص 57

² مراكشي محمد الشريف ، المرجع السابق ص 82

المطلب الأول : الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف

الفرع الأول : مدى إعادة تعيين الموظف بعد إنهاء خدمته

تعتبر إعادة تعيين الموظف العمومي بعد إنهاء خدمته بمثابة تعيين جديد يتطلب أن يكون الموظف مستوفيا شروط الوظيفة الجديدة¹

هناك حالات معينة لإنهاء خدمة الموظف العمومي تعرض لها القانون الجزائري صراحة كل حالة على حدة، و ذلك بخصوص إعادة تعيين الموظف.

1- حالة العزل:

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

2- حالة التسريح:

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

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

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

الفرع الثاني : مدى مساءلة الموظف تأديبيا

الأصل أن انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب كان كالاستقالة و العزل أو التسريح يؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف ، فالتأديب مرتبط بالوظيفة بحيث إذا انقطعت ا ربطة التوظيف لم يعد للتأديب مجال². إذا ، تنحصر عن الموظف صفة الوظيفة التي هي مناط التأديب و بالتالي لا يمكن مساءلته تأديبيا عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ما لم ينص المشرع على خلال ذلك و لهذا فإن المشرع يتدخل بنصوص خاصة لتحديد العقوبات التي يمكن توقيعها على الذين تركوا الخدمة.

1 عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة بين القانون الأردني و الكويتي ، مرجع سابق ص92

2 محمد ريقط المرجع السابق ، ص 54

فهناك التزامات يرتبط بها الموظف حتى بعد انتهاء خدمته ، و هناك نصوص خاصة تنظم مساءلة الموظف تأديبيا بالنسبة للمشرع المصري ، إذا مارس الموظف أعمالا بأنشطة لا تتناسب مع حمل اللقب، فالمادة 88 من قانون العاملين المدنيين رقم 47 من سنة 1987 تقضي أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب كان عدى الوفاة من الاستمرار في محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدأ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته¹ " و قد أوضح الأستاذ الطماوي ، الفائدة التي تتجلى من هذه الأحكام في أنها تسد ثغرة . مؤكدة في النظام الوظيفي²

1-فالمصلحة العامة تقضي في كثير من الأحيان بتحميل بعض الموظفين لواجبات تلاحقهم حتى بعد ترك الخدمة ، تحقيقا للمصالح العام و من أوضحها إلزام العاملين بعدم إفشاء الأمور السرية التي إطلعوا عليها بحكم عملهم حتى بعد ترك الخدمة ، فهذا الالتزام يبدو غير موضوع إذا لم تكن محاكمة الموظف المحال على المعاش تأديبيا.

2-إذا حركت الإجراءات التأديبية ضد الموظف و إستطالت إلى ما بعد بلوغه سن التقاعد فإن عدم وجود مثل هذا الحكم المشار إليه يؤدي إلى وقف إجراءات المحاكمة التأديبية و هو ما يفقد الاجراء التأديبي قيمته.

3-و أخيرا فإن ثمة احتمالات بأن لا تكتشف الإجراءات التأديبية و لا سيما ذات الطبيعة المالية منها إلا بعد مرور وقت طويل و حين إذ قد يكون بعض المسؤولين عنها قد تركوا الخدمة بسبب أو لآخر و ليس من المصلحة تركهم بلا جزاء في حين أن زملاء لهم قد يحاكمون و يعاقبون عن ذات الأعمال.

¹عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية مصر 2004 ص254

²سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، بحث مترجم في مجلة العلوم الإدارية التي تصدرها الشعبة المصرية للمعهد . الدولي للعلوم الإدارية ، العدد الأول، السنة الثانية، جويلية 1970 مصر ص267

المطلب الثاني : الآثار المادية لانتهاء خدمة الموظف

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

الفرع الأول : تحديد تاريخ انقطاع المرتب

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

الحالة الأولى:

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

أ - حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد الجنسية الجزائرية

ب - حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي على الموظف

¹ حمدي سليمان قبيلات مرجع سابق ص21

² المرجع نفسه ص105

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

أ - حالة إنهاء الخدمة بسبب فقد اللياقة الصحية.

ب - حالة إنهاء الخدمة بسبب الإحالة على التقاعد.

