

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

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: - بوقـرين رياض

- رزوقي عبد الغفور

تحت عنوان

النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية

في الجزائر

لجنة المناقشة:

رئيسا
مشرفا و مقررا
مناقشا

جامعة : محمد بوضياف مسيلة
جامعة : محمد بوضياف مسيلة
جامعة : محمد بوضياف مسيلة

الاستاذ: بن النوي الزبير
الأستاذ : ذبيح عادل
الاستاذ : عليوة سليم

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ اعْلَمُوا

>>

<< فَيَسِّرِ اللَّهُ لَكَ مَا تَتْلُو

الآية 105 سورة التوبة.

إهداء

أهدي نمار هذا العمل المتواضع إلى :

روح الأبي الطاهرة " رحمه الله واسكنه فسيح جناته " .

إلى النبي محمدي وهنا علمي وهن ووفرت لي كل شروط الراحة ، أمني الغالية .

إلى من توفقت معها لأجمل اللحظات زوجتي ، إلى أبنائي أبة وأيوب .

إلى جميع إخواني وأخواني كل باسمه ، إلى كل أفراد عائلتي .

إلى جميع زملائي في الدراسة ، وأخص بالذكر منهم " فني في عمرة وفديح مراد " .

إلى صديقي بو عزيز هنام .

إلى كل أفراد الجيش الوطني الشعبي سليل جيش التحرير .

إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد ولو بالدرء في إنجاح هذا العمل .

إلى كل طالب علم .

بو قرين رياض

إهداء

أهدي نمار هذا العمل المتواضع إلى :

إلى الوالدین الكريمین الذین وفروا لي كل شرط الراحة.

إلى جميع إخواني وأخواني كل باسمه ، إلى أبناء أخواني كل باسمه.

إلى مديرة الحرمات الجامعة بالقطب الجامعي ومديرة الإقامة الجامعة خلفة أحمد

إلى كل زملائي بالعمل كل باسمه وأخص بالذكر منهم "سليم، زهير، جبر الهاوي، ياسمي"

إلى الأستاذة بئري.

إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد ولو بالرحاء في إنجاح هذا العمل.

إلى كل طالب علم.

رزوقي عبد الغفور

شكر و عرفان

الحمد لله الذي لا يحمد سواه.

أتوجه بالشكر الجزيل وحميق التقدير والامتنان إلى:

الأستاذ: فديم حادى الذي أشرف على هذا البحث، وتعهده بالصواب في

جميع مراحل إنجازة، وزودني بالنصائح والإرشادات القيمة التي أنارت دربي

للإنجاز هذه المذاكرة، فجزاه الله عني كل خير.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتي الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على جهدهم

في دراسة المذاكرة وتقويمها.

كما لا يفوتني أن أشكر موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد

بوضياف بالمسيلة على التسهيل المقدم، وكذا الإدارات التي استقبلتنا في

إطار إجرائها المقابلات.

قائمة الاختصارات

- 1- ج . ر . ج . ج . د . ش : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 2- ص - ص : من الصفحة إلى الصفحة.
- 3- ص، ص : الصفحة و الصفحة.
- 4- ص : الصفحة.
- 5- ط : الطبعة .
- 6- ج : الجزء.
- 7- ط . ج . م : طبعة جديدة ومنقحة.

مقدمة

تستعين الدولة بمؤسساتها وإداراتها من أجل القيام بتقديم خدماتها لمواطنيها تحقيقاً للمنفعة العامة، وتستخدم في سبيل تحقيق ذلك عدة وسائل أهمها الموظف العمومي، الذي يعد الأداة الوحيدة العاقلة من بين موارد الإدارة، فهو ساعدها المنقذ وعقلها المفكر، وفي سبيل ذلك يخضع لنظام قانوني خاص ومتميز وهو نظام السلك الوظيفي.

وتتجلى أهمية الوظيفة العمومية من خلال اعتبارها أهم المواضيع التي تعكس تصور الدولة، يعبر عنها بأنها مهنة يقوم بها الموظف خدمة للمرفق العام بصفة دائمة، حيث تعلق الدول آمالاً كبيرة على موظفيها، لأنهم يعبرون عن إرادتها ويمثلونها في جميع الميادين، لأن وجود الموظف ضرورة حتمية، فهو مرآة الدولة، فإذا صلح الموظف صلحت الدولة وإذا فسد الموظف فسدت هي الأخرى وتزداد أهمية الوظيفة العمومية بتزايد تعداد الموظفين العموميين، باعتبارهم مؤتمنين على القيام بالخدمة العامة "حيث يعد عنصراً فعالاً في الأداء الإداري للمرافق العمومية وتتوقف عليه كل عناصر الفعالية و الرشادة والكفاية بنسبة 80 % من مقومات التنظيم الإداري"¹.

يبقى تحديد مفهوم الموظف مرتبطاً بالوظيفة العمومية، إلا أن تحديد مدلوله يعد أمراً عسيراً وهو يختلف من دولة لأخرى، حيث تربطه بالإدارة علاقة قانونية و تنظيمية يتدرج من خلالها في مساره المهني على مراحل معينة، بداية بالترشح للوظيفة ثم يأتي التعيين و مرحلة التربص بعدها يرسم في رتبة في السلم الإداري، كما أن الحياة الوظيفية ليست أبدية، فلا بد لها من نهاية وذلك بتوفر الحالات المقررة قانوناً لذا وجب التمييز بين حالات انقطاع وتعليق الرابطة الوظيفية والتي تسمى بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي والمتمثلة في (الانتداب، وضعية خارج الإطار الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية)، حيث يترتب على هاته الوضعيات انقطاع مؤقت للرابطة الوظيفية، و بين حالات نهاية الرابطة الوظيفية بصفة نهائية وهي موضوع الدراسة، و بالتالي تختلف هذه الأخيرة عنها في كونها تنهي الرابطة الوظيفية بصفة نهائية خلافاً للأولى التي تؤدي إما إلى تعليقها أو توقيفها مؤقتاً.

1- عوايدي عمار، (دور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في تفعيل الإدارة العامة الجزائرية) مجلة الفكر البرلماني، العدد الرابع عشر، مجلس الأمة، الجزائر، نوفمبر 2006، ص 175.

وتجدر الإشارة إلى أن نهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر تكون إما إراديا حيث تكون بإرادة و طلب الموظف في حد ذاته ، كما يمكن أن تكون بقوة القانون إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيا جسيما أو فقد أحد شروط التوظيف .

تنوعت العوامل والمعايير التي دفعت لاختيار هذا الموضوع بين عوامل ذاتية وأخرى موضوعية، أما العوامل الذاتية فيمكن حصرها في عوامل شخصية تتجلى في كوني موظف متقاعد، وكذا الميل لدراسة موضوعات الوظيفة العمومية بحكم التخصص العلمي في القانون الإداري.

أما العوامل الموضوعية، فتكمن في القيمة العلمية التي يقدمها لموضوع البحث ، حيث أنه بتسليط الضوء على هذه الجزئية يتيح فرصة البحث وإثراء المعلومات وتبادلها، كما تبرز أهمية الموضوع في كونه يعالج جزئية هامة وحساسة تتعلق بفئة كبيرة من المجتمع وهم الموظفون بالمؤسسات الإدارية العمومية ، حيث يركز هذا الموضوع على نهاية الرابطة الوظيفية والآثار المترتبة عنها ،و يعد موضوع النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر من أهم مواضيع الوظيفة العمومية، لأنه يمس شريحة واسعة من الموظفين الذين قد تنتهي حياتهم الوظيفية بطريقة تعسفية من الإدارة لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما يسمح للإدارة بتسيير مواردها البشرية بفعالية ورشادة من خلال ضبط مخطط تسيير الموارد البشرية.

أما أهمية موضوع النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، فمن الناحية النظرية فتكمن في أنه يعد موضوعا هاما للتعرف على حالات انتهاء الرابطة الوظيفية، وذلك من خلال التطرق للتعريفات الفقهية و التشريعية، وكذا بيان الآثار المترتبة عن كل حالة، كما تتضح أهمية الموضوع من الناحية النظرية أيضا من خلال محاولة إثراء المكتبة القانونية فيما يتعلق بالوظيفة العمومية بهذا النوع من المواضيع، لاسيما أن جل الدراسات قد ركزت في هذا الجانب على مواضيع تأديب الموظف والضمانات المقررة له وأغفلت نوعا ما الطرق الأخرى لنهاية الطبيعة للرابطة الوظيفية.

إن الأهداف التي يسعى موضوع البحث لتحقيقها، تتمثل في محاولة تحليل النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر بين الموظف والإدارة المستخدمة من خلال محاولة الإحاطة بالمفاهيم النظرية و تطبيقات النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، و ذلك من خلال بيان تعريف الحالات والأسس التي يقوم عليها، وكذا آثارها على الموظف ومدى تأثيرها على سير المرفق العام

بانتظام و اضطراد ،وكذا معرفة مدى توفيق المشرع في الموازنة بين حقوق الموظف في إنهاء علاقته بالإدارة ،و مبدأ سير الإدارة بانتظام و اضطراد، ومن خلال استعراض خلفية الموضوع، يمكن القول أن مشكلة موضوع البحث تتجسد أساسا في كيفية معالجة تنظيم المشرع الجزائري لهذه الحالات ، وعليه فإن تجسد ذلك من خلال الإشكال الرئيس التالي:

هل وفق المشرع الجزائري من خلال تنظيمه لحالات وأسباب نهاية الرابطة الوظيفية في الموازنة بين حقوق الموظف وضماناته من جهة وضرورة سير الإدارة بانتظام واضطراد من جهة أخرى؟ وماهي الآثار المترتبة عنها؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية تساؤلات فرعية تساهم في تحليل عناصر الموضوع و استيفاء جوانبه و جزئياته نجلها فيما يلي:

1- ماهي إجراءات تجسيد فقدان شروط التوظيف في إنهاء الرابطة الوظيفية؟

2- ما هو مفهوم الاستقالة و إجراءاتها و شروطها؟

3- ما هو مفهوم التقاعد؟ و ماهي أنواعه ؟

4- هل تعتبر الضمانات القانونية كافية للموظف الذي تم تسريحه لأسباب خارجة عن إرادته؟

وللإجابة على إشكالية البحث وتحقيق أهدافه تم اعتماد المنهج الوصفي من خلال وصف أسباب وحالات نهاية الرابطة الوظيفية باعتبارها ظواهر تمر بالمسار المهني للموظف والتعرف على شروطها وأسبابها ، و كذا المنهج التحليلي من خلال تحليل النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر وبيان تعريف كل حالة و شروط تحققها ، وكذا الآثار المترتبة عنها ، بالإضافة إلى معرفة الضمانات المقررة للموظف في مواجهة قرارات الإدارة المنهية للرابطة الوظيفية ، بالتعرض للنصوص القانونية لمنظمة لها والآراء الفقهية الدارسة لكل حالة، من اجل استخلاص النتائج ثم نقدها لتقديم الحلول للنقائص التي تعثر بها¹.

1- تجدر الإشارة إلى أن موضوع النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية قد سبق تناوله بشكل مختلف في عدة مذكرات ماجستير وماستر تمت الإشارة إليها في قائمة المراجع ،وتختلف هذه الدراسة عنها في أنها تناولت جميع الحالات بإشكالية و منهج مختلف ،كما تناولت التعديلات الأخيرة لقانون التقاعد

إن عملية تنظيم البحث ومحاولة استيفاء جميع جزئياته اقتضت تقسيم الدراسة إلى فصلين و أربعة مباحث، حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى النهاية الطبيعية للرابطة الوظيفية حيث تم تخصيص المبحث الأول لفقدان أحد شروط التوظيف حيث بيّنا في المطلب الأول منه الجنسية وما ينجم عن فقدانها أو التجريد منها ،أما المطلب الثاني فقد عالج فقدان الحقوق المدنية والوفاة وقد خصص المبحث الثاني للتقاعد بين طموح الموظف و قصور الآثار ،حيث تضمن المطلب الأول مفهوم نظام التقاعد واطاره النظري وتناول المطلب الثاني تطبيقات نظام التقاعد في المسار المهني للموظف.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه نهاية الرابطة الوظيفية بطلب الموظف أو بفعل منه، حيث تضمن المبحث الأول الاستقالة بين رغبة الموظف وديمومة الإدارة وتم تخصيص المطلب الأول للاستقالة كحق للموظف أما المطلب الثاني فقد تناول شروط الاستقالة والآثار المترتبة عنها، أما المبحث الثاني فعالج المطلب الأول منه التسريح التأديبي والعزل ، وفي المطلب الثاني تسريح الموظف بغير الطريق التأديبي.

وانتهاء بخاتمة تضمنت حوصلة لما جاء في موضوع البحث إضافة إلى النتائج التي تم التوصل إليها مشفوعة ببعض الاقتراحات.

الفصل الأول: النهاية الطبيعية للرابطة الوظيفية (بقوة القانون)

يبدأ المسار المهني للموظف بطرق وإجراءات محددة ويتدرج بعدها وفق مراحل وعمليات إدارية منظمة، وتنتهي رابطة الوظيفية بالإدارة وفق طرق وحالات محددة في الباب العاشر من الأمر 03/06 ومنها ما يترتب عليها فقدان صفة الموظف بقوة القانون فقدان أحد شروط التوظيف، وفاة الموظف و توفر شروط التقاعد وهذا ما سيتم تناوله في المبحثين المواليين، حيث تناول الأول فقدان شروط التوظيف و الوفاة، وتضمن الثاني التقاعد.

المبحث الأول: فقدان أحد شروط التوظيف

لقد تضمن المطلب الأول فقدان الجنسية أو التجريد منها، وعالج المطلب الثاني فقدان الحقوق المدنية و الوفاة.

المطلب الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها.

يتطلب التعيين في الوظيفة العامة أن يكون الموظف حاملا لجنسية الوطن الذي يريد تولي الوظيفة به، وهذا لكي يتضمن قدرا من الولاء، كما أن الجنسية شرطا من شروط تولي الوظيفة العامة في أغلب تشريعات الوظيفة العمومية العالم.¹

قد يكون فقدان الجنسية إما بالتخلي عنها وكسب أخرى جديدة أو بالتجريد منها²، وهذا ما جاء به الأمر رقم 01/05 المتضمن قانون الجنسية الجزائري³، حيث نص في الفصل الرابع منه على فقدان الجنسية المادة 18، ونصت المادتان 22، 23 على التجريد من الجنسية، حيث تضمن الفرع الأول الجنسية شرط لتولي الوظيفة وبين الفرع الثاني أثر فقدان الجنسية أو التجريد منها.

1- أ. د/ كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، الأردن 2007، ص 226.

2- أ. د/ أحمد عبد الحميد عشوش، القانون الدولي الخاص، المستوى الرابع، فصل دراسي ثاني، كود 422، بدون مكان ودار وسنة النشر، ص 164.

3- أمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل ويتم الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 15، المؤرخ في 27 فبراير 2005.

الفرع الأول: الجنسية شرط لتولي الوظيفة

بالرجوع إلى الأمر: 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد المادة: 75 منه تنص على أنه " لا يمكن أن يوظف أيّا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: أن يكون جزائري الجنسية"¹، من خلال نص المادة نجد أن المشرع الجزائري لم يشترط في الجنسية أن تكون أصلية أم مكتسبة، كما أنه يشترط إثبات الجنسية المتمتع بها من خلال تقديم شهادة الجنسية التي تقدمها المحاكم القضائية²، ضمن ملف التوظيف، وقبل التطرق للآثار المترتبة عن فقدانها يجب بيان تعريفها و الحكمة منها .

أولاً- تعريف الجنسية

إن مصطلح جنسية نجده في الكثير من الأحيان يطلق عل بعض المفاهيم للدلالة ،على ارتباطها بقانون الدولة كجنسية السفينة والطائرة مثلا .

1- موقف المشرع الجزائري من تعريف الجنسية

لقد أخذ المشرع الجزائري بمعياري الجنسية الأصلية وهما اكتساب الجنسية برابطة الدم و اكتسابه برابطة الإقليم³، فالمشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف الجنسية بل وضح من لهم الحق في الجنسية الجزائرية⁴، وبين أنواعها و إجراءات التجريد منها أو فقدانها.

2- التعريف الفقهي

تصدى عدة فقهاء لتعريف الجنسية نذكر منهم الأستاذ أحمد عبد الحميد عشوش بأنها: " رابطة سياسية وقانونية تربط الفرد بالدولة، بحيث نجد أن القانون هو من يحدد نظامها منذ بدايتها إلى غاية زوالها والآثار المترتبة عنها، كما تكشف انتماء الأفراد إلى الدولة التي يحملون جنسيتها، إلى جانب ذلك

1- أمر رقم 03 /06 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق.

2- حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق،

تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2014/2013، ص 17.

3- بوجلال صلاح الدين ، محاضرات في مادة الجنسية ألفت على طلبة سنة ثانية ليسانس قانون خاص، جامعة محمد لمين

دباغين سطيف 2 ، بكلية الحقوق والعلوم السياسية ، سنة 2014/2013 ، ص 10.

4- نصت المادة 06 على أنه : "يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية" .

فهي عنصر من عناصر الحالة المدنية للأفراد ، بحيث يتقرر لهم حقوق و يترتب عليهم واجبات¹.

ثانيا- الحكمة من اشتراط الجنسية في التوظيف

تعتبر الوظيفة خدمة عامة تهدف إلى تحقيق الصالح العام ،وتكمن غايتها في تحقيق مصلحة الوطن من خلال الإحساس بالانتماء إليه و الاعتزاز بخدمته ،إن هذا الاحساس الوطني الذي يقود الفرد إلى التقاني في عمله الوظيفي المسند إليه ، لا يتوفر إلا لدى الموظف الذي يحس بانتمائه لوطنه دون الأجنبي ،من أجل هذا نجد أغلب التشريعات في العالم قصرت على الوطنيين دون سواهم حق تولي الوظيفة العامة، حيث تسعى من خلال ذلك إلى حماية سيادتها واستقرارها ،وكذا تحقيق مبدأ التضامن الوطني ،خشية تسرب الأجانب ،لأن فيه خطر على كيان الدولة ومساس بالمصالح الوطنية، ومن ثمة فإن الأصل في تولي الوظيفة العمومية حق يقتصر على الوطنيين فقط.²

ولقد أخذ المشرع الجزائري كغيره من مشرعي الدول الأخرى بهذه الفكرة وهذا من أجل الحفاظ على السيادة الوطنية ،فقد اشترط على من يريد الترشح للوظيفة أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية حيث نصت المادة 75 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه : " لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :أن يكون جزائري الجنسية"³، وتكتسب الجنسية الجزائرية برابطة الدم كأصل⁴ وبرابطة الإقليم كاستثناء⁵. كما نصت المادة 08 على أنه " إن الولد المكتسب الجنسية الجزائرية بموجب المادة 7 أعلاه يعتبر جزائرياً منذ ولادته و لو كان توفر الشروط المطلوبة قانوناً لم يثبت إلا بعد ولادته"⁶.

