

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مذكرة بعنوان:

سلطة الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إشراف الأستاذ(ة):

د/ مريم بوكوبة

إعداد الطالب (ة):

راضية مزيان

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -	أستاذ محاضر - أ -	د / سهام رحال
مشرفا ومقررا	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -	أستاذة مساعد	د / مريم بوكوبة
ممتحنا	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -	أستاذ مساعد - ب -	د / كريمة أمزيان

السنة الجامعية: 2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة): صربان راوية

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 361.05/0.353.3000.1.03.7.3.7.24 جمهورية الجزائر الديمقراطية

الصادرة بتاريخ: 2024/11/24

عن دائرة: القالة

المسجل بقسم: الحقوق مجلس قانون علم حقوق

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

سلطة الإدارة في انتهاء العلاقة الوظيفية

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

التاريخ: 2024/11/24

إمضاء المعني



شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أشكر الله عز وجلّ أولاً وأخيراً
الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع
كما أتقدم بالشكر وفائق الاحترام
للأستاذة المشرفة
« مريم بوكوبتة »
كما لا يفوتني إيصال الشكر إلى
« لجنة المناقشة الموقرة »
التي قبلت أن تقدم لي كل الانتقادات
والتصويبات التي ستزيد البحث قيمة
كما أشكر من قدم لي يد المساعدة
من قريب أو بعيد



إهداء



إنه لا يسعني في هذا المقام إلا أن أهدي ثمرة
عملي هذا إلى التي جعل الجنة تحت أقدامها
إلى الغاليتة حفظها الله ورعاها وأدامها فخرا

لي «أمي الغاليتة»

إلى من توفقت في تربيته وتعليمي وكانت سندا

لي في الحياة إلى أحن صدر وموطن الأمان

«إلى روح عمتي رحمها الله»

«إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله»

أعز إنسان في حياتي «زوجي الغالي»

الذي أنار دربي بنصائحه، وكانت بحرا صافيا يجري بفيض الحب

والبسمة، إلى من زين حياتي بضياء البدر وشموع الفرح، إلى من

منحني القوة والعزيمة لمواصلته الدرب، وكان سببا في مواصلة

دراستي إلى فوائيس قلبي وعيني إلى من هم سندي

وقوتي «ابني الأكبر قرة عيني قتيبتة»

إلى «وردتي ياي وقار، يقين»

وإلى ابني الأصغر مسك الختام «لقمان»

الطالبة: راضية مزيان

قائمة المختصرات:

الرمز	المعنى
ط	طبعة
ب.ط	بدون طبعة
ب.ع	بدون عدد
ب.م	بدون مجلد
ق.أ.ع.و.ع	القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
ق.أ.ن.ع.م.إ.ع	القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
ج.ر	جريدة رسمية
ج.ج	الجمهورية الجزائرية
ص	صفحة
ص ص	من صفحة إلى صفحة



مقدمة

مقدمة:

لقد خص المشرع الجزائري أهمية كبيرة للموظف العمومي باعتباره الأداة المباشرة لتنفيذ الأوامر داخل الدولة من أجل تحقيق أهدافها في حسن سير المرفق العام، وذلك باعتبار الدولة شخص معنوي عام لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي، ينفذ إرادتها ويعبر عنها وهو الموظف العمومي، ولهذا حاول المشرع الجزائري إعطاء الوظيفة العمومية حيزها الخاص بها، وبالفعل مع مرور الزمن أصبح لها نظام خاص بها يبين ويحدد الواجبات والحقوق الخاصة بالموظفين وأيضاً فك العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة والموظف.

وعلى هذا الأساس غالباً ما تكون علاقة الموظف بالإدارة مستقرة في النظام المغلق الذي تنتهجه غالبية الدول، فيكون هذا الاستقرار محفوفاً بجملة من الحقوق والامتيازات التي يسعى إليها الموظف أن تكون في صالحه، وتخدم مساره المهني وتجعله يرقى إلى الرتب ودرجات بل وحتى الوظائف العليا في الدولة، كون هذه الأخيرة بوصفها شخصاً معنوياً عاماً لا تتصرف إلا بواسطة الموظف. لأن الموظف هو رأس الحربة في الدولة وتقع عليه مسؤولية المواجهة والتطبيق لتحقيق الأهداف المسطرة كما أن تحديد ماهية الموظف ضيقاً وواسعاً، يكون حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لكل دولة، ولهذا هناك عدة اتجاهات ورؤى تحاول وضع تصور لها للموظف العمومي ومن مظاهر كل اتجاه العمل على إيجاد نظام تآديبي يكفل إقامة توازن دقيق بين متطلبات الصالح العام المتمثلة في حصر الإدارة على تأمين انتظام سير المرافق العامة وبين حق الموظف في توفير الضمانات والإجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني والنفسي.