ت - إنهاء الخدمة بسبب بلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش¹

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

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

تنص المادة 104 من نظام الخدمة المدنية الأردني بأنه " إذا انتهت خدمة الموظف بغير العزل أو فقد الوظيفة فيدفع له بعد انفكاكه عن العمل بدلا يعادل مجموع الراتب و العلاوات عن مدة الاجازات السنوية التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته ، كما لو كان على .راس عمله على أن لا يزيد المجموع على 60 يوما³ " و الملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يمنح الموظف العمومي هذا الحق بل اكتفى بالاستثناء في حالة تأجيل العطلة من سنة إلى أخرى في حالة ضرورة المصلحة أو

¹عبد العزيز سعد مانع العنزي ، مرجع سابق ص370

²عبد العزيز سعد مانع العنزي ، المرجع نفسه ص373

³عبد العزيز سعد مانع العنزي ، المرجع نفسه ص375

سمحت به ، كما جاء في المادة 205 و المادة 206 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام ، للوظيفة العمومية ، حيث تنص على " لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب ¹ "يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى² و الجدير بالذكر أن البديل النقدي الذي اقره المشرع الأردني لا يطبق إلا في مجال الإجازات السنوية الدورية دون غيرها من الإجازات.

الفرع الثالث : الحق في مكافأة نهاية الخدمة

بغض النظر عن السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة فإن الموظف يستحق تعويضاً عن مدة خدمته التي قضاها في الخدمة في حال ترك هذه الوظيفة ، حيث أنه يترتب على إنهاء الخدمة الحرمان من راتب الوظيفة ، فيعوضه القانون بما يشبه ذلك إما في صورة مبلغ يدفع للموظف مرة واحدة فتسمى بذلك (المكافأة) أو في شكل مبلغ شهري يستحقه الموظف مدى الحياة يؤول فيما بعد للورثة و يسمى ب (الراتب). فيدفع مكافأة نهاية الخدمة أو صرف المعاش التقاعدي للموظف و يصدر تأمينا لاستمرار صرف بدل مرتبه في حال انقطاعه سواء بصفة مؤقتة أو مستديمة بسبب خارج عن ارادته³ ، و خدمة للموظف استحق المكافأة أو المعاش ، و إن لم يستوفي مدة الاشتراك اللازمة للحصول على المعاش استحق مكافأة نهاية الخدمة مقابل جهده و تعبته الذي بذله طول خدمته في الوظيفة أيا كان سبب إنهاء الخدمة باستثناء حالة الفص في حالة التجربة⁴.

¹ المادة 205 من الأمر/06/ 03/ مصدر سابق

² المادة 206 من الأمر/06/ 03/ مصدر سابق

³ محمد خالد عبد الفتاح ، نظام العاملين المدنيين للدولة ، دار الحقانية، ط الأولى 2006 ، القاهرة ، ص146

⁴ سلامة وهيب عياد، الفصل بغير الطريق التأديبي و رقابة القضاء، مكتبة الأنجلو بدون سنة نشر مصرية، القاهرة، ص467

خلاصة الفصل الثاني

من خلال ما سبق ذكره، إذا كان من بين شروط انطباق وصف الموظف العمومي هو ممارسة عمل بصفة دائمة فان العلاقة العمل تصادفها ظروف وحالات تجعل الوظيفة تنتهي قبل بلوغ موعدها القانوني وهذا ما يترتب عنها آثار قانونية و مادية لانتهاء هاته العلاقة الوظيفية في ظل التشريع الجزائري وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي وهذا ما رأيناه في هذا الفصل .

خاتمة

خاتمة:

تناولنا في هذه الدراسة موضوع نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري من خلال الباب العاشر من الأمر 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وتضمنت أسباب نهاية العلاقة الوظيفية لموظف العام أي أسباب عادية تمثلت في التقاعد و الاستقالة و الوفاة و فقدان الحقوق المدنية و السياسية وفقدان الجنسية الجزائرية و أسباب أخرى غير عادية تمثلت في العزل و التسريح.