1- أحمد عبد الحميد عشوش، مرجع سابق، ص 15.

2- بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون إداري ،جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،بسكرة، 2013/2014، ص، ص 49، 50.

3- أمر رقم 03/06 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

4- نصت المادة 06 من الأمر رقم 01/05 المتضمن قانون الجنسية على أنه: "يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية".

5- نصت المادة 07 على أنه " يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر - الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين ،غير أن الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين يعد كأنه لم يكن جزائرياً قط إذا ثبت من خلال قصوره، انتسابه إلى أجنبي أو أجنبية وأن ينتمي إلى جنسية هذا الأجنبي أو هذه الأجنبية وفقاً لقانون جنسية أحدهما، إن الولد الحديث الولادة الذي عثر عليه في الجزائر يعد مولوداً فيها ما لم يثبت خلاف ذلك،-الولد المولود في الجزائر من أب مجهول و أم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها".

6- أمر رقم 01 /05 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائري ،مرجع سابق.

كما وضع المشرع الجزائري شروطا لاكتساب الجنسية عن طريق التجنس¹، بالرجوع إلى نص المادة 11 من الأمر 01/05 نجد أنه أورد بعض الاستثناءات على اكتساب الجنسية بطريق التجنس²، ويتم منح الجنسية بالوسائل القانونية وهو ما نصت عليه المادة 12 و التي جاء فيها: "يمنح التجنس بموجب مرسوم رئاسي، يمكن أن يغير لقب المعني واسمه، بطلب منه، في مرسوم التجنس، يتولى ضابط الحالة المدنية التأشير في سجلات الحالة المدنية بالبيانات المتعلقة بالتجنس، وعند الاقتضاء، تتغير الأسماء والألقاب بناء على أمر من النيابة العامة."³

الفرع الثاني: أثر فقدان الجنسية أو التجريد منها على المسار المهني للموظف

بما أن الجنسية شرط لتولي الوظائف العامة، فإن فقدانها أو التجريد منها يؤثر على المسار المهني للموظف، ولكي نبين الآثار التي تترتب على فقد الجنسية أو التجريد منه وجب تحديد مفهومها أولا.

أولا- تحديد مفهوم فقدان الجنسية أو التجريد منها

يتم فقد الجنسية بإحدى طريقتين : الطريقة الأولى تغييرها وكسب جنسية جديدة، والطريقة الثانية بالتجريد منها.

1-الفقد بالتغيير

" ترتب على هجر فكرة الولاء الدائم للدولة، أن أصبح للفرد الحق في التخلي عن جنسيته الأصلية، وعادة يتم هذا التخلي من جانبه بقصد اكتساب جنسية دولة أخرى، إذا ما تراخت الروابط التي تربطه بدولته الأصلية، وتوثقت الروابط بينه وبين دولة أخرى، لدرجة تسمح لهذه الدولة بمنحه جنسيتها

1- نصت المادة:10على أنه "يمكن للأجنبي الذي يقدم طلبا لاكتساب الجنسية الجزائرية أن يحصل عليها بشرط: أن يكون مقيما في الجزائر منذ 7 سنوات على الأقل بتاريخ تقديم الطلب، أن يكون مقيما في الجزائر وقت التوقيع على المرسوم الذي يمنح التجنس، أن يكون بالغاً سن الرشد، أن تكون سيرته حسنة ولم يسبق الحكم عليه بعقوبة تخل بالشرف، أن يثبت الوسائل الكافية لمعيشته، أن يكون سليم الجسد والعقل، أن يثبت اندماجه في المجتمع الجزائري، قدم الطلب إلى وزير العدل الذي يستطيع دائما رفضه ضمن شروط المادة 26 بعده".

2- نصت المادة 11 من الأمر 01/05على أنه "يمكن للأجنبي الذي قدم خدمات استثنائية للجزائر أو المصاب بعاهة أو مرض جراء عمل قام به خدمة للجزائر أو لفائدتها، أن يتجنس بالجنسية الجزائرية، بغض النظر عن أحكام المادة 10 أعلاه ، ويمكن أيضا للأجنبي الذي يكون في تجنسه فائدة استثنائية للجزائر أن يتجنس بالجنسية الجزائرية، بغض النظر عن الشروط المنصوص عليها في المدة 10 أعلاه، إذا توفي أجنبي عن زوجه وأولاده وكان بإمكانه أثناء حياته أن يدخل في الصنف المذكور في الفقرة الأولى أعلاه، فيمكن هؤلاء أن يطلبوا تجنسه بعد الوفاة في نفس الوقت الذي يطلبون فيه تجنسهم."

3- أمر رقم 01/05 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، مرجع سابق.

ولما كان الأصل أن الفرد لا يتمتع إلا بجنسية واحدة، فإن اكتسابه لجنسية جديدة، قد يؤدي إلى زوال جنسيته القديمة عنه، وهذا الفقد هو ما يسمى فقد الجنسية بتغييرها، ويترتب عليه عادة حلول جنسية جديدة محل الجنسية السابقة¹، نذكر حالة الجزائري الذي اكتسب عن طوعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية، حيث نصت عليه المادة 18 من الأمر رقم 01/05 المتعلق بقانون الجنسية²، حيث يشترط المشرع هنا أن يكون اكتساب الجنسية طوعية وبطلب منه وأن لا تكون مفروضة عليه كما لو كانت بحكم القانون.³

2- الفقد بالتجريد

إن فكرة رابطة الجنسية تقوم على توافر عناصر تكفل ولاء الأفراد للدولة التي يحملون جنسيتها، يأتي التجريد من الجنسية كجزء على الأعمال التي قام بها فذهبت بولائه للدولة، ولقد جاء التجريد تطبيقاً لمبدأ حرية الدولة في تنظيم الجنسية، ويتميز الفقد بالتجريد، بأنه جزء توقعه الدولة بإرادتها المنفردة⁴، ولقد نصت المادة 20 من الأمر رقم 01/05 المتعلق بقانون الجنسية على بداية سريان أثر فقدان الجنسية⁵، وقد نصت المادة 17 الفقرة 2 "يصبح الأولاد القصر لشخص اكتسب الجنسية الجزائرية بموجب المادة 9 من هذا القانون جزائريين في نفس الوقت كوالدهم، على أن لهم حرية التنازل عن الجنسية الجزائرية خلال سنتين ابتداء من بلوغهم سن الرشد"، ويتم التجريد من الجنسية بمرسوم بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته، وله أجل شهرين للقيام بذلك.

1- أحمد عبد الحميد عشوش، مرجع سابق، ص 124.

2- أمر رقم 01/05، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، مرجع سابق.

3- بوجلال صلاح الدين، مرجع سابق، ص 21.

4- أحمد عبد الحميد عشوش، مرجع سابق، ص 125.

5- نصت المادة 20 على أنه: "يبدأ في ثلاث حالات و هي:

أ- في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1، 2 و 3 من المادة: 18 من نفس القانون ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعني بالأمر بالتنازل عن الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية .
المادة 18 الفقرة 1 ، 2 و 3 : "يفقد الجنسية الجزائرية:

- الجزائري الذي اكتسب عن طوعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية
- الجزائري، ولو كان قاصراً، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية
- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية"
ب- في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 4 من المادة 18 ، ابتداء من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من قبل المعني بالأمر و الموجه إلى وزير العدل.

ونصت المادة: 18 الفقرة 4 " الجزائري الذي يعلن عن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 أعلاه ."

ثانيا: إجراءات تجسيد و تطبيق فقدان أو التجريد من الجنسية على الموظف وآثارها

بالرجوع الى المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أنها بينت آثار فقد الجنسية أو التجريد¹.

وتكون إجراءات تجسيد وتطبيق فقدان أو التجريد من الجنسية بأحكام قضائية في حق الموظف، وبالرجوع إلى ما جاء في الأمر رقم 01/05 المتعلق بقانون الجنسية نجد المشرع فصل في المنازعات المتعلقة بالجنسية في الفصل السادس، وقد نصت المواد 35 و 36 منه على كيفية إثبات فقد أو التجريد من الجنسية.²

أثر فقدان الجنسية أو التجريد منها

نصت المادة 21(معدلة) من الأمر رقم 01/05 المتعلق بقانون الجنسية على أنه "لا يمتد أثر فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها في المادة 18 من نفس القانون إلى الأولاد القصر"، كما نصت المادة: 24(معدلة) من الأمر رقم 01/05 المتعلق بقانون الجنسية على "لا يمتد التجريد من الجنسية إلى زوج المعني وأولاده القصر"، غير أنه، يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا كان شاملا لأبويهم³، وعليه يترتب عنها فقدان الجنسية أو التجريد منها انتهاء الرابطة الوظيفية و فقدان صفة الموظف و بالتبعية عدم الخضوع لنظام القانوني للوظيفة العمومية.

بعد أن تم التطرق إلى الجنسية والآثار المترتبة على فقدانها أو التجريد منها سنتناول فقدان الحقوق المدنية والوفاة و أثرهما على المسار المهني للموظف.

1- نصت المادة 216 من الأمر 03/06 على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: - فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،...".

2- نصت المادة 35 على أنه: "يثبت فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1 و 2 و 3 من المادة 18 المذكورة أعلاه بنظير المرسوم"، وعندما ينتج فقدان عن التصريح بالتخلي عن الجنسية المنصوص عليه في المادة 17 أعلاه، فإن إثبات فقدان يتم بالإدلاء بشهادة من وزير العدل، تثبت أن التصريح بالتخلي قد وقع عليه بصورة قانونية، ويثبت التجريد من الجنسية الجزائرية بنظير المرسوم.

ونصت المادة 36 على أنه: "يتم في كل الحالات، إثبات تمتع الشخص بالجنسية الجزائرية أو عدم تمتعه بها بالإدلاء بنسخة من حكم قضائي بت فيه نهائيا و بصورة أساسية.

3- أمر رقم 01/05، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، مرجع سابق.

المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية والوفاة

يتمتع المواطن بالعديد من الحقوق والحريات التي تعد من دعائم دولة القانون ، كما لها عدة تصنيفات من أهمها الحقوق المدنية، حيث يعتبر التمتع بها شرط أساسي لتولى الوظيفة في التشريع الجزائري ،لذا فإن فقدان أحد الحقوق المدنية يترتب عليه أن يفقد الموظف وظيفته ، كذلك هو الحال بالنسبة للوفاة، لذا تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين ،تضمن الفرع الأول فقدان الحقوق المدنية والآثار المترتبة عنها وعالج الفرع الثاني الوفاة و آثارها.

الفرع الأول: أثر فقدان الحقوق المدنية على الرابطة الوظيفية

لقد اعتبر المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية أن التمتع بالحقوق المدنية، شرط من شروط التوظيف حيث نصت عليه المادة 31 فقرة 2 على أنه: " لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفر فيه ما يلي: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية "،¹ وهذا ما أكدته المادة 75 من الأمر 03/06، حيث جاء فيها " لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية : أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية "، كما نصت المادة 216 من نفس الأمر على أنه " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : فقدان الحقوق المدنية "،² إن فقدان الموظف لحقوقه المدنية بسبب حكم قضائي تجعله في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه، ويؤدي إلى إنهاء رابطة الوظيفية، وقبل التطرق للآثار المترتبة عن فقدان الحقوق المدنية ، وجب التطرق أولاً لمدلولها.

أولاً: تحديد مفهوم فقدان الحقوق المدنية

يتمتع الإنسان بجملة من الحقوق، نذكر منها الحقوق المدنية وهي حقوق مقررة للأفراد حماية لحرياتهم وتمكينهم من مزاولة نشاطهم المهني، ففقدانها يعد عقوبة من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص جاء بها القانون رقم 23/06 المتضمن قانون العقوبات، بحيث نص في المادة 09 منه على أن: "العقوبات التكميلية هي : الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية"³.

1- مرسوم رقم 59/85 المؤرخ 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر ج ج د ش ، عدد 13، مؤرخة في 24 مارس 1985.

2- أمر رقم : 03 /06 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

3- قانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2006، يعدل ويتم الأمر رقم: 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات ، ج ر ج ج د ش ، عدد 84، مؤرخة في 24 ديسمبر 2006.

كما بينت المادة 9 مكرر 1 من نفس القانون تفاصيل الحرمان من الحقوق المدنية و العائلية.¹

ثانيا : تطبيقات فقدان الحقوق المدنية على المسار المهني للموظف

نصت المادة :9 مكرر 1 الفقرة الأخيرة من القانون رقم 06-23 على أنه " في حالة الحكم بعقوبة جنائية، يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها (10) سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه" و أشارت المادة :14 من نفس القانون على أنه: " يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 ، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5سنوات)، وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه"

وفي هذا الصدد ،فإن إنهاء صفة الموظف بسبب تسليط العقوبة عليه لها آثار سلبية على الموظف، حيث يفقده كافة حقوقه المنصوص عليها في الفصل الأول بعنوان الضمانات وحقوق الموظف وواجباته من الأمر 03/06 ، زيادة على حرمانه من الالتحاق أو الترشح مجددا للوظيفة العمومية، مالم يرد اعتباره، لذا فإن التحقيق الإداري المسبق الذي تجريه الإدارة على الموظف الجديد و طلب صحيفة السوابق القضائية لهما دور في التأكد من توفر هذا الشرط²، في حالة صدور حكم مفاده فقدان الموظف لأحد الحقوق المدنية ، فإن الإدارة المستخدمة تصدر مقرر العزل بناء على الحكم الصادر ضد الموظف ، تقوم بإرسالها إلى المراقب المالي على مستوى الولاية للتأشير عليها (رقابة قبلية) ، بعدها تخطر بها مفتشية الوظيف العمومي على مستوى دائرة الاختصاص (رقابة بعدية)³.

1- نصت المادة 9 مكرر 1 على أنه: "يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في : العزل و الإقصاء من الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة ، الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام ، عدم الأهلية أن يكون مساعدا محلفا ، أو خبيراً، أو شاهداً على أي عقد، أو شاهداً أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال، الحرمان من الحق في حمل الأسلحة ،وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً أو مدرسا أو مراقبا ،عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيدا ،سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها".

2- قانون رقم 23/06، الذي يتضمن قانون العقوبات، مرجع سابق.

3- مقابلة مع السيد بن صوشة الساسي ،المدير الفرعي للمستخدمين والتكوين بجامعة مسيلة ، مكتب المدير بمقر القطب الجامعي ،بتاريخ 08 مارس 2017 ،(أذن بالنشر).

الفرع الثاني : الوفاة

تنتهي الحياة الوظيفية بصفة طبيعية وعادية بسبب الوفاة ، فب وفاة الموظف تنقطع جميع أعماله الوظيفية حسب نص المادة 216 أمر 03/06 ، وهذا ما ينجر عنه أضرار تلحق بأسرته، الشيء الذي جعل المشرع الجزائري يقوم بتنظيم هذا الخطر بقوانين التأمينات الاجتماعية، وذلك لتوفير الحماية لأسرة المتوفى المؤمن عليه، لأن وفاة رب الأسرة يؤدي إلى فقدان الدخل الذي كانت تعتمد عليه في قضاء حاجاتها اليومية¹، لذا وجب أولا تحديد مفهوم الوفاة ثم آثارها و إجراءات تجسيدها.

أولا- تحديد مفهوم الوفاة

" المقصود بالموت مفارقة الروح للبدن، أو هو انقطاع الحياة عن البدن انقطاعا تاما، وهذا هو المعنى المتعارف عليه عند الجميع ويمر الموت في الغالب بعدة مراحل، تتمثل في توقف القلب والرئتين عن العمل، ثم توقف وصول الدم المحمل بالأكسجين إلى المخ، فتموت خلاياه، ثم تموت بعد ذلك خلايا الجسم"².

وتعتبر الوفاة واقعة طبية وقانونية، لكنها طبية أكثر منها قانونية ، ولقد جاء القانون من أجل ضبط تصرفات الأطباء تجاه هذه الواقعة، بحيث وضع نصوص قانونية تحدد كيفية إثبات واقعة الوفاة والإعلان عنها ، وذلك لأنه يترتب عليه مسؤولية إن حدث خطأ في تطبيق القواعد القانونية ، وقد جاءت هذه القواعد من أجل توفير الحماية القانونية للأطباء وحماية الشخص المتوفى، و نظم للمشرع الجزائري هذه المسألة في قانون حماية الصحة و ترقيتها³، حيث تناول واقعة الوفاة في القانون رقم 13/08، يعدل ويتم القانون رقم 05/85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، حيث نصت المادة: 164 على أنه: " لا يجوز انتزاع الأنسجة والأعضاء من الأشخاص المتوفين ، إلا بعد الإثبات الطبي والشرعي للوفاة، حسب المقاييس العلمية التي يحددها الوزير المكلف بالصحة...".

-
- 1- ريقط محمد ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، بسكرة ، 2014/2015 ، ص 19.
 - 2- حيدرة محمد، تشريح الجثث والانتفاع بأعضاء الميت في الشريعة الإسلامية والقانون الطبي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،مستغانم ، 2001 ، ص 61.
 - 3- حليلو طارق ، الحماية الجنائية لحرمة الميت بين الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في العلوم الإسلامية ، تخصص شريعة وقانون، جامعة الشهيد حمه لخضر ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، الوادي ، 2013/2014 ، ص 41.

كما نصت المادة 167 من نفس القانون على أنه: "يجب أن يثبت الوفاة طبيبان على الأقل عضوان في اللجنة وطبيب شرعي وتدون خلاصتهم الإثباتية في سجل خاص"¹، كما نجد المرسوم التنفيذي رقم 80/16 الذي يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، قد نص في المادة 02 على أنه "يجب على كل طبيب مرخص له بالممارسة يثبت الوفاة أن يعد ويحرر في نسخة واحدة شهادة طبية للوفاة حسب النموذج الملحق بهذا المرسوم"²، كما يجب ويصادق عليها بالإمضاء و الختم الشخصي.

وفي سابقة جاء بها قرار وزاري صادر عن وزير الصحة يحمل رقم 39/89 الصادر بتاريخ 1989/03/26 ، المتعلق بنقل و زراعة الأنسجة بحيث نص على أن الموت المعتقد بها هي موت المخ ، وحدد في المادة الأولى منه العلامات الواجب توافرها للقول بموت المخ (الموت الدماغى) ، وحدد في المادة الثانية عدد لجنة الأطباء الذين يجب أن يعاينوا الوفاة، " وقد استقر الطب الحديث على أن موت خلايا المخ هو معيار موت الإنسان موتا حقيقيا؛ حيث يترتب على ذلك توقف المراكز العصبية العليا عن عملها، ويستحيل بذلك إعادة الحياة إلى المخ، وبالتالي إلى الجسم."³

ثانيا - آثار وفاة الموظف وإجراءات تجسيدها

إن نهاية الرابطة الوظيفية بسبب الوفاة لا يثير إشكالا يتعلق بالموظف في حد ذاته، بل يثير الإشكال حول ما يترتب لذوي حقوق المتوفي من حقوق ، وحتى يتم تفصيل ذلك وجب التمييز بين آثار الوفاة الطبيعية وآثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني.⁴

1- آثار الوفاة الطبيعية

إن وفاة الموظف لا يترتب عليها أي آثار في ذمة المتوفى، لكنها ترتب آثارا بالنسبة لذوي الحقوق⁵ ، وهذا ما جاء به القانون رقم 05/15 المؤرخ في أول فبراير 2015 ، يعدل و يتمم القانون رقم 83 / 11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث نصت المادة 02 منه على أنه: " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض ، الولادة ، العجز ، الوفاة" .