أهمية الموضوع:

لموضوع انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري أهمية كبيرة سواء من الناحية العلمية أو العملية:

1- الأهمية العلمية: أنه يمس طائفة كبيرة من أفراد المجتمع ألا وهم الموظفون العموميون وهذا

للإحاطة والإمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع، وكذلك حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي الاستفادة من هذا البحث.

2- الأهمية العملية: معرفة حقوق وواجبات الموظف بعد انتهاء نشاطه الوظيفي، لأنه كثيرا ما تنور نزاعات بين الموظف والإدارة ومحاولة إيجاد حلول واقتراحات من أجل تذليل الصعوبات التي تواجه الراغبين في ترك وظائفهم.

دوافع اختيار الموضوع:

تتمثل الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع في:

1- الدوافع الذاتية: وتتمثل عموما في الرغبة الشخصية والملحة لمعالجة جوانب هذا الموضوع لتبين ماله وما عليه من إتهام لاعتباره من أهم مواضيع القانون الإداري والأكثر جدبًا للباحثين المتخصصين في القانون الإداري، وباعتباري موظفة في قطاع الوظيف العمومي لدي فضول لمعرفة الشاملة بالروايا القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة.

2- الدوافع الموضوعية: تتمثل في المساهمة ولو بقليل من أجل إثراء المكتبة بمرجع علمي متواضع الذي يهتم الإدارة والموظف، لأن موضوع الوظيفة العامة فيه نقص في المراجع.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أحكام إنتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، وتحديد الآثار القانونية المترتبة على قرار انتهاء الوظيفة بصفة مؤقتة ودائمة، والمقررة في أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إشكالية الدراسة:

إن قيام العلاقة الوظيفية يرتكز على أساس قانوني وتنظيمي كما أن نهايتها تقوم على أحد الأسباب التي تحددها هذه النصوص، فما هي أوجه وحالات انتهاء هذه العلاقة الوظيفية؟.

ويترتب عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي كالتالي:

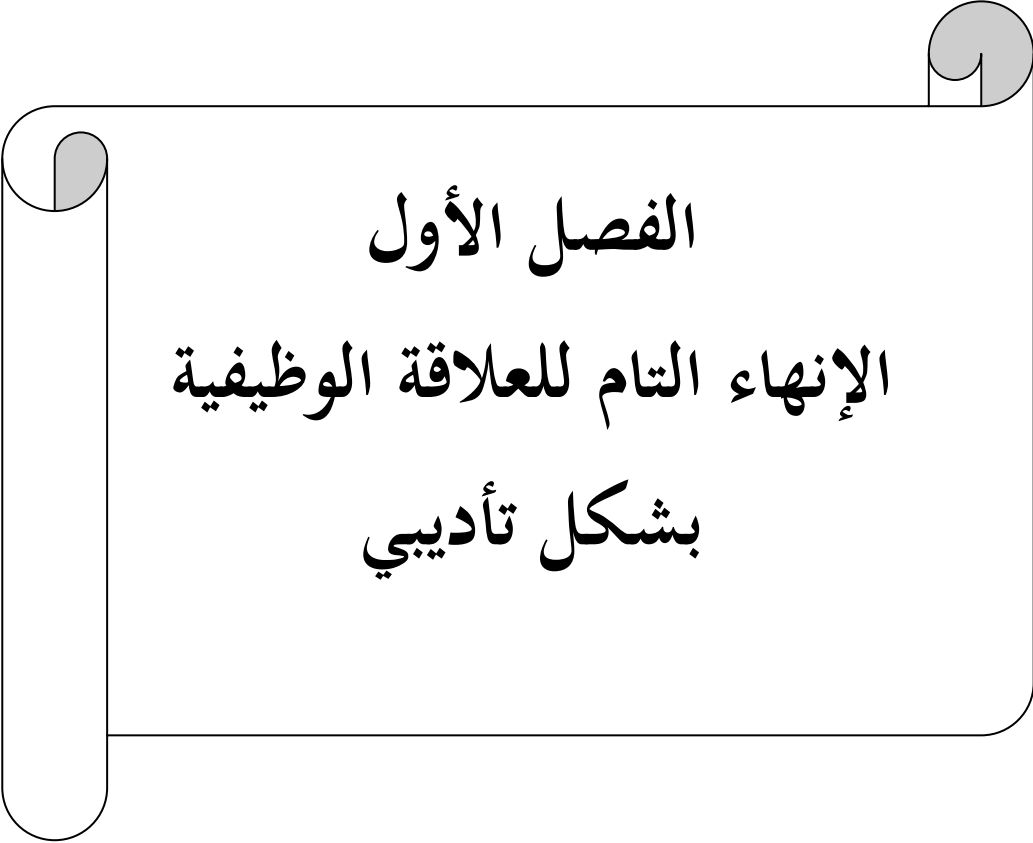
- ❖ ما المقصود بنهاية العلاقة الوظيفية؟
- ❖ ما هي صور انتهاء العلاقة الوظيفية؟
- ❖ وما مدى أثر سلطة الإدارة على إنهاء العلاقة الوظيفية؟
- ❖ فيما تتمثل أحكام وآثار إنتهاء العلاقة الوظيفية؟