وتأسيسا على ما سبق ، فالحالات السابقة الذكر لها أثارها وفق التشريع المعمول به في الجزائر ، وبتوظيفنا لبعض المصادر والمراجع تم التوصل إلى النتائج التالية :

- سعي المشرع الجزائري دوما لتحقيق التوازن بين مصلحة الموظف و مصلحة الإدارة العامة بما يخدم المصلحة و المنفعة لجميع المواطنين؛ حيث نجد أن المشرع قد ربط ممارسة الموظف العام في إنهاء علاقته بقرارات تصدرها السلطة الإدارية المختصة حتى وإن كان حق التوقف ممنوح له بقوة القانون.
- إدراك المشرع الجزائري صعوبة الآثار المترتبة على كل قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية ،لذا أورد بعض الأحكام التي مكن شأنها التحقيق من هذه الآثار ،ويمكن لهذه الأخيرة أن تتعدى الحد المعقول في حماية كل من الموظف و المستخدم بصفة عامة.

وفي سياق الإقتراحات بهذا لو المشرع الجزائري يتولى بالتنظيم مايرتبط بنهاية العلاقة الوظيفية من أسباب و آثار في قانون واحد، وعدم حرمان الموظف العمومي الذي كان محل عقوبة العزل أو التسريح من التوظيف و جعله يتوقف عن الالتحاق بالوظيفة العمومية لفترة زمنية معينة كعقوبة له؛ إذ يعد حرمان هذا الأخير من الالتحاق بأي وظيفة عمومية مساسا بالمبدأ الدستوري الذي يعطي الحق لكل مواطن في العمل.

خاتمة

وعليه وفي ختام هذه الدراسة نأمل أن تكون هذه الاقتراحات المستوحاة من دراستنا الحالية اقتراحات إجرائية يؤخذ بها لاحقا في سلك الوظيفة العمومية على مستوى الميدان ، وعلى المستوى الاجرائي للدراسات اللاحقة التي من شأنها أن تساهم في البناء والتراكم المعرفي في الجامعة الجزائرية خصوصا والجامعة العربية عموما لا ثراء هذا الموضوع .

ملاحظة تدرج في نهاية الاطروحة في ورقة مستقلة :وعليه في ختام هذه الدراسة نستذكر مقال القاضي البيساني في رسالته إلى عماد الدين الأصفهاني و التي جاء فيها: " ... إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا في يومه إلا قال في غده: لو غير هذا لكان أحسن و لو كان كذا لكان مستحسن و لو قدم هذا لكان أفضل و لو ترك هذا لكان أجمل . و هذا لعمري من أعظم العبر . و هو دليل لاستيلاء النقض على جملة البشر.

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر

النصوص القانونية

القوانين والأوامر

1. القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، يتعلق بالتقاعد ج ر ج ج ، رقم 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983
2. القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ، العدد 17 الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990
3. الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 12-07-1966.
4. الأمر 13-97 المؤرخ في 31 مايو 1997، يعدل ويتمم الفنون 12-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتقاعد، ج ن ج ج ، رقم 38 صادرة بتاريخ 04 جوان 1997 .
5. الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر العدد 46 الصادر بتاريخ 16-07-2006.

المراسيم:

1. المرسوم 616-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983: يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة المهنية لجهة التحرير الوطني والحكومة، ج . ج ج رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983.

قائمة المصادر و المراجع

2. المرسوم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة ج د ج ج رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983 .
3. المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، يحدد التقاعد المسبق، ج ، ج، ج، رقم 34 الصادرة بتاريخ 01 جون 1994.
4. المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج- تي. ج- ج، رقم 74 الصادرة بتاريخ 06 أكتوبر 1998.

ثانيا: المراجع

1- الكتب

- + سليمان قبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، 2003، الأردن.
- + مولود ديدان، مدونة المعاشات و التقاعد، دار بلقيس الدار البيضاء، بدون سنة نشر، الجزائر.
- + عبد اللطيف أرسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر ، بدون سنة نشر، مصر.
- + الماوردي ، الأحكام السلطانية تحقيق أحمد مبارك البغدادي ، مكتبة دار ابن قتيبة ، ط1 سنة 1989 الكويت.
- + قتيبة الدينوري، الإمامة و السياسة (تاريخ الخلفاء) تحقيق علي شبري ، دار الأضواء للطباعة و النشر و التوزيع، ط سنة 1990، الأردن.
- + عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ،دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، مصر، 2004.