1- قانون رقم 13/08 المؤرخ في 20 يوليو سنة 2008 ، يعدل ويتمم القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16 فبراير 1985 ، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج ر ج د ش ، عدد 44 ، مؤرخة في 03 غشت 2008.

2- مرسوم تنفيذي رقم 80/16 المؤرخ في 24 فبراير سنة 2016، يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، ج ر ج د ش ، عدد 14 مؤرخة في 28 فبراير 2016

3- حليلو طارق ، مرجع سابق ، ص- ص 42 - 61.

4- ريقط محمد ، مرجع سابق ، ص 19 .

5- المرجع نفسه ، ص 22.

كما وضع المشرع في نص المادة 47 من لهم الحق في الاستفادة من تأمين المتوفى بقوله: " يستهدف التأمين على الوفاة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى، المعرفين في المادة 67 ".
وبين المشرع في نص المادة 48 على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل منحة رأسمال الوفاة عن اثنتي عشر (12) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون ، كما أنه يدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له اجتماعيا إلى ذوي الحقوق ،ولقد شرح في نص المادة 50 كيفية توزيع منحة الوفاة في حالة تعدد ذوي الحقوق بقوله: " في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط".
و لقد عدد المشرع ذوي حقوق المتوفى في نص المادة 67 و هم :

- 1- زوج المؤمن له اجتماعيا،
- 2-الأولاد المكفولين والذين يقل عمرهم عن 18 سنة،
- 3-أصول المؤمن له أو أصول زوج المكفولين لما تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.¹

كما أقر المشرع لذوي الحقوق معاش منقول في المادة: 30 من القانون رقم 15/16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتم القانون رقم 83 / 12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، و التي جاء فيها: "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه ، من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"، كما نصت المادة 33 من نفس القانون على أنه: "لا يجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدو قبل الوفاة أو خلال 305 يوم التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر ،ويلغى المعاش المنقول للأرملة في حال تزوجها من جديد و ينقل إلى الأولاد الذين عهدت حضانتهم إلى أشخاص آخرين ،أما إذا كان المتوفى غير متمتع بمعاش يحسب المعاش المنقول لذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يحصل عليه عند تاريخ وفاته ، و يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاشات في اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة، غير أنه يتم دفع معاش المتوفى الذي حل أجله بعد تاريخ الوفاة إلى ذوي الحقوق على قدر الفترة الواقعة بين تاريخ هذا الاستحقاق و تاريخ أول مستحق من الامتيازات المنقولة².

1- قانون رقم 15-05 المؤرخ في أول فبراير 2015 ، يعدل و يتم القانون رقم 83 - 11 المؤرخ 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج د ش ، عدد 07 ، مؤرخة في 12 فبراير 2015.

2- قانون رقم 15/16 مؤرخ 31 ديسمبر 2016 ،يعدل و يتم القانون رقم 83 / 12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر ج د ش ، عدد 78 ، مؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

2- آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

تطرق المشرع الجزائري للتعريف بحوادث العمل والأمراض المهنية في نص المادة 07 من الأمر 96/ 19 المؤرخ في 6 يوليو 1996، يعدل ويتم القانون 83/ 13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حيث جاء فيها أنه: "يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء: - القيام خارج المؤسسة بمهنة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم ، - ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها، مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل". وأضافت المادة 08 من نفس الأمر "يعتبر أيضا كحادث عمل حتى و لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء: النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة، والقيام بعمل متفان للصالح العام أو انقاذ شخص معرض للهلاك"، ونجد المشرع قد أشار في نص المادة 63 من نفس الأمر إلى الأمراض المهنية، والتي قد تصيب الموظف بمناسبة أدائه لعمله، حيث جاء فيها: "يعتبر كأمراض مهنية كل أضرار التسمم والتعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر تأهيل مهني خاص"¹.

أحيانا يبلغ حادث العمل أو المرض المهني درجة من الجسامة، بحيث يؤدي بالموظف إلى الوفاة هذا الأخير يمكن أن يترك أشخاصا خلفه وهم ذوي الحقوق الذين كانوا تحت رعايته، وسبق تحديدهم²، كما توجب أغلب الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الحق في التعويض لذوي حقوق العامل أو الموظف الهالك جراء حادث العمل أو المرض المهني ،و تعتبر هذه التعويضات إضافية عن تلك التي تمنحها تشريعات الضمان الاجتماعي³، وبغض النظر على معاش التقاعد المنقول التي سبق تفصيله، فإنه يترتب لذوي الحقوق منحة وفاة، و لقد نص المشرع في نص المادة 52 من الأمر 96/ 19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق"، ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة والمنحة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية، ويعتبر ريع الوفاة الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي ويسقط الحق في الحصول عليه في حالة وفاة المستفيد وفي حالة إعادة زواج الأرملة⁴.

- 1- أمر 96/ 19 المؤرخ 6 يوليو سنة 1996، يعدل ويتم القانون 83/ 13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر ج د ش ،عدد 42 ،مؤرخة في 07 يوليو 1996.
- 2- قالية فيوز، الحماية القانونية للعامل من الأخطاء المهنية ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية ،جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تيزي وزو ، 2012، ص 116.
- 3- بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية ، الجزائر، 2010، ص 94.
- 4- قالية فيوز ،مرجع سابق، ص 117.

ولقد عالج المشرع مسألة ريع الوفاة في القانون رقم 05/15 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹، فنجد في نص المادة 51 منه بين من لهم الحق في الاستفادة من ريع الوفاة حيث نص " يستفيد ذوو الحقوق من معاش العجز ، أو معاش التقاعد، أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث العمل"²، كما نجده ايضا في نص المادة 53 من الأمر 19/ 96 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ينص على أنه:"إذا أسفر حادث العمل عن الوفاة يدفع ريع لكل من ذوي الحقوق..."³، وسنبين فيما يلي إجراءات الاستفادة من معاش التقاعد و منحة الوفاة.

1- الإجراءات الواجب اتخاذها للاستفادة من معاش التقاعد المنقول : هناك حالتين

- 1- أ- وفاة المؤمن له و هو متحصل على معاش: على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد و تكوين الملف الضروري للحصول على معاش.
- 1- ب- وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش :ينبغي على ذوي الحقوق أن يتوجهوا للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لماكن المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول.

1- ج- تشكيل ملف المعاش المنقول: لتشكيل ملف المعاش المنقول يجب تقديم الوثائق التالية:

- ملء استمارة مقدمة (تسلم من مصالح الصندوق)، وتقديم شهادة الوفاة لصاحب المعاش الأصلي وشهادة عائلية للحالة المدنية، إن لم تكن منحة المؤمن قيد حياته يتعين إضافة الوثائق التالية :
- تقديم شهادات العمل التي تثبت النشاط المهني للمتوفى.
- شهادة الأجر المدفوعة خلال 5سنوات الأخيرة السابقة لتاريخ الوفاة.⁴
- يحدد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق حسب النسب التي يحددها التشريع في المادة 34 من القانون رقم 15/16 مؤرخ 31 ديسمبر 2016، والمتعلق بالتقاعد، حسب الحالات الآتية:
- للزوج فقط في غياب ذوي حقوق آخرين 75 % من مبلغ معاش الهالك.
- الزوج مع ذو حق آخر 50% للزوج من المعاش المباشر 30 % لذي الحق الآخر من المعاش المنقول.

1- أمر رقم 19/ 96، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

2- قانون رقم 05/15، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

3- أمر رقم 19/ 96، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، مرجع سابق

4- وزارة صالحي الواسعة ،المخاطر المضمومة في قانون التأمينات الاجتماعية- دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري - رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون الخاص ،جامعة منتوري قسنطينة ،كلية الحقوق ،2006/2007 ، ص334.

- الزوج مع ذوي حقوق آخرين 50 % للزوج و 40 % لذوي الحقوق الآخرين تقسم بينهم بالتساوي من المعاش المباشر.

- لا يوجد زوج ويوجد ذوي حقوق آخرين، 90% تقسم بين ذوي الحقوق في حدود 45 % إذا كان ذو الحق طفل 30 % إذا ذو الحق أصل، في حالة طفلين 45% لكل واحد.¹

ب- الإجراءات الواجب اتخاذها للاستفادة من منحة الوفاة ورأسمال الوفاة

يجب على ذوي الحقوق الراغبين في الحصول على منحة الوفاة أو رأسمال الوفاة التوجه إلى وكالة الضمان الاجتماعي التي كان تابعا لها الهالك المؤمن اجتماعيا، من أجل استخراج استمارة، بحيث تملأ الاستمارة و تودع لدى الوكالة مرفقة بالملف التالي :

- 1- شهادة تثبت وفاة المؤمن له تسلم من قبل مصالح البلدية التي كان يقيم بها المتوفى.
- 2- شهادة عائلية للحالة المدنية مؤشر على جانبها بالمعلومات المطلوبة.
- 3- بطاقة الترقيم للضمان الاجتماعي للمؤمن له المتوفى حتى يثبت انتمائه للضمان الاجتماعي.
- 4- كشف آخر أجر شهري أو شهادة عمل والأجر للمؤمن عليه المتوفى تصدر عن صاحب العمل أو المستخدم، وذلك لتحديد منحة الوفاة، وإذا كان المتوفى متقاعد تقدم شهادة التقاعد تصدر عن وكالة التقاعد التي يتبع لها المؤمن عليه المتوفى.²

وإذا كان طلب رأسمال الوفاة مقدم من الأصول أو أحدهما يجب أن تضاف إلى هذه الوثائق:

- 1- وثيقة تثبت أن الأصول أو أحدهما كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى متكفلا بهم.
 - 2- شهادة الدخل في حالة ما إذا كان صاحب دخل أو عديم دخل.
- عند دفع الملف تقوم وكالة الضمان الاجتماعي بدفع رأسمال الوفاة لذوي الحقوق بواسطة صك بريدي أو عن طريق حساب بريدي جاري، أو حوالة حق.³
- بعد التطرق لفقدان الجنسية أو التجريد منها وفقدان الحقوق المدنية أو الوفاة كعوامل يترتب عليها نهاية طبيعية للرابطة الوظيفية، فإن التقاعد هو عامل آخر أولاه المشرع جانبا كبيرا من الاهتمام، لذا وجب التطرق له في المبحث الثاني.

1- قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

2- زرارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص 336

3- المرجع نفسه، ص 340.

المبحث الثاني : تقاعد الموظف و الآثار المترتبة عنه

التقاعد حق من الحقوق الاجتماعية للعامل والموظف، ويعبر عن التقاعد بأنه النهاية الطبيعية للحياة الوظيفية بالنسبة للموظف، كما أنه حدث مهم بالنسبة للإدارة المستخدمة وللموظف على السواء¹، وتكون هذه النهاية الطبيعية ببلوغ الموظف سن التقاعد وتوفر شروط معينة ومحددة بالنصوص التشريعية²، وقد تضمن المطلب الأول مفهوم التقاعد وإطاره النظري، وعالج المطلب الثاني تطبيقات نظام التقاعد في المسار المهني للموظف.

المطلب الأول : مفهوم نظام التقاعد وإطاره النظري

يعد التقاعد من أكثر المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا من حيث دراستها، بحيث تطرقت لتعريفه العديد من العلوم، كالعلوم القانونية، السياسية والاجتماعية، لذا نجد له العديد من التعاريف المتباينة كل حسب الزاوية التي ينظر منها³، حيث تضمن الفرع الأول تعريف التقاعد وتمييزه عن النظم المشابهة له، وبين الفرع الثاني أساس نظام التقاعد وأهدافه.

الفرع الأول : تعريف التقاعد وتمييزه عن النظم المشابهة

تضمن هذا الفرع التعريف التشريعي والفقهني للتقاعد، كما بين النظم المشابهة له وميزها عنه.

أولا : تعريف التقاعد

بغية الإحاطة بالإطار المفاهيمي للتقاعد وجب تعريف التقاعد من الناحية القانونية والفقهية.

1- موقف المشرع من تعريف التقاعد

لقد بين المشرع الجزائري في نص المادة 03 من القانون رقم 15/16 المتعلق بالتقاعد بأن التقاعد هو: "حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة"⁴.

1- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2010، ص 224.

2- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 331.

3- جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2002/2003، ص 26.

4- قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

2- التعريق الفقهي

يقوم الفقه بدور هام في تحليل و شرح و نقد النصوص و المفاهيم القانونية ، و قد تعرض عدة فقهاء لتعريف التقاعد، نذكر منهم : الدكتور أحمية سليمان بأنه: " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"¹، كما عرفه الدكتور مقدم سعيد بأنه : "الانتهاء الطبيعي للعلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة و يكون ببلوغ الموظف سن التقاعد المحدد قانونا ب 60 سنة".²

ثانيا : تمييز التقاعد عن النظم المشابهة

إن تمييز التقاعد عن الحالات الأخرى المشابهة له يقتضي الإجابة على بعض التساؤلات.
فإذا افترضنا أن التقاعد اختياري فهل يمكن القول بأنه استقالة ؟ وإن كان إجباريا فهل هو تسريح ؟ لذا وجب تمييز التقاعد عن الاستقالة ، وتمييزه عن التسريح.³

1- تمييز التقاعد عن الاستقالة

تعرف الاستقالة حسب الأمر 03/06 المادة 217 بأنها: "حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"⁴، حيث يمكن للموظف أن يقدم طلبا لقطع علاقته بالوظيفة والمتمثل في طلب الاستقالة إلى الإدارة المستخدمة حسب الشروط المنصوص عليها في المواد 218 و 219 من الأمر 03/06، وتكمن أوجه الشبه في أن كليهما يكون بطريقة إرادية أي بطلب من الموظف، كما أن النتيجة واحدة و هي نهاية الرابطة الوظيفية بصفة دائمة ،كما أن المشرع اعتبرهما حق من حقوق الموظف ،وتكمن أوجه الاختلاف في شروط كل حالة، ونجد أيضا بأن المتقاعد يستفيد من معاش التقاعد ،على عكس الموظف المستقيل الذي لا يحصل على معاش ولكي يتقاعد الموظف يجب عليه بلوغ سن التقاعد لكن الموظف المستقيل لا يشترط فيه سن معين لتقديم طلب الاستقالة.⁵

1- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-، ديوان المطبوعات الجامعية ج 2،الجزائر 1998،ص340

2- سعيد مقدم، مرجع سابق ، ص331.

3- جعيجع حسين ، مرجع سابق ، ص 36.

4- أمر رقم 03/06 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

5- جعيجع حسين ، مرجع سابق ،ص36.

2- تمييز التقاعد عن التسريح غير التأديبي

يتشابه التقاعد والتسريح غير التأديبي في كونهما يكونان بغير إرادة الموظف، فالموظف الذي توفرت فيه شروط محددة قانوناً، فإن الإدارة تلزمه بالتقاعد، كذلك التسريح غير التأديبي الذي يكون بإرادة الإدارة ولا إرادة للموظف فيه، أما أوجه الاختلاف فتكمن في:

- أ- تكون الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف، بينما يكون التسريح غير التأديبي بقرار من الإدارة.
 - ب- الموظف المتقاعد يحصل على معاش التقاعد بينما المسرح بسبب غير تأديبي يحصل على تعويض على التسريح، كما أن تسريح المتربص يكون بدون إشعار مسبق أو تعويض مسبق.
 - ج- الموظف المتقاعد لا يمكنه العودة إلى وظيفته، كما لا يمكنه شغل وظيفة أخرى¹.
- ومن خلال هذه المقارنة نخلص إلى أن التقاعد نظام ومفهوم مستقل وقائم بذاته له أسباب وإجراءات وآثار خاصة.

الفرع الثاني : أساس نظام التقاعد وأهدافه

بعدما تطرقنا لتعريف التقاعد وتميزه عن النظم المشابهة له وجب التطرق لأساسه القانوني وبيان أهدافه، حيث يعتبر التقاعد حق من حقوق الموظف المهنية والاجتماعية، فهو يقوم على أساس قانوني كما أنه يحقق عدة أهداف.

أولاً - أساس التقاعد

لقد تأسس نظام التقاعد على المبادئ التي يكرسها الدستور والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقانون العمل، بحيث لخصت المادتان: 01 و 02 من القانون رقم 15/16 المتعلق بالتقاعد، أساس نظام التقاعد على أنه: يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد، وتوحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات، وكذا توحيد التمويل، كما نصت المادة 03 على ضمان معاش للتقاعد، حيث جاء فيها أنه: "يشكل معاش التقاعد حقاً ذا طابع مالي و شخصي يستفاد منه مدى الحياة".²

ثانياً - أهداف التقاعد

حسب الأساس القانوني لنظام التقاعد، فهو ذو طابع اجتماعي بالدرجة الأولى ويهدف إلى:

1- جميع حسين ، مرجع سابق ، ص 39.
2- قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق.

- 1- تحقيق العدالة من خلال تحقيق الأمن الاجتماعي.
 - 2- تحقيق الإنصاف من خلال توزيع الدخل بين فئة الموظفين و فئة المتقاعدين.
 - 3- تحقيق الاستمرارية بمعنى أن نظام التقاعد يدوم لعدة أجيال، وذلك من شأنه تحرير الموظف من الخوف على مصيره و مصير أسرته.¹
- وبعد التطرق إلى الإطار النظري للتقاعد يجدر التعرف على إطاره التطبيقي في المسار المهني للموظف.

المطلب الثاني : تطبيقات نظام التقاعد في المسار المهني للموظف

على الرغم من اعتبار التقاعد حق من حقوق الموظف إلا أن الاستفادة منه و تجسيده يتطلب توفر عدة شروط تختلف حسب نوع التقاعد ،وتكون الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف يقدم إلى الإدارة المستخدمة ولا يتقرر التقاعد إلا بعد موافقتها ،وبعد أخذ رأي الصندوق الوطني للتقاعد² ،بحيث تضمن الفرع الأول أنواع التقاعد و شروط الاستفادة منه ،و تناول الفرع الثاني الآثار المترتبة عن التقاعد.

الفرع الأول : أنواع التقاعد وشروط الاستفادة منه

لقد عرف النظام القانوني للتقاعد عدة تطورات كثير مما أفرز عن عدة أنواع للتقاعد، كما أن شروط الاستفادة منه تختلف حسب نوعه يمكن إيجازها فيما يلي:

أولا - التقاعد العادي (وفق السن القانوني)

المقصود بالتقاعد وفق السن القانوني هو بلوغ الموظف السن التي لا يستطيع فيها أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه³،ولقد حدد المشرع الجزائري في القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد في نص المادة 06 سن التقاعد بالنسبة للرجال ب ستين (60) سنة على الأقل ، وبالنسبة للنساء العاملات بطلب منها بخمسة وخمسين (55) سنة كاملة ،وهذا ما أكدته المنشور رقم 289 /و أ المؤرخ في 02 سبتمبر 2013 الصادر عن الوزير الأول ، الذي يخص كفايات تنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد ،حيث وضع أن سن التقاعد هو 60 سنة بالنسبة للجنسين.

1- جعيج حسين ، مرجع سابق ،ص32.

2- د/ محمد أنس قاسم جعفر ،مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري ،مطبعة إخوان مورافنتلي ،كلية الحقوق بني سويف، جامعة القاهرة ، مصر،1982، ص144.

3- هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص224.

واعتبر أن إحالة المرأة على التقاعد في سن 55 سنة هو ميزة تقديرية، إذ لا يمكن أن تتم إلا بطلب منها¹، وتتم الإحالة على التقاعد وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 10 من نفس القانون.

كما نجد بأن المادة 07 مكرر قد اشترطت أن يكون العامل قد أتم مدة عمل فعلي ينتج عنها دفع اشتراكات تعادل (32) سنة عمل على الأقل، و يكون قد بلغ أو تجاوز (58) سنة في سنة 2017 و (59) سنة في 2018، و يسري تطبيق هذه الشروط ابتداء من 01 جانفي 2019، كما يجب أن تكون الاستفادة من التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه، كما لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش².

وفي حالة تقديم طلب من المعني يتم إرسال طلبه من طرف ممثل مصلحة المستخدمين إلى الصندوق الوطني للتقاعد، لكي يقوم بتكوين ملف التقاعد، ثم تصدر الإدارة المستخدمة إشعار بالإحالة على التقاعد، وبعد موافقة الصندوق الوطني للتقاعد تصدر مقرر التقاعد، و بعد ذلك يوقف راتبه وترسل إلى المراقب المالي للتأشير على المقررة، وتبلغ إلى مفتشية الوظيفة العمومية ثم يبلغ بها المعني، وبعدها يتلقى راتبه من الصندوق الوطني للتقاعد³.

ثانيا -التقاعد دون شرط السن

تطرق المشرع إلى التقاعد دون شرط السن، وبينه في نص المادة 09 من القانون 16/15 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 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 اشترط قضاء مدة دنيا في المنصب الذي يشغله، كما أن هذا الحق منح ايضا للمجاهدين الذين قررت لهم المادة 20 من نفس القانون أحكاما خاصة".⁴

1- منشور رقم 289 / و أ، الوزير الأول، المتعلق بخصوص تنفيذ الأحكام المتعلقة بالتقاعد، مؤرخ في 02 سبتمبر 2013، متوفر على الرابط الإلكتروني <http://www.dgfp.gov.dz>، اطلع عليه بتاريخ 01 فيفري 2017 على الساعة 12:39.

2- قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

3- مقابلة مع السيد بن صوشة الساسي، المدير الفرعي للمستخدمين و التكوين بجامعة مسيلة، سبق الإشارة إليها.

4- قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

ثالثا - التقاعد النسبي

إن للموظف الحق في التقاعد النسبي ، وذلك ببلوغه سن (50) سنة ، ويجب أن تكون له خدمة فعلية قام فيها بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة (20) سنة ، ويمكن تقليص المدة بالنسبة للنساء العاملات ب (05) سنوات¹، ويحال الموظف بطلب منه ودون شرط السن على التقاعد النسبي ، كما يمكنه من الانتقال من مبلغ معاشه التقاعدي على أساس حساب سنوات الخدمة الفعلية التي كان يدفع فيها اشتراكات إلى الصندوق الوطني للتقاعد.²

وبصدور قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 ألغى المشرع التقاعد النسبي بموجب المادة 08 منه والتي جاء فيها أنه: " تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون لا سيما المادة 6 مكرر من القانون رقم 12/83"³، وذلك نظرا للظروف الاقتصادية والمالية الصعبة التي تعيشها الجزائر، والمرتبة عن انخفاض أسعار النفط وتراجع عائدات الجزائر من صادرات المحروقات، الأمر الذي أثر على عملية التوظيف وحتم على الدولة تبني سياسة تشغفية في قانون المالية في عدة مجالات ومن بينها قطاع الوظيفة العمومية، وبالرجوع إلى الأمر 13/97 الذي يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، نجده أضاف بموجب المادة 06 مكرر أنه: "يمكن منح معاش التقاعد قبل السن المنصوص عليها في المادة 06 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، وهذا دون أي شرط للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلية تنتج عن دفع اشتراكات تعادل اثنتان وثلاثون (32) سنة على الأقل"⁴، مع بقائه بالنسبة للمهن الشاقة.

رابعا - التقاعد المسبق

التقاعد المسبق هو نظام فرضه التسريح الإجباري للعمال لأسباب اقتصادية، ولقد ظهر هذا النوع من التقاعد سنة 1994 طبقا لأحكام المرسوم التشريعي 10/94، الذي يحدث التقاعد المسبق⁵

1- د/أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 الجزائر، 2005، ص 137.

2- جعيج حسين ، مرجع سابق ، ص 102.

3- قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق.

4- أمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1997 ، يعدل و يتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج د ش ، عدد 38 مؤرخة في 04 يونيو 1997.

5- مرسوم التشريعي رقم 10/94 مؤرخ في 26 مايو 1994 ، يحدث التقاعد المسبق ، ج ر ج ج د ش ، عدد 34 ، مؤرخة في 01 يونيو 1994.

ثم جاء بعده المرسوم التنفيذي 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 الذي يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات الإدارية العمومية الذين يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل الذي قد تقررته الحكومة ،وهذا حسب نص المادة 03 من هذا المرسوم، و التي بدورها حددت كفاءات حساب عدد سنوات العمل المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه¹، وقد ثبت أنه يكون تقليص المدة على النحو التالي :05 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 20 سنة أو يفوقها، و 06 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 22 سنة أو يفوقها، 07 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 24 سنة أو يفوقها، و 08 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 26 سنة أو يفوقها، 09 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 28 سنة أو يفوقها، و 10 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 29 سنة أو يفوقها ،كما حددت المادة 04 شروط الاستفادة من التقاعد المسبق وهي: خمسون (50) سنة بالنسبة للذكور، و خمس وأربعين (45) سنة بالنسبة للإناث.

كما يجب أن تكون مدة الخدمة الفعلية عشرون (20) سنة على الأقل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها الثلاث (03) سنوات الأخيرة السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت و تخول الحق في التقاعد المسبق، ويجب أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين هم محل موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، كما تكون مؤشر عليها من السلطة صاحبة سلطة للتعين، وحسب نص المادة 05 من نفس المرسوم فإن القائمة الإسمية للموظفين محل التقاعد المسبق تعدها المؤسسة أو الإدارة وهذا بعد الأخذ برأي اللجنة متساوية الأعضاء²، ولقد نصت المادة 04 من القانون 16 / 15 المتعلق بالتقاعد على إمكانية تمديد سن التقاعد بطلب من العامل³.

1- مرسوم تنفيذي رقم 317/98، مؤرخ في 03 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر ج ج د ش ، عدد 74 ، مؤرخة في 05 أكتوبر 1998.

2- مرسوم رقم 317/98، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق.

3- نصت المادة 04 من القانون 16 / 15 المتعلق بالتقاعد تتم أحكام القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه ،بمادة 7 مكرر تحرر كما يأتي: " المادة 7 مكرر : يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه ، بطلب من العامل (ة) المعني (ة) ،بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي ، المهن ذات التأهيل النادر، تحدد قائمة للوظائف ذات التأهيل العالي ، والمهن ذات التأهيل النادر وكذا شروط و كفاءات تخويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طيق التنظيم.

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن التقاعد

بعد استنفاد الموظف لشروط الاستفادة من التقاعد و اتباع الاجراءات المطلوبة ،وتبدأ الإدارة في إعداد مقرر الإحالة على التقاعد و تأشيرته ثم تبليغه للموظف ، يبدأ سريان آثاره التي تتمحور حول جانبين ، الأول مالي والثاني إداري و هو ما سيتم بيانه فيما يلي:

أولاً- الآثار المالية

إن الموظف الذي كان يسدد اشتراكات في الصندوق الوطني للتقاعد يكون له الحق في معاش تقاعدي بعد إحالته على التقاعد ،وأما في حالة وفاته فإن ذوي الحقوق يستفيدون أيضاً من معاش منقول وذلك وفق الإجراءات القانونية.¹

1- المعاش المباشر وضوابطه

المعاش المباشر هو مبلغ مالي يتقاضاه الموظف المحال على التقاعد بطريقة منتظمة و هذا ما نصت عليه المادة 03 من القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد ،حيث جاء فيها أنه: "يشكل معاش التقاعد حقاً ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه العامل مدى الحياة " ، كما نصت المادة 06 من نفس القانون على وجوب قيام العامل بمدة عمل فعلي تساوي سبع سنوات و نصف (7.5) من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، لكي يستفيد من معاش التقاعد، وقد نصت المادة 12 على أنه: "يحدد مبلغ المعاش، بالنسبة لكل سنة معتمدة، بنسبة 2.5 % من الأجر الشهري "، أما المادة 13 فقد نصت على أنه: "يساوي الأجر المعتمد أساساً لحساب المعاش، إما المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد ،وإما أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس الثلاث (03) سنوات، حيث يبلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان هذا الأجر أحسن نفعاً له "، أما إن كان للموظف المتقاعد زوجاً أو أكثر مكفولين فإن له الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه قدره المشرع في نص المادة 15 من نفس القانون بـ 600 مرة قيمة معدل الساعات في الأجر الوطني المضمون ،كما لا يمكن منح صاحب المعاش أكثر من زيادة واحدة ، ويكون الانتفاع بمعاش التقاعد من اليوم الذي شطب فيه الموظف من منصبه.²

إن المعاش الذي يتقاضاه الموظف بعد تقاعده لا يعد منحة ، وإنما هو حق ناتج عن مساهمته أثناء مساره المهني في الصندوق الوطني للتقاعد بنسبة 25% من أساس الاشتراك في الضمان

1- جعيج حسين ، مرجع سابق ،ص 110.

2- قانون رقم 15/16، المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق.

الاجتماعي يتكفل بها المستخدم ، ونسبة 9% من أساس الاشتراك الاجتماعي يتكفل بها العامل ، و نسبة 0.5 % من أساس الاشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية، وبالتالي، فإن جمع ما يدفعه الموظف والمستخدم كمساهمة في الصندوق الوطني للتقاعد نجده يساوي نسبة 34.5 % من مرتب الموظف طيلة 32 سنة ، ومنه نخلص إلى أن معاش التقاعد يعد حق مكتسبا وليس منحة.¹

2- المعاش المنقول

المعاش المنقول هو المبلغ المالي الذي يستفيد منه ذوي الحقوق بعد وفاة معيلهم (أي الشخص الذي كان يكفلهم و هو رب الأسرة) بعد وفاته ، الذي قد سبق و أن استفاد من معاش تقاعدي في حياته أو لم يستفد منه و توفي في العمل.²

وبعد التعرف على الآثار المالية المترتبة على إحالة الموظف على التقاعد نتطرق في الفكرة الموالية إلى الآثار الإدارية.

ثانيا - الآثار الادارية

تعتبر الإجراءات الإدارية التي تسبق الإحالة على التقاعد من أهم الآثار الإدارية ،ويمكن إيجازها فيما يلي:

1- إجراءات الإحالة على التقاعد

في إطار تحضير ملف التقاعد للموظف الذي مازال قيد النشاط و بغرض تصفيته على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد المخول إقليميا، لابد أن تتكفل الهيئة المستخدمة بتحضير وثائق إثبات النشاط المهني لآخر مستخدم، وكذا شهادات العمل لأصحاب العمل السابقين، يودع الملف من ممثل صاحب العمل ، وبعد تصفية الملف على مستوى الوكالة المحلية، يتم إشعار صاحب الطلب للاطلاع على بيان الحساب المؤقت لغرض تقديم الطعن أو تقديم تفسيرات حول طريقة الحساب ، كما يتم تبليغ مقرررة منح المعاش لصاحب العمل لغرض تحرير شهادة توقيف الراتب، وكذا إدراج الأجور والفترات المتخلفة منذ تاريخ إيداع الطلب إلى غاية غلق الحساب من أجل المنح النهائي للمعاش وتقديم بطاقة القيد و المتقاعد لصاحب المعاش.³

1- مقابلة مع السيدة رياضي فاطمة الزهراء ، المديرية الفرعية للإدارة العامة ، بمكتب المديرية الكائن بمقر الصندوق الوطني للتقاعد، الوكالة المحلية بالمسيلة ، بتاريخ 23 أبريل 2017، (أذن بالنشر).

2- أنظر الفرع الثاني من المطلب الثاني، المبحث الأول من الفصل الأول (آثار وفاة الموظف وإجراءات تجسيدها)، ص 14.

3- مقابلة مع السيدة رياضي فاطمة الزهراء ، المديرية الفرعية للإدارة العامة ، سبق الإشارة إليه.

يتضمن ملف التقاعد بالنسبة للتقاعد المباشر الوثائق التالية: يجب ملء استمارة طلب التقاعد وتقديم بطاقة عائلية وشهادة عدم النشاط، إثبات الأجر وشهادة العمل والأجر للسنوات الخمس الأخيرة أو الأجر الأفضل، وتقديم مستخرج من سجل أبناء الشهداء، شهادة ابن شهيد بالنسبة لطالبي التقاعد الذين لا يزالون في حالة نشاط وبيان الهوية البنكية أو البريدية، نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية ونسخة عن البطاقة العسكرية و كل طلب يتعلق بوضعية خاصة يتوجب أن يكون مرفقا بالوثائق الإثباتية اللازمة¹، أما بالنسبة لتكوين ملف التقاعد للمعاش المنقول فقد سبق التطرق إليه.²

2- دور الصندوق الوطني للتقاعد

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985³، الملغى بالمرسوم 07/92 المؤرخ في 04 يناير 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ويعتبر الصندوق الوطني تقاعد هيئة وطنية تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة

الغاية من إنشائه هو إنشاء نظام موحد للتقاعد و تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت قبل سنة 1983، حيث نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 07/92 على مهامه: تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق، تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع من 01 جانفي 1984 إلى غاية نفاذ حقوق لمستفيدين، ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد، تسيير صندوق المساعدة الإغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون 83/ 12 المعدل والمتمم بالقانون 15/16 المتعلق بالتقاعد⁴، ويعد الصندوق الوطني للتقاعد من فئة المرافق الاجتماعية التي تقدم الخدمة العمومية لأفراد المجتمع وهم طائفة الموظفين والعمال.

1- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد، <http://cnr-dz.com>، تم الدخول بتاريخ 03 فيفري 2017 على الساعة 21:43.

2- أنظر الفرع الثاني من **المطلب الثاني، المبحث الأول** من الفصل الأول (تشكيل ملف المعاش المنقول)، ص 17.

3- مرسوم رقم 223/85، يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر ج د ش، عدد 35، مؤرخة في 21 غشت 1985.

4- مرسوم التنفيذي رقم 07/92 مؤرخ في 04 جانفي 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ر ج د ش، عدد 02، مؤرخة في 08 يناير 1992.

خلاصة الفصل الأول

تنتهي الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة العمومية بطرق عادية و طبيعية ، أي بقوة القانون حيث يرتب القانون بمجرد توافر شروطها نهاية الرابطة الوظيفية ، و بالرجوع إلى الباب العاشر من الأمر 03/06 نجدها تتمثل في فقدان الجنسية أو التجريد منها حيث تعد الأخيرة رابطة قانونية و سياسية بين المواطن و دولته يترتب عليها حقوق و التزامات منها حق التوظيف و واجب الولاء للدولة، كما أن لفقدان الحقوق المدنية أثره على الرابطة الوظيفية ،حيث اشترط المشرع التمتع بها قبل التوظيف للتأكد من صلاحية الموظف للتوظيف ووضع آليات للتأكد من توافرها ، كما رتب نهاية الرابطة الوظيفية على فقدانها.

وتعد وفاة الموظف سببا طبيعيا لنهاية رابطة الوظيفية بالإدارة، وحدد القانون كيفية إثبات الوفاة وتحققها والآثار المترتبة عنها من مالية وإدارية ،بالإضافة إلى التقاعد ،حيث نظم المشرع في القانون 12/83 وبين شروط الاستقادة منه كبلوغ سن معينة وإثبات دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلالها كما فصل أنواعه وحصرها في أربعة أنواع: تقاعد عادي ،تقاعد نسبي دون شرط السن ، تقاعد مسبق وتجدر الإشارة إلى أن المشرع أدخل تعديلا على قانون التقاعد بموجب القانون 15/16 ألغى بموجبه التقاعد النسبي الذي فرضه ضبط التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد ، كما تضمن القانون الآثار المالية والإدارية له.

الفصل الثاني: نهاية الرابطة الوظيفية بطلب أو فعل الموظف

إضافة إلى الطرق العادية والطبيعية لنهاية الرابطة الوظيفية، تنتهي هذه الأخيرة بطرق غير عادية، ترجع إما لطلب الموظف ورغبته في إنهاء علاقته بالإدارة عن طريق تقديم الاستقالة وفق شروط وإجراءات معينة احتراماً لمبدأ ديمومة الإدارة، كما تنتهي بفعل الموظف نتيجة ارتكابه خطأ مهني جسيم يصنف من الدرجة الرابعة يرتب عليها القانون التسريح التأديبي، وقد تنتهي الرابطة الوظيفية نتيجة ضعف أداء الموظف وفقدانه لللياقة الصحية أو إلغاء الوظيفة وهو ما يعرف بالتسريح غير التأديبي أو الإداري، كما أن القانون رتب على إهمال الموظف لمنصبه لمدة خمسة عشر (15) يوم دون مبرر جزاء العزل بعد إعداره، وسنتناول هذه الأفكار في بحثين: تناول الأول الاستقالة، وتضمن الثاني التسريح التأديبي والعزل وكذا التسريح الإداري.