قائمة المصادر و المراجع

- ✚ سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، بحث مترجم في مجلة العلوم الإدارية التي تصدرها
الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية ، العدد الأول، السنة الثانية ، جويلية 1970
مصر.
- ✚ سلامة وهيب عياد، الفصل بغير الطريق التأديبي و رقابة القضاء، مكتبة لأنجلو المصرية، بدون
سنة نشر ، القاهرة، مصر.
- ✚ محمد خالد عبد الفتاح ، نظام العاملين المدنيين للدولة ، دار الحقانية، ط 1، 2006، القاهرة،
مصر.
- ✚ محمد ماهر الصواف ، أخلاقيات الوظيفة العامة و العوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق
على المملكة العربية السعودية -مجلة الإدارة العامة - العدد 82 ، مارس 1994 ، المملكة
العربية السعودية.
- ✚ عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، ج1، مطبعة حيرد، 1998،
الجزائر.
- ✚ عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري (دراسة تطبيقية لأسس ومبادئ القانون الإداري
وتطبيقها في مصر)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005.
- ✚ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر و التوزيع، ط1، 2005
- ✚ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة كراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان
المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- ✚ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، التنظيم القانوني للوظيفة العامة، دار الكتب والوثائق القومية، عمان
2012.
- ✚ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.

قائمة المصادر و المراجع

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

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

✚ حدادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية ، المحكمة العليا، ج 2 ،الغرفة الاجتماعية ، الجزائر، 1997.

2- الرسائل و المذكرات

✚ بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق ، كلية الحقوق ، 2016/2017 ، جامعة تلمسان، الجزائر.

✚ عبد العزيز سعد مانع العنزي ، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام ،دراسة مقارنة بين القانون الأردني و الكويتي، رسالة ماجستير ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012، الأردن.

✚ مخروط حنان ، الفصل التأديبي للموظف العمومي في تشريع الوظيفة العامة الجزائري ، مذكرة مكاملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ،جامعة محمد خيضر بسكرة 2012/ 2013، الجزائر.

✚ سعيدة لعموري ،حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة مكاملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة 2012/ 2013، الجزائر.

✚ وسيلة معروف ،الرابطه الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري ، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص منازعات عمومية، 2015/2016 ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ،الجزائر.

قائمة المصادر و المراجع

✚ مسعود عادل وآخرون، فقدان صفة الموظف في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الحقوق تخصص منازعات إدارية ، 2016/2017، جامعة 08 ماي 1945 قلالة ، الجزائر.

✚ محمد الريقط ، نهاية العلاقة الوظيفية العمومية ، مذكرة مكملّة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق ، جامعة بسكرة

ثالثا : المراسلات

✚ المراسلة رقم 1227 / م ع و ع / م ف ت و م / م س / ك ح المؤرخ في 20 أوت 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بئر خادم بالجزائر العاصمة المتعلقة بإجراءات العزل (غير منشورة).

✚ المراسلة رقم 255 / م ع و ع / م ف ت و م / ب ع المؤرخ في 19 مارس 2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى، المتعلقة بإجراءات العزل، (غير منشورة).

✚ المراسلة 672 / م ع و ع / م ف ت / و ما جاء في المؤرخ في 01 جويلية 2007، الصادرة من المديرية العامة للوظيفة، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصبة، المتعلق بإجراءات العزل، (غير منشورة).

✚ المراسلة رقم 893 م ع و ع / م ف ت و م / ل ز / 2015 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجهة لمدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي المتعلق بتبليغ الاعتذارات القانونية الموجودين في حالة الغياب عن العمل، (غير منشورة).

الفهرس

الفهرس

العناوين	رقم الصفحة
أية قرآنية	
الاهداء	
شكر وعرفان	
قائمة الاختصارات	
مقدمة	
الفصل الأول :أسباب نهاية العلاقة الوظيفية لموظف عام	
المبحث الأول: النهاية العادية للعلاقة الوظيفية	
المطلب الأول: النهاية الارادية للعلاقة الوظيفية	
الفرع الأول : الاحالة على التقاعد.	
أولا: تعريف الاحالة على التقاعد.	
ثانيا: أنواع التقاعد	
ثالثا :كيفية الاحالة على التقاعد.	
الفرع الثاني: الاستقالة.	
أولا:تعريف الإستقالة	
ثانيا : أركان الاستقالة	
ثالثا : أنواع الإستقالة	
المطلب الثاني:النهاية اللارادية للعلاقة الوظيفية.	
الفرع الأول: الوفاة.	