المبحث الأول: الاستقالة بين حق الموظف وديمومة الإدارة

يجد حق الموظف في الاستقالة أساسه في النصوص القانونية التي تجيز، ذلك فعلى الرغم من كون الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة تكيف على أنها لائحية تنظيمية أساساً، فالنظام القانوني للموظف تحكمه النصوص واللوائح التي تحددها الإدارة بإرادتها المنفردة، إلا أن رضا الموظف ورغبته شرط لازم لاستمرارها، لذا تم إقرار حق الموظف في الاستقالة، فهي تخلي الموظف العمومي عن وظيفته بصفة نهائية وبرغبة منه، بحيث يعتبر مستقلاً كل موظف يعلن عن إرادته بفك رابطة الوظيفية¹، وتعتبر الاستقالة وسيلة من الوسائل القانونية لإنهاء الرابطة الوظيفية، لذا فقد تضمن المطلب الأول الاستقالة كحق للموظف، وعالج المطلب الثاني شروط الاستقالة و الآثار المترتبة عنها.

المطلب الأول: الاستقالة حق للموظف

يقتضي مبدأ حرية العمل المقرر دستورياً عدم إجبار الموظف على الاستمرار في وظيفته، وذلك بعد تعبيره عن إرادته بالاستقالة، من هنا فإن الاستقالة حق للموظف².

1- أ. د/ كنعان نواف، مرجع سابق، ص 215.

2- أ. د/ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015، ص 165.

حيث نصت المادة 217 من الأمر 03/06¹، لذا سيتناول الفرع الأول تعريف الاستقالة و تضمن الفرع الثاني حق الموظف في تقديم الاستقالة و ضوابطها وعالج الفرع الثالث أنواع الاستقالة.

الفرع الأول : تعريف الاستقالة وكيفية ممارستها

لكي يتضح معنى الاستقالة وجب التطرق لتعريف الاستقالة، وكذا كيفية ممارستها وشروطها .

أولاً-تعريف الاستقالة

تقتضي المنهجية العلمية ايراد التعاريف الشاملة والجامعة للمفاهيم القانونية ، ولن يتأتى ذلك إلا بالتطرق الى موقف المشرع ثم الفقه ، وذلك فيما يلي:

1- موقف المشرع من الاستقالة

المشرع عادة لا يعنى بتقديم التعاريف للمفاهيم القانونية ، لأن دوره هو سن وتشريع القواعد القانونية بصفة عامة ومجردة ،ويترك مسألة شرح وتفصيل وتحليل المفاهيم والأفكار القانونية للفقه بدرجة أولى والقضاء، وبخصوص موقف المشرع الجزائي من تعريف الاستقالة ، بالرجوع الى المواد 217 الى 220 من الامر 03/06 لا نجده يعرف الاستقالة ، وإنما نص على أنها حق للموظف وبين شروط تقديمها والآثار المترتبة عنها.

2-التعريف الفقهي

تصدى الفقه لتعريف الاستقالة ، ونورد فيما يلي بعض الامثلة عن ذلك :

أ- يعرفها هاشمي خرفي بقوله: " يعتبر مستقيلاً الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".²

ب- عرفها الدكتور نواف كنعان بأنها: "ترك الموظف لوظيفته بحريته و بصفة نهائية، وذلك بموجب طلب مقدم من طرف الموظف إلى جهة الإدارة يعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية".³

1- نصت المادة 217 من الأمر 03/06 على أنه: " الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".

2- هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 216.

3- أ. د/ كنعان نواف ،مرجع سابق ،ص 214.

ج- يعرفها العميد جيز Jeze بأنها : " إعلان الموظف عن إرادته الموافقة عليه من الإدارة بصفة نهائية"¹ ، كما عرفت بأنها : " عمل ارادي يعرب الموظف من خلاله عن رغبته في قطع الرابطة التي تربطه بالوظيفة و ترك الخدمة بصفة نهائية قبل التقاعد".²

ومن التعاريف الراجعة للاستقالة نذكر : " الاستقالة هي تقديم طلب مكتوب إلى الإدارة المستخدمة من طرف الموظف العام ، يعبر فيه عن نيته في ترك الوظيفة بصفة نهائية قبل استيفاء سن التقاعد ، بحيث لا يمكنه ترك الخدمة إلا بعد صدور قرار نهائي بقبول طلب الاستقالة ، وذلك لضمان دوام و السير الحسن للمرفق العام"³ ، وبما أن الوظيفة العمومية تختلف عن نظام التعاقد ، فإن الاستقالة أيضا ليست عملية تعاقدية تتم بإيجاب الموظف وقبول الادارة المستخدمة ، بل يجب توفر عدة شروط منصوص عليها قانونا⁴ ، وهذا ما يعالجه الفرع الثاني.

ثانيا - كيفية ممارسة الاستقالة

عندما يعترف المشرع الجزائري للموظف العام بحق الاستقالة ، فإن هذا يعني وجود مصلحة للموظف تقتضي الاعتراف له بهذا الحق ، وتتمثل في تحقيق رغبته في إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربطه مع الإدارة⁵ ، إذا فالاستقالة حسب المشرع الجزائري هي أحد طرق فك الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة ، حيث نصت المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على أنه : "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : الاستقالة المقبولة بصفة قانونية"⁶ ، غير أن حق الاستقالة غير مطلق بل مقيد ، بحيث يجب أن يمارس في إطاره القانوني ، فإن أراد الموظف التخلي عن وظيفته يتعين عليه تقديم طلب مكتوب يفصح فيه عن

1- بن قلة عبد الكريم، مرجع سابق ، ص 69.

2- المرجع نفسه ، ص 70.

3 - أ . د/ زيدان محمد ، أ/ محمد يعقوبي، " فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الإجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الإجتماعي " ، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي السابع الذي نظّمته كلية العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الموسوم بعنوان الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب الدول-، مختارة يومي 03-04 ديسمبر 2012، ص 420.

4- محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 140.

5- بن قلة عبد الكريم، مرجع سابق ، ص، ص 78، 79 .

6- أمر رقم 03/06 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق.

رغبته في الاستقالة¹، حيث يحتوي الطلب على بيانات الموظف كالاسم واللقب وعنوانه وكذا وظيفته وتاريخ تقديم الطلب و توضيح الجهة الموجهة لها الطلب، يرسل الطلب إلى السلطة المختصة أي التي لها صلاحية التعيين ،كما لا يمكنه مغادرة وظيفته مباشرة بعد تقديم الطلب، بل يتعين عليه انتظار قبول طلب الاستقالة²، وضمانا لسير المرفق العام بانتظام واضطراد فإن المشرع اعتبر التوقف عن العمل فجأة دون مراعاة الإجراءات القانونية خطأ مهنيا جسيما³، لذلك فإن الموظف مطالب بعدم ترك منصبه إلى غاية صدور قرار الاستقالة⁴، وذلك تحت طائلة الشطب من قائمة المستخدمين بسبب التخلي عن المنصب⁵.

الفرع الثاني : أنواع الاستقالة

تتبنى بعض التشريعات عدة أنواع للاستقالة ،فالمشرع الفرنسي اقتصر على تبني الاستقالة الصريحة ،أما المشرع المصري فنجدته تبني أنواع أخرى مثل الاستقالة الضمنية و الصريحة، والاستقالة الفردية والجماعية⁶، كما نعيب على المشرع الجزائري عدم تطرقه إلى أنواع الاستقالة بدقة ،لكن من خلال تحليل النصوص القانونية لاسيما المتعلقة بتنظيم الاستقالة، نستشف أن المشرع الجزائري حذا حذو المشرع الفرنسي و اقتصر على الاستقالة الصريحة ، وتكلم عن الاستقالة الفعلية في الفقرة 3 من المادة 220 من الأمر 03/06 .

1- نصت المادة 218 من الأمر 03/06 على أنه : " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"

2 - نصت المادة 219 من نفس الأمر 03/06 على أنه : "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة لصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ،ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة ،إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها ."

3- دليلة جلايلة ، "المبادئ الأساسية التي تحكم المرفق العام" ،مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الأول الذي نظمته كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة الموسوم ب : المرفق العمومي في الجزائر ورهاناته كأداة لخدمة المواطن-دراسة قانونية وعلمية-، بدون سنة النشر،ص63.

4- نصت المادة 184 من الأمر 03/06 على أنه " 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".

5- سعيد مقدم ،مرجع سابق ،ص 334

6- بن قلة عبد الكريم، مرجع سابق ،ص83.

أولاً - الاستقالة الصريحة

تناول المشرع الجزائري أحكام الاستقالة بالتنظيم، في الباب العاشر من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، بعنوان إنهاء الخدمة، حيث خصص لها أربعة (04) مواد من المادة 217 إلى المادة 220، حيث نجده في نص المادة 218 استعمل عبارات تدل على تبنيه للاستقالة الصريحة دون غيرها، فقد اشترط المشرع أن يكون طلب الاستقالة كتابيا لكي يستبعد الطلب الشفهي الذي يتيح للموظف إمكانية التراجع عن رأيه على عكس الكتابة التي تعتبر دليل موثق في حالة تراجعه، كما اشترط أن تكون إرادة الموظف صريحة لكي يستبعد للاستقالة الضمنية التي يمكن أن ينجر عنها ترك لمنصب العمل¹، كما ينبغي أن يكون الطلب فرديا نظرا لخطورة الوضعية، فلا يصح تقديم طلب استقالة بصفة جماعية²، و يجب أن لا تكون إرادة الموظف في إنهاء رابطة الوظيفية تحت الضغط والإكراه، كما يجب أن لا تكون معيبة بعيب من عيوب الرضا، كالمرض الذي لا يسمح بتقييم الآثار المترتبة عن الاستقالة³.

ثانياً - الاستقالة الفعلية أو بقوة القانون :

لقد أخذ المشرع بالاستقالة الفعلية أو بقوة القانون، وذلك بعد استفتاء اجل 04 اشهر ابتداء من تاريخ تقديم طلب الاستقالة الاول، كما ان المشرع قد وازن بين ضرورة سير الادارة بانتظام واضطراد وراعى ضرورة المصلحة، بان أجاز لها تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين تسري ابتداء من انقضاء الأجل الأول، كما احترم رغبة الموظف في ترك الوظيفة، بأن جعل الاستقالة فعلية وبقوة القانون بعد انقضاء أجل 04 اشهر، وفي جميع الحالات فإن هذه الاستقالة لا تكون إلا بعد تقديم طلب مكتوب من طرف الموظف يعبر فيه صراحة عن نيته بقطع الرابط الوظيفية⁴.

1- نصت المادة 218 من الأمر 03/06 على أنه: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

2- أ. د/ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 165.

3- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218.

4- نصت المادة 220 من الامر 03/06 على أنه : " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".

المطلب الثاني: شروط الاستقالة و الآثار المترتبة عنها

لقد تناول المشرع الجزائري شروط ممارسة حق الاستقالة والآثار المترتبة على قبولها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لذا فقد تضمن الفرع الأول شروط الاستقالة، وعالج الفرع الثاني الآثار المترتبة عن الاستقالة المقبولة قانوناً.

الفرع الأول : شروط تقديم الاستقالة

يمارس حق الاستقالة ضمن الشروط المنصوص عليها في المادتين 218، 219 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهما شرطان أساسيان: طلب الموظف وقبول الإدارة.¹

أولاً: طلب الموظف

لا يمكن مباشرة إجراءات إقالة الموظف إلا إذا كانت بإرادته، و يعبر عنها بطلب كتابي بحيث لا يعتد بالطلب الشفهي²، وهذا ما جاء في نص المادة 218 من الأمر 03/06³، ويجب إرسال الطلب الكتابي إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين وفق السلم الإداري⁴.

ثانياً: قبول الإدارة

إن الرابطة الوظيفية لا تنتهي بمجرد تقديم الموظف لطلب الاستقالة حتى تصدر السلطة المخولة لصلاحيات التعيين قراراً بقبول الطلب⁵، ويجب على السلطة المخولة أن تصدر قراراً بخصوص طلب الاستقالة في أجل أقصاه شهرين من تاريخ تقديم الطلب، واستثناءً يمكنها أن تؤجل الموافقة على الطلب

1- بن قلة عبد الكريم، مرجع سابق، ص 86.

2- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216.

3- نصت على أنه المادة 218: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"

4- نصت المادة 219 على أنه: "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، و يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة، إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها".

5- بن قلة عبد الكريم، مرجع سابق، ص 87.

لمدة شهرين من تاريخ انقضاء الأجل الأول، ذلك تحقيق لمبدأ ديمومة سير المرفق العام، كما أن سكوت الإدارة عن الرد على الطلب بعد فوات الأجل الثاني يعتبر قبولاً ضمناً¹.

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن الاستقالة المقبولة قانوناً

إن قبول الإدارة للاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها، مما يترتب آثاراً إدارية و أخرى مالية.

أولاً-الآثار الإدارية

تسري آثار الاستقالة من تاريخ صدور قرار القبول الصريح أو القبول الضمني بمرور مدة أربعة أشهر أي (2 شهر الأولى+ الشهرين الإضافيين)، تكمن هذه الآثار في شطب الموظف المستقيل من قائمة المستخدمين لدى الإدارة التي كان تابع إليها²، كما لا يمكن للموظف المستقيل التصرف بصفته موظفاً كأن يفوض اختصاصه مثلاً، ولا يمكن للإدارة معاقبته على الأفعال اللاحقة لتاريخ صدور قرار الاستقالة³.

وتثبت الاستقالة عملياً بإعداد الإدارة لمقررة الاستقالة وفق نموذج معد مسبقاً من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية، يخضع لتأشير المراقب المالي، ثم في الأخير تبلغه للموظف لتنتهي الرابطة الوظيفية وبصفة نهائية، ويجدر الذكر أن الموظف المستقيل كان لا يمكن أن يكون محل إدماج في رتبته الأصلية أو التوظيف من جديد إلا بعد مرور 03 سنوات من تاريخ قبول الاستقالة، وهذا ما جاء به المنشور رقم 05/ك خ الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية حيث نص على أن: "الموظفين الذين استقالوا بصفة قانونية لا يمكن أن يكونوا محل إعادة إدماج بقوة القانون في رتبهم الأصلية"، لكن أجاز هذا المنشور للموظف المستقيل بصفة قانونية أن يترشح للتوظيف في مناصب أخرى حيث نص على أنه: "بإمكانهم المشاركة في مسابقات التوظيف المنظمة من قبل مختلف المؤسسات والإدارات العمومية وهذا شريطة استيفائهم لجميع الشروط القانونية الواجب توفرها للالتحاق بالرتبة المعتبرة"، وهذا بمرور ثلاث (03) سنوات من تاريخ قبول الاستقالة.

1- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216.

2- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 334.

3- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218.

كما نص على أنه: " لا يمكن للموظفين المستقلين المشاركين في المسابقات على أساس الشهادات المطالبة باحتساب الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف من معايير الانتقاء"¹، وقد ألغي هذا المنشور بموجب البرقية رقم 509 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخة في أفريل 2001 حيث ألغت شرط المدة، وبموجب هذه البرقية تم احترام الشرعية القانونية ، حيث أن الاستقالة حق للموظف يستعمله متى شاء، ولا يمكن أن يضار جراء استعماله بعد قطع رابطة الوظيفية مع الإدارة.²

ثانيا - الآثار المالية

اعتبارا من تاريخ سريان قرار الاستقالة ومضي المدة المحددة للفصل في طلب الاستقالة المحددة بأربعة أشهر، فإن الموظف المستقل قانونيا يفقد منصبه المالي وبالتبعية راتبه الشهري، كما لا يمكنه الاستفادة من معاش³، إلا أنه يمكنه الاستفادة من مدة توظيفه السابقة لتاريخ الاستقالة كخبرة مهنية . وبعد التطرق للاستقالة كسبب ارادي من جانب الموظف لفك الرابطة الوظيفية ، نتناول العزل والتسريح كسببين يرجعان الى فعل الموظف وأدائه ويترتب عنهما نهاية الخدمة .

المبحث الثاني : التسريح والعزل بين خطأ الموظف وضعف أدائه

بالإضافة الى طرق نهاية الخدمة سالفة الذكر، قد يرجع سبب فك الرابطة الوظيفية الى إهمال الموظف لمنصبه و تخليه عنه لمدة معينة دون مبرر، أو بارتكابه خطأ مهني يرتب جزاء تأديبي ينهي صلته بالإدارة ،وذلك عن طريق العزل، غير أنه استعمل مصطلح التسريح بدل العزل الذي هو أقصى عقوبة تأديبية تتخذ ضد الموظف العام من طرف الإدارة ،بحيث يتم إنهاء مهام الموظف ويعاقب إذا ارتكب خطأ جسيما يعاقب عليه بعقوبة من الدرجة الرابعة ،كما أن التسريح بسبب غير تأديبي هو إجراء

1- منشور رقم / 5 ك خ / م ع و 2 ، المديرية العامة للوظيفة العمومية ،المؤرخ في 10 فيفري 2004،يتضمن الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية ، <http://www.dgfp.gov.dz> . أطلع عليه بتاريخ 12 مارس 2017 على الساعة 14:45.

2- برقية ذهاب رقم 509 ،صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، أطلع عليه بتاريخ 18 أفريل 2011، <http://www.dgfp.gov.dz> ، بتاريخ 12 مارس 2017 على الساعة 14:45.

3- ريقط محمد ، مرجع سابق ، ص 43.

قانوني يرخّص للإدارة بإنهاء مهام الموظف بعدة أسباب غير تأديبية¹، وذلك بغرض تقليص الأعباء على الدولة، لكن في إطار الوظيفة العمومية يعد التسريح لأسباب تأديبية أكثر منه لأسباب غير تأديبية وعليه تطرق المطلب الأول للتسريح التأديبي والعزل، وعالج المطلب الثاني التسريح بطريق غير تأديبي.

المطلب الأول : التسريح التأديبي والعزل

التسريح التأديبي قرار يصدر عن السلطة المخولة صلاحيات التعيين ، يتم بموجبه إنهاء مهام الموظف العام بصفة نهائية ،نتيجة ارتكابه للخطأ المنصوص عليه في المادة 181 من الأمر 03/ 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الذي يعاقب عليه بعقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة²، المنصوص عليها في المادة 163 من نفس الأمر³ أم العزل فهو عقوبة ويكون في حالة وحيدة وهي التخلي عن المنصب لمدة أكثر من 15 يوم، ويعتبر العزل سبب من أسباب نهاية الرابطة الوظيفية⁴، فقد نصت المادة 216 من نفس الأمر على أنه : "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : العزل...".⁵ ، وعليه تضمن الفرع الأول الخطأ المهني أساس التسريح التأديبي وبين الفرع الثاني آثاره.

الفرع الأول: الخطأ المهني أساس التسريح التأديبي

تصنف الأخطاء المهنية حسب درجة خطورتها وجسامتها إلى أربعة أنواع ، حيث نجد بأن المشرع تدرج في ترتيبها من الأخف إلى الأخطر، وتعد الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة هي الأخطر من حيث الجسامة، وقد تطرق هذا الفرع إلى بيان تعريف التسريح التأديبي و تميزه عن النظم المشابهة له ،كما بين مفهوم الخطأ المهني وأركانه.

1- د/ حكيمي صالح ،الوجيز في قانون الوظيفة العمومية على ضوء الأمر 03/ 06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر ، تخصص قانون إداري ،جامعة الجزائر1،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،ط 11، 2016 ، ص، ص 54، 55.