	أولا : الوفاة الطبيعية. ثانيا : الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو بمرض مهني. الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية و السياسية أولا: تحديد الحقوق المدنية و السياسية.
	ثانيا: حالات فقدان الحقوق المدنية و السياسية.
	الفرع الثالث: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها أولا: فقدان الارادي للجنسية الجزائرية ثانيا: فقدان الإرادي للجنسية الجزائرية. <u>المبحث الثاني: النهاية غير العادية للعلاقة الوظيفية</u> المطلب الأول: العزل الفرع الأول : مفهوم العزل. الفرع الثاني : إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب المطلب الثاني : التسريح الفرع الأول: مفهوم التسريح
	الفرع الثاني: أنواع التسريح
	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: الآثار المترتبة على نهاية العلاقة الوظيفية
	<u>المبحث الأول: الآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية العادية للعلاقة الوظيفية</u>
	المطلب الأول: الآثار المترتبة على التقاعد الفرع الأول : آثار التقاعد بقوة القانون

	الفرع الثاني: آثار التقاعد بطلب من الموظف العمومي. المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة الفرع الأول : آثار الاستقالة الصريحة الفرع الثاني : آثار الاستقالة الضمنية.
	المطلب الثالث: الآثار المترتبة على الوفاة
	الفرع الأول: آثار الوفاة الطبيعية. الفرع الثاني: آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني. <u>المبحث الثاني: الآثار القانونية و المادية المترتبة على النهاية غير عادية للعلاقة الوظيفية</u> المطلب الأول: الآثار القانونية لانتهاء خدمة الموظف الفرع الأول :مدى اعادة تعيين الموظف بعد انتهاء خدمته
	الفرع الثاني : مدى مساءلة الموظف تأديبيا بعد إنهاء الخدمة
	المطلب الثاني : الآثار القانونية لانتهاء خدمة الموظف
	الفرع الأول: تحديد تاريخ انقطاع الراتب الفرع الثاني : الحق في مكافأة نهاية الخدمة. خلاصة الفصل الثاني الخاتمة
	قائمة المراجع
	الفهرس

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى البحث عن أسباب نهاية العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، وذلك من خلال التعرف على أنواعها ومعانيها والإجراءات القانونية المتبعة فيها

إن الموظفين هم أداة الدولة لتسيير مرافقها فهم المرأة العاكسة لها ولا توجد في ذاتها إلا من خلال الموظفين الذين يعملون باسمها ولحسابها.

إن من مهام الدولة تنظيم وضبط الحياة المهنية للموظف ابتداء من مرحلة توظيفها إلى غاية انتهاء هذه الحياة المهنية بعدة طرق حددتها القوانين.

ولعل ما يهمنا في هذا المقام هو دراسة أسباب إنهاء الخدمة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف في الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي نصت عليها المادة 216 من هذا الأمر و المتمثلة في فقدان الجنسية الجزائرية أو التجرد منها - فقدان الحقوق المدنية - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية- العزل - التسريح- الإحالة على التقاعد- الوفاة. ويتقرر الإنهاء التام بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

Résumé

Notre étude consiste à la recherche des causes de la rupture de la relation du travail en l'égislation algérienne, en identifiant ses types, ses sens et les procédures judiciaires suivies.

Les fonctionnaires de l'Etat sont un outil pour gérer leur équipement publics, ils sont considérés comme un miroir réflecteur de l'Etat qui n'existe pas en même que par les fonctionnaires et les agents qui travaillent pour son nom et son compte.

Le rôle de l'Etat consiste dans l'organisation et le contrôle de la vie professionnelle du fonctionnaire depuis son recrutement jusqu'à la fin de sa vie professionnelle, cela dû par plusieurs méthodes qui sont bien définies par les Lois.

Dans cette étude, nous allons essayer d'étudier les cas des ruptures de la relation du travail spécifiées juridiquement depuis la promulgation de la première Loi sur la fonction publique Algérienne en 1966 jusqu'à l'Ordonnance N°06/03 du 15juillet2006 relative à la fonction publique Algérienne, et qui regroupe les cas suivants :perte ou l'abstraction de la nationalité algérienne ,la perte des droits civils, les démissions acceptées légalement, l'isolation, la démobilisation, la mise à la retraite et le décès.la décision de mise en fin du travail s'effectue par les mêmes formes de la nomination.