2- أ/ عشي علاء الدين ،مدخل القانون الإداري، ط ج م ،دار الهدى للنشر و التوزيع ، عين مليلة ،الجزائر، 2012، ص 225.

3- تنص المادة 163 من الأمر 03/ 06 على أنه: " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات ،الدرجة الرابعة : التتزليل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح".

4- أ. د/ عمار بوضياف ،مرجع سابق ، ص166.

5- الأمر رقم 03/ 06 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

أولاً : تعريف التسريح التأديبي

لم يستقر الفقه الجزائري على تحديد لفظ موحد للدلالة على تسريح الموظف بالطريق التأديبي فتارة يستعمل لفظ الفصل وتارة تجده يستعمل لفظ التسريح التأديبي، وتارة أخرى يستعمل عقوبة التسريح كما تشابه التسريح التأديبي مع بعض طرق نهاية الرابطة الوظيفية.

كما لم يعرف المشرع الجزائري التسريح التأديبي وإنما بين أسبابه وإجراءاته، لذا وجب التطرق إلى موقف الفقه بهذا الخصوص، فقد عرف سعيد مقدم عقوبة التسريح بأنها: "إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي"¹. كما عرفه الدكتور محمد أنس قاسم جعفر بأنه: "عقوبة تأديبية توقع على الموظف الذي يرتكب خطأ مهني جسيم، وهي أكبر أنواع العقوبات التأديبية"².

ثانياً : مفهوم الخطأ المهني وتكييفه

يطلق على الخطأ التأديبي عدة تسميات ، منها الجريمة التأديبية والمخالفة التأديبية والذنب الإداري ، لكن التسمية المتداولة قانوناً هي الخطأ المهني، ولكي يتجلى مفهوم هذا الأخير أكثر وجب تعريف الخطأ التأديبي و تمييزه عن النظم المشابهة له.³

1-موقف المشرع من الخطأ التأديبي

لقد تطرق المشرع الجزائري للخطأ التأديبي في نص المادة 160 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴ ، حيث يتحقق الخطأ التأديبي في الصور الآتية :

- إخلال الموظف بواجباته والتقصير في أداء مهامه.

1- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 438.

2- د/ محمد نس قاسم جعفر ، مرجع سابق ، ص 144.

3- بشتة دليلة ، حملاوي رشيدة ، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر

في الحقوق ، تخصص قانون عام ، جامعة 08 ماي 1945، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قالمة ، 2014/2013، ص 9.

4- نصت المادة 160 من الأمر 03/06 على أنه: "يشكل كل إخلال في الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس ، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية"

- القيام بأعمال تخل بالانضباط.

- قيام الموظف بأخطاء أو مخالفات أثناء أو بسبب تأدية مهامه.¹

2-التعريف الفقهي للخطأ التأديبي

لقد تطرق عدة أساتذة لتعريف الخطأ المهني نذكر منهم :الأستاذ أحمية سليمان حيث عرفه بأنه: "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به إضرار بمصالح العمل، أو بممتلكاته ،أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية ، مما يجعل استمرار العامل في عمله غير مقبول ، إما لخطورته ،وإما بسبب المحافظة على النظام و الاستقرار في مكان العمل".²

كما عرفه الأستاذ محمد ماجد الياقوت بأنه : " كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل داخل أو خارج الوظيفة ،و يتضمن الإخلال بواجباتها، أو المساس بكرامتها ،إخلالا صادرا عن إرادة دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالا لحق أو اداء لواجب".³

3-تصنيف الاخطاء المهنية

بهذا الصدد صنف المشرع الأخطاء المهنية في نص المادة 1/77 منه وذلك دون المساس بتكفيها الجزائي، وسنقتصر على بيان الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة فقط لعلاقتها بالتسريح فالتسريح التأديبي عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة والمنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06/ 03 السالفة الذكر، ولقد بينت المادة 181 من نفس الأمر الأخطاء التي يعاقب عليها بعقوبة من الدرجة الرابعة⁴، و التي نصت على أنه : "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- بشته دليلة ، حملاوي رشيدة ، مرجع سابق، ص10.

2- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ج 2 ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر 1998،ص، ص 353 ،354.

3- بشته دليلة ، حملاوي رشيدة ، مرجع سابق ، ص 9.

4- جودي سمية ، تسريح الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بسكرة ، 2013/2012 ، ص 8.

3 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك 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 و نشاط مريح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في

المادتين 43 و 44 من هذا الأمر¹،

كما يعتبر التخلي عن المنصب بدون مبرر مقبول خطأ يعاقب عليه بعقوبة العزل².

ثالثا : أركان الخطأ المهني

يقوم الخطأ المهني على ثلاثة أركان، وهي: الركن الشرعي، الركن المادي و الركن المعنوي.

1- الركن الشرعي

لقد تباينت آراء الفقهاء بخصوص الركن الشرعي ، وقد نتج هذا الخلاف من العجز الذي يصاحب نظام تأديب الموظف في حصر وتقنين الأخطاء التأديبية³، ويقصد بالركن الشرعي إضفاء الشرعية على القرار التأديبي، باستناد الإدارة على نص قانوني لتحديد الفعل وتجريمه، وكذا بيان نوع العقوبة الواجب تسليطها، من خلال تجسيد المبدأ السائد في قانون العقوبات حيث نصت المادة 01 من قانون العقوبات على أنه : " لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون"، ولقد وضع المشرع الجزائري حكما عاما تدخل تحته كافة الأخطاء المهنية في نص في المادة 16 من الأمر 03/ 06⁴.

1- أمر رقم 03/ 06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،مرجع سابق.

2- نصت المادة 184 من الأمر 03/06 على أنه : "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 كفايات تحدد عن طريق التنظيم".

3- سليمان منير ،مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ،فرع قانون المنازعات الإدارية ،جامعة مولود معمري ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،تيزي وزو ، 2015/2014 ، ص 27.

4- نصت المادة 160 من الأمر 03/ 06 على أنه : "يشكل كل إخلال عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس ،عند الاقتضاء ، بالمتابعات الجزائية".

2-الركن المادي

يتجلى هذا الركن من خلال قيام الموظف بالفعل الذي يعتبر خطأ مهنيا في نظر المشرع ،حيث ينتج آثاره ،لأنه لا يعتبر خطأ مهني مجرد التفكير للقيام بتصرف مخالف لواجبات الموظف ،فعدم الكفاءة المهنية لا يعد خطأ مهنيا ، وقد وضعت المادة 160 الاطار العام للركن المادي بتحديد لها لصور الخطأ المهني، كما بين تصنيف الاخطاء المهنية وحددها بأربع درجات ¹.

3-الركن المعنوي

يتطلب الركن المعنوي توافر شرطين العلم بالخطأ وسلامة الإرادة من العيوب ، حيث يعبر الركن المعنوي عن إرادة الموظف وعلمه بارتكابه الخطأ، ولقد اختلف الفقه في تحديد القصد من ارتكاب الخطأ ،حيث ذهب بعض الفقهاء مثل الأستاذ عبد الفتاح حسن إلى القول بأنه إخلال من جانب الموظف بواجباته الوظيفية ،بحيث يكون الإخلال متعمدا ،وهذا النوع يقود إلى المساءلة التأديبية.

يعارض الفقيه سليمان محمد الطماوي الرأي السابق بقوله: " بأن الإرادة الآثمة بالشكل المذكور لا نجدها إلا بالنسبة لبعض الجرائم التأديبية كالجرائم التي يعاقب عليها جنائيا ، وكذلك الجرائم التي حددها المشرع بنصوص خاصة، وعليه فإن اتجاه إرادة الموظف إلى ارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي بدون عذر يشكل لا محالة خطأ تأديبيا بغض النظر عن حسن نية الموظف من عدمها"².

إذن فإن الركن المعنوي يندرج ضمن الخطأ المهني دون الاعتماد على القصد العمدي من عدمه فالإرادة تؤسس الخطأ على التقصير في أداء المهام دون النظر إن كان الموظف متعمدا أم لا.

كما أن على الإدارة مراعاة عدة عوامل نذكر منها ، نية الموظف ،سنه ،المسؤولية الملقاة على عاتقه ،ظروفه العائلية ،سوابقه التأديبية وكذا حدائته في العمل ، كما لا يسأل الموظف إن كانت إرادته معيبة ،لذا فإن المشرع الجزائري قد جمع بين الإرادة والدوافع التي أدت بالموظف إلى ارتكاب الخطأ هذا من شأنه أن يمنح للموظف ضمانات أكثر فاعلية عند تحريك الدعوى التأديبية.³

1- نصت المادة:177 على أنه: " تعرّف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص، تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفه الجزائي كما يأتي : أخطاء من الدرجة الأولى ، أخطاء من الدرجة الثانية ،أخطاء من الدرجة الثالثة ، أخطاء من الدرجة الرابعة".

2- جودي سمية، مرجع سابق، ص، ص 69، 70.

3- رحماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، ط 3،بوزريعة ، الجزائر 2006، ص 31.

الفرع الثاني : ضمانات وحقوق الموظف المسرح تأديبياً

إن النظام الإداري في التأديب يعطي لسلطة التأديب صلاحيات واسعة في تقدير الخطأ واختيار العقوبة المناسبة له¹، حيث تتخذ السلطة صاحبة صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، غير أن المشرع قد أحاط العقوبة التأديبية ببعض الضمانات التي تكفل عدالة العقوبة²، منها ما هو إداري ومنها ما هو قضائي، غير أن هذه الضمانات تختلف باختلاف النظام التأديبي المطبق، فالنظام الرئاسي (الإداري) هو الذي يتولى فيه الرئيس الإداري توقيع الجزاء وهو ما يضمن فاعلية إدارية أكثر، أما النظام القضائي فتتولى فيه الجهة القضائية مهمة المحاكمة التأديبية ويقوم هذا النظام على منح العديد من الضمانات لصالح الموظف، أما النظام الشبه قضائي فيقوم على مساءلة الموظف الذي يرتكب خطأ مهني أمام مجلس التأديب، فالدول التي ترغب في الفاعلية الإدارية تطبق النظام الرئاسي أما التي تريد ان تقدم ضمانات أكثر للموظف فتأخذ بالنظام القضائي³.

أولاً - الضمانات الإدارية

لقد أقر المشرع ضمانات للموظف منها ما هو قبل المثل أمام مجلس التأديب و منها ما هو أثناء مثوله وأخرى بعد مثوله و صدور العقوبة.

1- ضمانات الموظف قبل مثوله أمام مجلس التأديب

يجب على السلطة المخولة لصلاحيات التأديب أن تقوم بالإجراءات التالية قبل مثول الموظف أمام مجلس التأديب:

- أ- تبلغ الموظف بالأفعال المنسوبة إليه، وذلك مهما كانت درجة الخطأ المنسوب إليه.
- ب- يجب تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوم، تسري من تاريخ

1- د/ نواف العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص 76.

2- أ.د/ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 222.

3- الأحسن محمد، النظام القانوني في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة ابي بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، 2015/2016، ص 86.

تحريك الدعوى التأديبية ، كي يمكنه من الدفاع عن نفسه، المادة 167 من الأمر 03/ 06¹.

ج- يجب تبليغ الموظف بتاريخ انعقاد المجلس التأديبي قبل خمسة عشر يوم، وهذا ما جاءت به المادة 168 فقرة 01 حيث نصت على أنه : "يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام"².

2-ضمانات الموظف أثناء مثوله أمام مجلس التأديب

لقد كرس المشرع ضمانات أساسية للموظف تتمثل في منحة حق الدفاع عن نفسه ، لأن الأصل في المتابعة التأديبية هو حضور الموظف للمجلس التأديبي شخصيا ،لكي يمكنه من الدفاع عن نفسه وإبدائه لملاحظات تكون إما كتابية أو شفوية ،كما أن له الحق في استحضار شهود أو الاستعانة بمدافع يكون موظفا أو محاميا معتمدا لدى القضاء ، كما يمكن للمجلس التأديبي أن يلتبس تمثيل الموظف بمدافعه في حالة غيابة لقوة قاهرة حالت بينه وبين حضوره للجلسة ،و عند عدم حضوره رغم استدعائه بالطريقة القانونية و عدم تقديمه لمبررات فإن المتابعة التأديبية تستمر رغم غيابة³، وهذا ما أكدته المادة 168 الفقرات 1 ، 3 و 4 من الأمر 03/ 06⁴، كما يمكن للمجلس التأديبي أن يجري تحقيق إداري.

3-ضمانات الموظف بعد مثوله أمام مجلس التأديب وصدور العقوبة

لقد نصت المادة 172 من الأمر 03/ 06 على أنه : "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري"⁵، حيث يكمن الهدف في إجراء التبليغ بقرار اللجنة هو تمكين الموظف من التظلم أمام لجنة الطعن⁶.

1- نصت المادة 167 على أنه : "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية".

2- أمر 03/ 06 ، مرجع سابق.

3- بوقرة أم الخير، مرجع سابق ، ص 85.

4- نصت المادة 168 الفقرات 1/3/4 على أنه "يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي المثل شخصيا ، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتبس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي ، تمثيله من قبل مدافعه، في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية ، أو حالة رفض التقرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية".

5- أمر 03/ 06 ، مرجع سابق.

6- نصت المادة 65 من الأمر 03/06 على أنه "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية ،تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة ،و ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، من بينهم ممثلهم في لجان الطعن".

بحيث يقدم التظلم في أجل أقصاه شهر واحد ، يسري من تاريخ التبليغ بالعقوبة¹، وهذا ما جاء به نص المادة 175 حيث نصت على أنه : "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"²، وتملك لجنة الطعن الحق في تعديل أو الإبقاء على العقوبة كما يمكنها إلغاؤها، إن التظلم المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية ، وفي حالة عدم قبول الموظف أو الإدارة لقرار لجنة الطعن المختصة يمكنهم اللجوء إلى القضاء الإداري المختص.³

ثانياً - الضمانات القضائية

تعد الرقابة القضائية على أعمال الإدارة من أهم دعائم دولة القانون، بالنظر إلى ما توفره من ضمانات للموظف في مواجهة سلطة الإدارة الواسعة، بعد استنفاد الموظف لكافة الضمانات الإدارية لا يبقى له سوى اللجوء إلى القضاء من أجل الاستفادة من ضمانات قضائية يمكن أن تنصفه ، وهي رفعه لدعوى إلغاء القرار التأديبي الصادر في حقه ، حيث تعتبر دعوى الإلغاء أهم الضمانات القضائية الممنوحة للموظف لمواجهة قرار الإدارة⁴، وترفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري المختص وهذا ما أقره القانون رقم 01/ 16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن تعديل دستور 1996 في نص المادة 161 منه حيث نصت على أنه : " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"⁵، كما أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/ 08⁶ نظم قواعد الاختصاص النوعي في الفصل في دعاوى الإلغاء من المادة 800 و ما يليها⁷.

1- بوقرة أم الخير، " تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، بدون سنة النشر ، ص 85.

2- أمر 03/ 06، مرجع سابق

3- بوقرة أم الخير، مرجع سابق ، ص 85.

4- جودي سمية ، مرجع سابق ، ص 58.

5- التعديل الدستوري 2016 الصادر بموجب القانون رقم 01/16 مؤرخ في 06 مارس 2016 ، ج ر ج ج د ش ، عدد 14 ، مؤرخة في 07 مارس 2016.

6- قانون رقم 09/ 08 مؤرخ في 25 فبراير 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج د ش ، عدد 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008.

7- نصت المادة 1/800 على أنه : "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية ..."، ونصت المادة 1/801 على أنه : "تختص المحاكم الإدارية كذلك في الفصل في : - دعاوى إلغاء القرارات الإدارية ...".

الفرع الثالث : آثار التسريح التأديبي و العزل - قسوة الجزاء وامتداده

يعتبر التسريح التأديبي والعزل من أقسى العقوبات التأديبية التي يمكن تسليطها على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيًا، بحيث تختص السلطة المخولة لصلاحيات التعيين بتوقيعها، وذلك وفقًا لقاعدة توازي الأشكال، إذ أنه بعد صدور قرار التسريح التأديبي أو العزل يصبح واجب التنفيذ و يرتب آثارًا على المركز القانوني و المالي للموظف.¹

أولاً: مصير الموظف المفصول تأديبياً

تتقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة بصدور قرار التسريح أو العزل، و هذا ما جاءت به المادة 216 من الأمر 06 / 03، حيث اعتبر المشرع بأن العزل سبب من أسباب إنهاء الرابطة الوظيفية، كما نصت المادة 173 من نفس الأمر على أنه: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً"، وهذا ما يترتب عليه حرمان الموظف من نصف راتبه طيلة مدة التوقيف، مع بقاء استقافته من المنح ذات الطابع العائلي، وقد نصت المادة 185 من نفس الأمر على عدم إمكانية الموظف الذي تم عزله من الوظيفة من الترشح للوظيفة مرة أخرى.²

و هذا ما أكدته المنشور رقم 05/ك خ الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية حيث نص على أنه: "لا يمكن للموظفين المعزولين الترشح لتوظيف جديد في وظيفة عمومية"، حيث اعتمد على أن العزل بسبب التخلي عن المنصب قطع للعلاقة الوظيفية بصورة منفردة ودون إشعار مسبق، لكنه استثنى التخلي عن المنصب الذي يكون بالقوة القاهرة حيث نص على أنه: "إذا كان التخلي عن المنصب المنجر عنه العزل راجع لقوة القاهرة، يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل الترشح لتوظيف جديد، بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية"، كما أن الموظفين الذين تم تسريحهم بسبب تأديبي لا يمكنهم الترشح للوظيفة مرة أخرى، حيث نص المنشور على أن: "الموظفين الذين كانوا محل

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تيزي وزو، 2016، ص 87.

2- نصت المادة 185 على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

تسريح لا يمكنهم الترشح مجدداً للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية¹، ومن خلال هذه الآثار نستشف أنها قاسية جداً على الموظف المعزول، كونها تمتد حتى بعد نهاية الرابطة الوظيفية وتمنعه من الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية .

ثانياً: الآثار المالية المترتبة عن تسريح وعزل الموظف

إن أول إجراء تقوم به الإدارة تجاه الموظف الذي ارتكب خطأ مهنياً جسيماً هو توقيفه عن العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 173 من الأمر 03/ 06، فالخطأ المهني الجسيم يمكن أن ينجر عنه عقوبة العزل أو التسريح التأديبي، ويتخذ هذا الإجراء وفقاً لأحكام المادة 163 من نفس الأمر علماً أن هذا التوقيف ليس له طابع تأديبي، لكن الهدف منه هو تحفظي ويهدف إلى تسهيل مباشرة المتابعة التي ستتخذ ضده أثناء فترة التوقيف، فالموظف يتقاضى نصف راتبه ومجمل المنح العائلية²، وقد عرفت مسألة الآثار المترتبة عن العزل تطور في القوانين النازمة للوظيفة العمومية في الجزائر بداية بالأمر 133/66 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نص في المادة 55 منه على أن: "العقوبات التأديبية هي : 6- العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش، 7- العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش"³، كما نص في المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في المادة 124 منه على أنه: "تصنف العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظف تبعاً لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات : أ- الدرجة الثالثة:- التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات ،- التسريح دون الإشعار المسبق من غير تعويضات"⁴.

أما في الأمر 03/ 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد اكتفى بالنص على تصنيف الأخطاء وذكر عقوباتها دون ذكر الآثار المالية، وبعد أن تم التطرق للتسريح التأديبي والضمانات المقررة للوظف وجب التطرق إلى تسريح الموظف بغير الطريق التأديبي.

1- منشور رقم 05/ ك خ، يتضمن الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية ، مرجع سابق.

2- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص، ص 447، 448.

3- أمر رقم 66-133 المؤرخ في 6 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ج ج د ش ، عدد 46 مؤرخة في 08 يونيو 1966 (ملغى).

4- مرسوم رقم 85- 59، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق.

المطلب الثاني: تسريح الموظف بغير الطريق التأديبي

وفقا لقاعدة توازي الاشكال يتم إنهاء مهام الموظف بنفس الأشكال التي عين بها ، فالسلطة المخولة صلاحيات التعيين هي التي لها صلاحية التسريح الإداري ، ويكون قرار التسريح مسببا بحيث تبين فيه الإدارة أساس فقدان الموظف لأحد الشروط الأساسية للالتحاق بالوظيفة ، أو وجود حالة تتنافى و وجوده في الوظيفة ، تعرف هذه الحالات بحالات التسريح بغير الطريق التأديبي أو التسريح الإداري ¹.

وعليه تضمن الفرع الأول الإطار المفاهيمي للتسريح الإداري و بين الفرع الثاني ضمانات و حقوق الموظف المسرح إداريا.

الفرع الأول : الإطار المفاهيمي للتسريح الإداري

التسريح الإداري أسلوب استثنائي تلجأ له الإدارة من أجل إنهاء علاقتها بالموظف إذا توفرت الأسباب و الشروط المنصوص عليها قانونا، بحيث تمارس الإدارة سلطتها إما من تلقاء نفسها ، أو استنادا إلى نصوص قانونية يكون فيها تسريح الموظف بقوة القانون²، ولقد بين هذا الفرع تعريف تسريح الموظف و تحديده ، وحدد أسباب وحالات تسريح الموظف.

أولا: تعريف تسريح الموظف

إن التسريح الإداري في مجال الوظيفة العمومية يشكل طابعا استثنائيا ،فقد منح القانون للإدارة سلطة المبادرة بإجراء التسريح الإداري ، وهذا بهدف تحقيق المصلحة العامة، وكذا تحقيق مبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، فلإدارة السلطة التقديرية في الاحتفاظ بالموظف أو تسريحه إداريا بإرادتها المنفردة، ولقد عرف التسريح الإداري عدة تعاريف ،نذكر منها تعريف الأستاذ عطاء الله بوحמידة على أنه "الطريقة غير العادية لقطع علاقة الهيئة العامة بالعون ، في الوقت الذي لا يعني فيه أي اعتبار تأديبي"³

1- علاء الدين عشي ، مرجع سابق، ص 224.

2- زياد عادل ، مرجع سابق، ص 100.

3- بوحמידة عطاء الله ، الفصل غير التأديبي في الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل (دراسة مقارنة)،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية ،جامعة الجزائر ، معهد العلوم القانونية والإدارية، 1990، ص 14،(منقول عن زياد عادل)،مرجع سابق ، ص 105.

كما عرفه الأستاذ مغاوري شاهين على أنه : "إجراء خوله القانون للإدارة لإبعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة ، أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتماء إليها " ¹.

وقد عرفه الفقيه بلانتي Plantey بأنه : "الإجراء الذي تتخذه الإدارة بصرامة و بشكل انفرادي لقطع الرابطة الوظيفية، لكن من دون مباشرة الإجراءات التأديبية "، ويعتبر التسريح الإداري اختصاص أصيل تتمتع به الإدارة ، حيث تمارس هذا الاختصاص بمنطق الضرورة ².

ثانياً: أسباب وحالات التسريح الإداري

النظام القانوني للوظيفة العمومية له دور حماية الموظف من تعسف الإدارة ، إلا أن المشرع خول للإدارة من خلاله صلاحيات يمكن بموجبها أن تنتهي علاقة الموظف بالوظيفة لأسباب تكون غالباً لها صلة بالموظف أو بالخدمة التي يؤديها ، هذا لكي يتحقق مبدأ حسن سير المرفق العام ، لذا فقد اعتبر التسريح الإداري طريقاً من طرق إنهاء الخدمة وزوال صفة الموظف، ومن أسباب التسريح الإداري فقدان الجنسية أو التجريد منها ³، عدم الكفاءة المهنية ، عدم اللياقة الصحية وإلغاء الوظيفة ⁴، وفيما يلي تفصل هذه الأسباب:

1- عدم الكفاءة المهنية

تظهر عدم الكفاءة المهنية في سلوك و حالة الموظف حيث تستشف من خلال أدائه لواجباته لأن حالة وسلوك الموظف تنعكس إما سلباً أو ايجاباً على نوعية الخدمة ⁵، وتعد الكفاءة المهنية احد معايير تقييم الموظف ،حيث نصت المادة 99 من الأمر 03/06 على أنه : "يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير : احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية ، الكفاءة المهنية، الفعالية والمردودية، كيفية

1- زياد عادل ،مرجع سابق ، ص 105.

2- المرجع نفسه ، ص- ص 102 -107.

3- أنظر الفرع الثاني ،المطلب الأول ، المبحث الأول ، الفصل الأول (إجراءات تجسيد و تطبيق فقدان أو التجريد من الجنسية على الموظف وآثارها)، ص 10.

4- زياد عادل، مرجع سابق، ص 114.

5- المرجع نفسه، ص 114.

الخدمة، يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك¹، وعليه يقصد بعدم الكفاءة المهنية "عدم قدرة الموظف على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا (قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة)، بحيث لا يعرقل سير المصلحة"²،

لقد نص المشرع في المرسوم رقم 184/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية على كيفية تقرير الكفاءة المهنية، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه: "تقرر عدم الكفاءة المهنية للموظف بموجب مقرر تتخذ السلطة التي لها حق التعيين بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء وبعد مراعاة الكيفيات المقررة بموجب الإجراءات التأديبية"³، وهو ما كرسه الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية الملغى، كما يجب على الإدارة مراعاة إمكانية إحالة الموظف على التقاعد إذا استوفى الشروط القانونية، أو تخفيض رتبته على حسب مؤهلاته المهنية، وفي حالة موافقة اللجنة متساوية الأعضاء على تسريحه، تمنحه الإدارة تعويضا يساوي نصف أجره الأخير الذي كان يتقاضاه مضروبا في عدد سنوات الخدمة مع المنح العائلية⁴.

وبالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول نجد بأن المشرع لم ينص على التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية إلا في حالة مواجهة الموظف الذي يكون في فترة تربص، حيث أن المادة 85 من نفس الأمر أعطت صلاحيات جد واسعة في الموظف المتربص⁵، وتثبت عدم الكفاءة المهنية للموظف أثناء فترة التربص، بتقرير المسؤول المباشر الذي يبين فيه مواطن القصور والنقص وعدم الكفاءة في ادائه وذلك من خلال تقارير تقييم الأداء.

1- أمر رقم 03/06، مرجع سابق.

2- زياد عادل، مرجع سابق ص 115.

3- مرسوم رقم 148/66 مؤرخ في 02 يونيو 1966، يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج ر ج د ش، عدد 46 مؤرخة في 08 يونيو 1966

4- رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 119.

5- نصت المادة 85 على أنه: "بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم: إما ترسيم المتربص في رتبته، وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض".

2- عدم اللياقة الصحية

لا يمكن للموظف العمومي القيام بواجباته الوظيفية على أكمل وجه، إلا إذا كان يتمتع بصحة جيدة¹، حيث نجد المشرع الجزائري قد اشترط على الإدارة تكوين ملف لكل موظف يتضمن عدة وثائق من بينها الشهادات الطبية التي تثبت سلامته الذهنية والبدنية²، كما أن من شروط التوظيف المتمتع بالقدرة البدنية والذهنية اللازمتين لتولي أعباء الوظيفة العمومية³.

وبهذا الخصوص، فإنه يتوجب خلو المترشح للوظيفة من الأمراض المزمنة و المعدية وأن لا يكون مصابا بعاقة جسدية وعقلية، من شأنها أن تعيق أدائه لمهامه و تعطيل مصالح المواطن نتيجة الغيابات المتكررة، وتختلف درجة اللياقة الصحية على حسب الوظيفة المطلوبة، وكذا المسؤوليات، لذا ومن أجل التأكد من توفر هذا الشرط يتعين على المترشح أن يقدم شهادة طبية عامة وخاصة تبين خلوه من أي مرض أو عاهة، ويمكن عند الاقتضاء أن تنظم المؤسسة أو الإدارة فحص طبي في بعض الأسلاك، ولا يعد هذا الشرط استبعاد لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة من الترشح للتوظيف، فهو شرط عام مقيد بنصوص خاصة، فالمؤسسات والإدارات العمومية مجبرة على توفير نسبة 01 % من المناصب المفتوحة لهذه الفئة⁴، كما أن التسريح لعدم اللياقة الصحية يكون وفق شروط وإجراءات معينة تتعلق بالضمان الاجتماعي، بحيث يتم أخذ رأي اللجنة الطبية واللجنة متساوية الأعضاء⁵.

3- إلغاء الوظيفة

إن المشرع الجزائري لم ينص على إلغاء الوظيفة كسبب من أسباب تسريح الموظف، سواء في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق، أو في الأمر 03/ 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، وهذا حتى لا يتناقض وروح التضامن

1- زياد عادل، مرجع سابق ص 119.

2- نصت المادة 93 من الأمر 03/ 06 على أنه: "يتعين على لإدارة تكوين ملف إداري لكل موظف، يجب أن يتضمن الملف مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف وتسجل هذه الوثائق وترقم وتصنف باستمرار".

3- نصت المادة 75 من الأمر 03/06 على أنه يجب: "أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

4- ذبيح عادل، المسار المهني للموظف العمومي، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مسيلة، 2016/2017، ص 31.

5- جودي سمية، مرجع سابق، ص 9.

الاجتماعي تكفل، حيث الدولة حق العمل لكل مواطن جزائري¹، المسعى الذي أكدته المشرع في نص المادة 17 من المرسوم 59/85 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية حيث نصت على أنه : " يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار و الأمن في وظيفتهم"²، لذا فإن المشرع الجزائري قد ضمن للموظف العمومي الذي يشغل وظيفة دائمة عدم تسريحه بسبب إلغاء الوظيفة³، كما أن هذا الاجراء يجسد اتجاه الوظيفة العمومية في الجزائر نحو النظام المغلق اساسا القائم على العلاقة اللائحية التنظيمية ، والذي يسمح للموظف في حالة إلغاء الوظيفة بضمان منصب مناسب آخر ولا يتعرض للتسريح أو الفصل .

الفرع الثاني : ضمانات و حقوق الموظف المسرح إداريا

لا تعد عملية تسريح الموظف انتقاما منه، بل العكس فهي وسيلة قانونية تهدف إلى الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام، فالإدارة من خلال عملية تسريح الموظف لها سلطة تقديرية واسعة و خطيرة في نفس الوقت و التي منحها إياها المشرع ، وفي بالمقابل أقر المشرع للموظف العمومي العديد من الضمانات تحمي حقوقه من تعسف الإدارة ،وعليه تضمن هذا الفرع الضمانات الإدارية والضمانات القضائية التي كرسها المشرع .

أولا - الضمانات الإدارية

لعل أهم الضمانات المقررة للموظف في مواجهة سلطة الإدارة بالفصل بغير الطريق التأديبي هي

مراعاة تسبب القرار والتدرج في تطبيق سلطة الفصل غير التأديبي⁴.

1- تسبب القرار

لقد حرص المشرع الجزائري على إعطاء الموظف أكبر قدر ممكن من الضمانات التي تحميه من تعسف الإدارة ،حيث أنه لم يكتف بإلزام الإدارة بالتسبب فحسب .

1- زياد عادل ، مرجع سابق ص 128.

2- مرسوم رقم 85 - 59 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ،مرجع سابق.

3- زياد عادل ، مرجع سابق ص 131.

4- يحي قاسم على سهل ،فصل الموظف العام -دراسة مقارنة-،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون تخصص إدارة ومالية ،جامعة الجزائر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2004/2005، ص 249.

بل اشترط أن يكون السبب مستندا على أحكام قانونية، مع ذكر الآجال ومواعيد الطعن¹.

2- التدرج في تطبيق سلطة الفصل غير التأديبي

لكي يتحقق هذا المبدأ يجب على الإدارة إتباع عدة إجراءات حتى يتسنى لها فصل الموظف، ففي حالة فصل الموظف لعدم الكفاءة المهنية توجب عليها : استشارة اللجنة متساوية الأعضاء، التنزيل إلى رتبة أسفل وإذا استحال توظيفه في رتبة أقل يتخذ القرار بالفصل، أما بالنسبة لفصل الموظف لعدم اللياقة الصحية، فيجب على الإدارة قبل إصدارها قرار الفصل أن تقوم بعدة إجراءات وهي: عرض الموظف على المجلس الطبي، ويجب أن يكون الموظف قد استنفذ جميع العطل المرضية والعادية وإن أمكن تغيير وظيفة مع ما يتناسب مع قدرته الصحية ومراعاة عجزه الكامل عن العمل².

أما إذا اقتضت الضرورة إلغاء الوظيفة (التسريح لأسباب اقتصادية) ،فقد نص المشرع الجزائري في المادة 03 من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 الذي يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية حيث نصت على أنه : "تتمثل الترتيبات الوطنية لحماية الأجراء من خطر فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية على أدوات قانونية تؤسس على الخصوص ما يأتي:

أ- نظام نشيط لتوظيف الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية في إطار تقليص عدد العمال أو إثر توقيف المستخدم على النشاط توقيفا قانونيا يحدد تنظيمه و هيكلته و تمويله عن طريق التنظيم
ب- نصوص قانونية للمساعدة والدعم من أجل الحفاظ على العمل و ترقيته كما ورد تحديده في هذا المرسوم التشريعي .

ج- نظام التقاعد المسبق كما هو محدد في هذا المرسوم التشريعي .

د- نظام التأمين على البطالة لصالح الأجراء الذين يفقدون بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ،تحدد

1- كباسي انتصار ،عزوز آمنة ، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات ،مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في القانون العام ،تخصص منازعات إدارية ، جامعة 8 ماي 1945 ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، قالمة 2016/2015 ، ص، ص 1، 2.

2- يحي قاسم على سهل ،مرجع سابق ، ص- ص 250 - 258.

أسسه وشروط الاستفادة منه وطبيعته وكذا مستوى أدائه بموجب مرسوم تشريعي¹.

ثانيا - الضمانات القضائية

تتمثل الضمانات القضائية في خضوع قرارات الإدارة إلى الرقابة القضائية، حيث تعد الرقابة القضائية من أنجح أنواع الرقابة، لأنها تتميز بالاستقلالية وعدم الانحياز، كما أن القضاء الإداري يسهر على تطبيق القواعد القانونية بأحكام لها الحجية والقوة في التنفيذ، كما أن اختصاص المحاكم الإدارية في الجزائر مطلق، لأنها تفصل في جميع المنازعات الإدارية، إلا التي هي غير مختصة بها بموجب القانون و التي تكون من اختصاص مجلس الدولة²، وذلك بموجب استعمال الدعاوى الإدارية المختلفة و من أهمها دعوى الإلغاء و التعويض.

1- مرسوم التشريعي رقم 94/ 09 المؤرخ في 26 مايو 1994 الذي يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر ج د ش، عدد 34، مؤرخة في 01 يونيو 1994.

2- يحي قاسم على سهل، مرجع سابق، 373.

خلاصة الفصل الثاني

احترم المشرع رغبة الموظف في إنهاء علاقته بالإدارة، حيث اعتبر الاستقالة حقا له و عالجها ضمن الباب العاشر الموسوم بنهاية الخدمة ومراعاة لمبدأ استمرارية المرفق العمومي قيدها المشرع بشروط أن تكون مكتوبة و صريحة وتقدم للمسؤول المباشر، وقرر للإدارة أجل لقبولها يمكن تمديدهما لشهرين إضافيين للضرورة الملحة للمصلحة، كما رتب المشرع جزاء شديدا على الأخطاء المهنية الجسيمة التي يرتكبها الموظف والمصنفة في الدرجة الرابعة في المادة 181 من الأمر 03/06، يتمثل في التسريح التأديبي.

ونظرا لخطورته يتمتع الموظف بضمانات قبل مثوله أمام المجلس التأديبي وأثناء انعقاده إضافة إلى حقه في التظلم الإداري والطعن القضائي في القرارات التأديبية، كما يترتب عن غياب الموظف عن منصبه دون مبرر لمدة خمسة عشر (15) يوم جزاء العزل، هذا الأخير إضافة إلى التسريح التأديبي ينجر عنهما حرمان الموظف من الالتحاق مجددا بالوظيفة العمومية، كما أن لضعف أداء الموظف وفقدان لياقته الصحية أثرا على علاقته بالإدارة، وهذا يعرف بالتسريح غير التأديبي أو الإداري.

الخاتمة

تناول موضوع الدراسة النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر من خلال الباب العاشر من الامر 03/06 ،وتضمنت حالات وأسباب نهاية الرابطة الوظيفية بقوة القانون أي النهاية العادية والطبيعية ، بالإضافة الى الحالات التي تنقضي فيها الرابطة الوظيفية بطلب من الموظف او بفعل منه ، ويندرج ضمن حالات نهاية الرابطة الوظيفية بقوة القانون فقدان أحد شروط التوظيف ، بداية فقدان الجنسية أو التجريد منها واثارها وكذا فقدان الحقوق المدنية والوفاة فهي من الشروط الأساسية للتوظيف والتي ينجم عنها بصفة تلقائية فقدان صفة الموظف ، أما بالنسبة للوفاة فقد فصل فيها وبين حالات الوفاة و آثار كل حالة ، كما تم التطرق فكرة ثانية في المبحث الثاني و بين مفهوم التقاعد وإطاره النظري، وتمييزه عن النظم المشابهة له ووضح أهدافه و تطبيقاته على المسار المهني للموظف، كما عالج التعديل الأخير لقانون التقاعد الذي ألغي بموجبه التقاعد النسبي وبين الآثار المترتبة عنه.

بالنسبة للفكرة الثالثة فقد تطرق إليها المبحث الأول من الفصل الثاني حيث بين الاستقالة و مفهومها الأساسي الذي تقوم عليه وكذا الشروط القانونية التي نص عليها المشرع ،حيث بين أن الاستقالة هي حق للموظف و ضبطها بشروط و ذلك لضمان حسن سير المرفق العام.

أخيرا الفكرة الرابعة، حيث تضمن المبحث الثاني من الفصل الثاني العزل والتسريح كسبب من أسباب نهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، ووضح الفرق بين العزل والتسريح التأديبي تطرق للتسريح بالطريق غير التأديبي، وكذا الضمانات الإدارية والقضائية المقررة للموظف في كل حالة و الآثار المترتبة عن كل حالة ،ومن خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية تبين بأن المسار المهني للموظف قد مر بالعديد من المراحل جسدتها النصوص القانونية النازمة للوظيفة العمومية بداية بالأمر 133/66 وانتهاء بالأمر 03/06 ، حيث تضمنت كل هذه النصوص أسباب وحالات انقضاء الرابطة الوظيفية وعددتها على سبيل الحصر، محاولة تحقيق الموازنة بين حقوق الموظف و ضماناته ، وكذا ضرورة سير الادارة بانتظام واضطراد

ونخلص من خلال الدراسة ان المشرع حافظ على هيبة ومكانة الوظيفة العمومية وربطها بالدولة

حيث رتب نهاية الرابطة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية او التجريد منها ، كونها شرط أساسي من شروط التوظيف يترتب عنها ولاء الموظف لدولته ، اضافة الى فقدان الحقوق المدنية التي تمنع الموظف من الاستمرار في الوظيفة ، كما احترم المشرع رغبة الموظف في انهاء الرابطة الوظيفية بإرادته، من خلال تمكينه من الاستقالة التي اعتبرها حق ، وبالمقابل ضمن مبدأ استمرارية الادارة من اشتراط تقديم طلب مكتوب وانتظار اجل شهرين (02) للرد عليها ، هذا الاخير يمكن تمديده الى شهرين (02) اضافيين للضرورة القصوى للمصلحة ، والملاحظ من خلال النصوص القانونية والتعديلات التي طرأت عليها أن المشرع لم يضع الكثير من الضمانات الإدارية و القضائية المقررة للموظف في حالة تسريحه بسبب غير تأديبي، والملاحظ ايضا أنه قد ألغى نظام التقاعد النسبي للموظف العمومي بموجب القانون رقم 16-15 مؤرخ 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد ، وذلك بالنظر الى الوضع الاقتصادي الصعب الذي تمر به الدولة ، ومحاولة سد احتياجات الادارة من الموارد البشرية والتقليل من التوظيف الخارجي، هذه النقائص من شأنها أن تضر بالموظف، و بالتالي ينعكس سلبا على سير المرفق العام بانتظام و اضطراب ، وعليه نقترح :

- 1- ضبط معايير التسريح بسبب غير تأديبي و زيادة الضمانات التي من شأنها أن تقلص من حالات تعسف الإدارة.
- 2- المراقبة المستمرة للصندوق الوطني للتقاعد حفاظا على توازنه المالي ، وذلك لتجنب أي خلل قد يمس منحة أو معاش التقاعد الذي يعد مكسبا ثمينا للطبقة العاملة ليضمن لها العيش الكريم عقب نهاية المسار المهني والتعجيل في إصدار النصوص التنظيمية والتطبيقية المتعلقة بالتقاعد خاصة المعنية بالتقاعد دون شرط السن و التقاعد النسبي.
- 3- إعادة النظر في طريقة تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية وإصدار نصوص تفصلها .

وفي الأخير يمكن القول بأن تنظيم المشرع لموضوع إنهاء خدمة الموظف يكفل حقوق الموظف و يكرس مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراب، وذلك بمنح السلطة التي لها صلاحيات التعيين اختصاص إنهاء الرابطة الوظيفية سواء كانت النهاية طبيعية أو بفعل الموظف، كي تتمكن الإدارة من تخطيط و تحيين مخطط تسيير الموارد البشرية وتجنب شغور المناصب الوظيفية بصفة مفاجئة.

قائمة المصادر و المراجع

أولا -النصوص التشريعية و التنظيمية

أ- الدساتير

- 1- التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016 ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 14 ، مؤرخة في 07 مارس 2016.

ب- القوانين والأوامر

- 1- أمر رقم 66-133 المؤرخ في 6 يونيو 1966 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 46 مؤرخة في 08 يونيو 1966.
- 2- أمر رقم 96-19 المؤرخ 6 يوليو سنة 1996، يعدل ويتم القانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983
والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية
الشعبية ، عدد 42 مؤرخة في 07 يوليو 1996.
- 3- أمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 ،يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 38 مؤرخة في 04 يونيو 1997.
- 4- أمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري سنة 2005، يعدل ويتم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في
15 ديسمبر سنة 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية ، عدد 15 المؤرخ في 27 فبراير 2005.
- 5- أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة
العمومية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد 46 ، المؤرخ في 16 يوليو
سنة 2006.
- 6- قانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2006، يعدل و يتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ
في 8 يونيو 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية
الشعبية ، عدد 84، مؤرخة في 24 ديسمبر 2006.
- 7- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 21 مؤرخة في 23 ابريل 2008.
- 8- قانون رقم 08-13 المؤرخ في 20 يوليو سنة 2008 ، يعدل ويتم القانون رقم 85-05 المؤرخ في
16 فبراير سنة 1985، المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية ، عدد 44 ، مؤرخة في 03 غشت سنة 2008.

9-قانون رقم 15-05 المؤرخ في أول فبراير 2015 ، يعدل و يتم القانون رقم 83 -11 المؤرخ 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 07 ، مؤرخة في 12 فبراير 2015.

ج- المراسيم التشريعية

1-مرسوم تشريعي 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994 الذي يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 34 مؤرخة في 01 يونيو 1994.

2-مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 مايو 1994 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 34 مؤرخة في 01 يونيو 1994 ، يحدث التقاعد المسبق.

د - المراسيم

1-مرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 02 يونيو 1966، يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 46 مؤرخة في 08 يونيو 1966.

2- مرسوم رقم 85-223 ، يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 35 ، مؤرخة في 21 غشت 1985.

3-مرسوم رقم 85-59 المؤرخ 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 13 مؤرخة في 24 مارس 1985.

هـ - المراسيم التنفيذية

1- مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 04 جانفي 1992 ، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 02 مؤرخة في 08 يناير 1992.

2-مرسوم تنفيذي رقم 98-317، مؤرخ في 03 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 74 ، مؤرخة في 05 أكتوبر 1998.

3-مرسوم تنفيذي رقم 16-80 المؤرخ في 24 فبراير سنة 2016، يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 14 مؤرخة في 28 فبراير سنة 2016.

هـ - المناشير

- 1- منشور رقم / 5 ك خ / م ع و ع 2 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 10 فيفري 2004 ، يتضمن الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية <http://www.dgfp.gov.dz>.
- 2- منشور رقم 289 / و أ ، صادر عن الوزير الأول ، المتعلق بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالتقاعد ، مؤرخ في 02 سبتمبر 2013 ، <http://www.dgfp.gov.dz>.
- 3- برقية ذهاب رقم 509 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، بتاريخ 18 أفريل 2001 ، <http://www.dgfp.gov.dz>.

ثانيا - الرسائل والمذكرات الجامعية**أ- رسائل الدكتوراه**

- 1- الأحسن محمد ، النظام القانوني في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة ابي بكر بلقايد ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تلمسان ، 2015/2016.
- 2- زرار صالحي الواسعة ، المخاطر المضمومة في قانون التأمينات الاجتماعية ، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتورا دولة في القانون الخاص ، جامعة منتوري ، كلية الحقوق ، قسنطينة ، 2006/2007.
- 3- زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، تخصص القانون العام ، جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تيزي وزو ، 2016.
- 4- يحي قاسم على سهل ، فصل الموظف العام -دراسة مقارنة- ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، تخصص إدارة ومالية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، 2004/2005.

ب- مذكرات الماجستير

- 1- حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بن عكنون ، 2002/2003.
- 2- سليمان منير ، مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، جامعة مولود معمري ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تيزي وزو ، 2014/2015.
- 3- قالية فيوز ، الحماية القانونية للعامل من الأخطاء المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية ، جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق ، تيزي وزو ، 2012.

ج- مذكرات الماستر

- 1- بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملّة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة 2014/2013.
- 2- بشتة دليلّة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملّة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013.
- 3- جودي سمية، تسريح الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة مكملّة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر كلية الحقوق والعلوم السياسية بسكرة، 2013/2012.
- 4- حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملّة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2014/2013.
- 5- حليلو طارق، الحماية الجنائية لحرمة الميت بين الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري، مذكرة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2014/2013.
- 6- كباسي انتصار، عزوز آمنة، الجزاءات التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات، مذكرة مكملّة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص منازعات إدارية، جامعة 8 ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قالمة 2016/2015.
- 7- ريقط محمد، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملّة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2015/2014.

ثالثا - المقالات

- 1- بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، بدون سنة النشر
- 2- حيدرة محمد، تشريح الجثث والانتفاع بأعضاء الميت في الشريعة الإسلامية والقانون الطبي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2001.

3- عوايدي عمار ،"دور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في تفعيل الإدارة العامة الجزائرية " مجلة الفكر البرلماني ، العدد الرابع عشر، مجلس الأمة ، الجزائر ، نوفمبر 2006 .

ثالثا - الكتب المتخصصة

- 1- رحماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع ، بوزريعة ، الجزائر 2006.
- 2-د/ نواف العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق ، الجامعة الأردنية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان 2007.

رابعا - الكتب العامة

- 1-أحمد عبد الحميد عشوش، القانون الدولي الخاص، المستوى الرابع،فصل دراسي ثاني، كود 422، بدون مكان ودار النشر.
- 2-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ،الجزائر 2005.
- 3- _____ ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-، ديوان المطبوعات الجامعية ج 2،الجزائر 1998.
- 4- بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010.
- 5- أ. د/ بوضياف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1 ،جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر 2015.
- 6- مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2010 .
- 7- عشي علاء الدين ،مدخل القانون الإداري ، ط ج م ،دار الهدى للنشر و التوزيع ، عين مليلة الجزائر، 2012
- 8- أ. د/ كنعان نواف، القانون الإداري ، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2007.
- 9- د/ محمد أنس قاسم جعفر ،مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري ،مطبعة إخوان مورافتي ،كلية الحقوق بني سويف، جامعة القاهرة ،مصر ، 1982.
- 10- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ،دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع ،بوزريعة، الجزائر 2010.

خامسا - المداخلات

- 1- دليلة جلايلة، "المبادئ الأساسية التي تحكم المرفق العام" مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الأول الموسوم بـ: المرفق العمومي في الجزائر ورهاناته كأداة لخدمة المواطن-دراسة قانونية وعلمية- الذي نظمته كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، بدون سنة النشر.
- 2- أ . د/ زيدان محمد ، أ /محمد يعقوبي، " فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الإجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الإجتماعي " ، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي السابع الموسوم بعنوان الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب الدول-، الذي نظمته كلية العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، مختارة يومي 03-04 ديسمبر 2012

سادسا - المحاضرات

- 1- بوجلال صلاح الدين ،محاضرات في مادة الجنسية أُلقيت على طلبة سنة ثانية ليسانس قانون خاص ،بكلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد لمين دباغين ،سطيف 2، 2013/2014
- 2- د/ حكيمي صالح ،الوجيز في قانون الوظيفة العمومية على ضوء الأمر 06 - 03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ط 11، محاضرات أُلقيت على طلبة السنة الثانية ماستر ، تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، سنة 2016.
- 3- ذبيح عادل ، المسار المهني للموظف العمومي ،محاضرات أُلقيت على طلبة السنة الثانية ماستر ،تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد بوضياف مسيلة ،2016/2017.

سابعا - المقابلات الشخصية

- 1- مقابلة مع السيد بن صوشة الساسي ،المدير الفرعي للمستخدمين و التكوين بجامعة مسيلة، مكتب المدير بمقر القطب الجامعي ،بتاريخ 08 مارس 2017.
- 2- مقابلة مع السيدة رباطي فاطمة الزهراء ، المديرية الفرعية للإدارة العامة ، بمكتب المديرية الكائن بمقر الصندوق الوطني للتقاعد، الوكالة المحلية بالمسيلة ، بتاريخ 23 أفريل 2017.

ثامنا - المواقع الإلكترونية:

- 1- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد ، <http://cnr-dz.com> .
- 2- الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، <http://www.dgfp.gov.dz>.

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
01	آية قرآنية	أ
02	الإهداء	ب
03	شكر و عرفان	د
04	قائمة الاختصارات	هـ
05	مقدمة	01
06	الفصل الأول: النهاية الطبيعية للرابطة الوظيفية (بقوة القانون)	05
07	المبحث الأول: فقدان أحد شروط التوظيف	05
08	المطلب الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها	05
09	الفرع الأول: الجنسية شرط لتولي الوظيفة	06
10	الفرع الثاني: أثر فقدان الجنسية أو التجريد منها على المسار المهني للموظف	08
11	المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية والوفاة	11
12	الفرع الأول: أثر فقدان الحقوق المدنية على الرابطة الوظيفية	11
13	الفرع الثاني : الوفاة	13
14	المبحث الثاني : تقاعد الموظف والاثار المترتبة عنه	19
15	المطلب الاول : مفهوم نظام التقاعد واطاره النظري	19
16	الفرع الاول : تعريف التقاعد وتمييزه عن النظم المشابهة	19
17	الفرع الثاني : أساس نظام التقاعد وأهدافه	21
18	المطلب الثاني : تطبيقات نظام التقاعد في المسار المهني للموظف	22
19	الفرع الاول : أنواع التقاعد وشروط الاستفادة منه	22
20	الفرع الثاني : الاثار المترتبة عن التقاعد	26
21	الفصل الثاني: نهاية الرابطة الوظيفية بطلب أو بفعل الموظف	30
22	المبحث الأول: الاستقالة بين رغبة الموظف وديمومة الإدارة	30
23	المطلب الأول: الاستقالة حق للموظف	30
24	الفرع الأول : تعريف الاستقالة و كيفية ممارستها	31

33	الفرع الثاني : أنواع الاستقالة	25
35	المطلب الثاني: شروط الاستقالة و الآثار المترتبة عنها	26
35	الفرع الأول : شروط تقديم الاستقالة	27
36	الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن الاستقالة المقبولة قانونا	28
37	المبحث الثاني : العزل و التسريح بين خطأ الموظف وضعف و أداءه	29
38	المطلب الأول : التسريح التأديبي و العزل	30
38	الفرع الأول: الخطأ المهني أساس التسريح التأديبي	31
43	الفرع الثاني : ضمانات و حقوق الموظف المسرح تأديبيا	32
46	الفرع الثالث : آثار التسريح التأديب والعزل – قسوة الجزاء وامتداده	33
48	المطلب الثاني: تسريح الموظف بغير الطريق التأديبي	34
48	الفرع الأول : الإطار المفاهيمي للتسريح الإداري	35
52	الفرع الثاني : ضمانات وحقوق الموظف المسرح إداريا	36
56	الخاتمة	37
58	قائمة المصادر والمراجع	38
64	الفهرس	39

يمر المسار المهني للموظف بعدة مراحل تبدأ بالالتحاق بالوظيفة وفق طرق معينة ، ثم يتدرج فيها و يستمر في تأدية مهامه خدمة للإدارة العامة و تحقيقا للمصلحة العامة إلى أن ينتهي مساره المهني وفق طرق معينة نظمها المشرع في الباب العاشر من الأمر 03/06 و يمكن أن نقسمها إلى نوعين، و يتمثل النوع الأول في حالات النهاية الطبيعية و حالات فقدان أحد شروط التوظيف والمتمثلة في الجنسية والحقوق المدنية، إضافة إلى الوفاة والتقاعد، أما النوع الثاني فيشمل حالات نهاية الخدمة بطلب من الموظف عن طريق الاستقالة أو ارتكاب خطأ مهني يرتب عملية قانونية وهي العزل أو التسريح.

وحاول البحث الإجابة على إشكالية مدى توفيق المشرع في الموازنة بين حقوق و ضمانات الموظف ومبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، وكذا تناول الآثار المترتبة عن كل حالة وشروطها وتوصل البحث إلى ضرورة ضبط معايير التسريح بسبب غير تأديبي وزيادة الضمانات التي من شأنها أن تقلص من حالات تعسف الإدارة، وكذا المراقبة المستمرة للصندوق الوطني للتقاعد حفاظا على توازنه المالي، وذلك لتجنب أي خلل قد يمس منحة أو معاش التقاعد الذي يعد مكسبا ثمينا للطبقة العاملة ليضمن لها العيش الكريم عقب نهاية المسار المهني، والتعجيل في إصدار النصوص التنظيمية والتطبيقية المتعلقة بالتقاعد خاصة المعنية بالتقاعد دون شرط السن و التقاعد النسبي.

الكلمات المفتاحية

نهاية الرابطة الوظيفية ، فقدان الجنسية ، فقدان الحقوق المدنية ، التقاعد ، الوفاة ، الاستقالة ، العزل ، التسريح غير التأديبي.

Résumé

La carrière d'un fonctionnaire passe par plusieurs étapes ,elle commence par recrutement puis, il se gradue et continue à exercer ses fonction, au service de l'administration publique en réalisait l'intérêt public jusqu'à ce que 'elle (sa carrière) se termine d'autres certaines voie organisés par le législateur dans le titre 10 de l'ordonnance n° 06/03 et on peut la diviser en deux types, le premier se représente dans les cas des fins ordinaires et dons les cas de perte de l'une des conditions d'emploi et qui se représente dans la nationalité ,les droits civiques ainsi que le décès et la retraite, le second type comprend les cas de cessation d'activité selon la demande de fonctionnaire que ce soit par démission ou par avoir commis une faute professionnelle qui entraine la révocation ou la licenciement.

Cette recherche essaie de répondre à la problématique d'avoir concilié le législateur à équilibrer entre les droits, les garanties de fonctionnaire et le principe du continuité de service public , ainsi, cette recherche parle des effets chaque voie et ses condition, aussi elle arrive a révéler la nécessité de réglementé les normes de licenciement en raison mon disciplinaire et renforcé ces garanties qui peuvent réduire les cas d'abus de l'administration ,ainsi que contrôle continue du caisse national de retraite afin de maintenir l'équilibre financier pour éviter tout problème qui acquis toucher la pension de la retraite, cette dernier qui est considérée comme un gain précieux pour assurer une vie après la fin du carrière et d'accélérer la publication des textes règlementaires et d'application relatifs à la retraite sans la condition de l'âge et de la retraite relative.

Mots-clés

la perte ou de la déchéance de la nationalité algérienne, la déchéance des droits civiques , la démission- la révocation, le licenciement ,la retraite , le décès.