المنهج المتبع:

للإجابة على الإشكالية الأساسية المطروحة اتبعنا منهجًا علميًا يناسب موضوع الدراسة وهذا بإتباع المنهج الوصفي من خلال وصف أسباب وحالات انتهاء العلاقة الوظيفية، وكذلك المنهج التحليلي من خلال عرض النصوص القانونية وشرحها.

خطة الدراسة:

- من خلال الإشكالية المطروحة سابقا ووفقا للمنهج المتبع قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين:
- الفصل الأول بعنوان: الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بشكل تآديبي.
 - والفصل الثاني بعنوان: الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بشكل غير تآديبي.



الفصل الأول
الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية
بشكل تأديبي

إن إنتهاء العلاقة الوظيفية بصفة غير عادية يكون بموجب قرار تصدره جهة الإدارة المختصة لفصل الرابطة الوظيفية بصورة نهائية، هذا القرار يصدر بغير طلب الموظف أو موافقة سابقة من الموظف، فالتأديب يعتبر ضماناً فعالة يجعل الموظف يلتزم بواجباته خلال أداء وظيفته إزاء الإدارة، فمن الضروري أن يعاقب بقدر حجم الضرر الذي قام به الموظف مثلما يجب أن يجازى أثناء تأديته لعمله بشكل جيد، لذي يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة عمله حتى لا يتم تسريحه أو عزله بسبب منصب عمله، وبالتفصيل أكثر حول حالات سلطة الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول بعنوان التسريح، والمبحث الثاني بعنوان العزل.

المبحث الأول: التسريح

التسريح هو وسيلة تتخذها الإدارة قصد قطع العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إلا أن هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تاديبى وللتسريح أسباب في حالتين: التسريح التاديبى والتسريح لإدانة بتهمة سالبة للحرية.

- فالتأديب يعتبر ضماناً فعالة حتى نجعل الموظف يحترم واجباته خلال أداء وظيفته فمن الضروري أن يعاقب مثل ما يجب أن يجازى أثناء تأديته لعمله بشكل جيد مع مراعاة العقوبة لحجم الضرر الذي لحق من الموظف لهذا قد وضع المشرع ضوابط وأدوات لدى السلطة المستخدمة بإسناد الواجبات والمسؤوليات إلى العامل حتى يوقع عليه الجزاء إن أهمل أو قصر أو امتنع عن القيام بعمله وهنا يجب على السلطة المحتضنة أن تجري تحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه كما يجب أن يحاط بالضمانات وسوف نتناول في 03 مطالب.

المطلب الأول: تعريف التسريح

التسريح من أشد العقوبات جسامة، إذ أنه يؤدي إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية ولما ترتبته من آثار وأضرار مادية على الموظف (ولهذا أحاط المشرع هذه العقوبات بقدر ممكن من الضمانات كالإطلاع على الملف وإشارة مجلس التأديب والإجراءات الأخرى الواجب اتخاذها قبل النطق وتوقيع العقوبة. وقد أعطى المشرع الأردني تعريفاً للتسريح بأنه: "إنهاء خدمة الموظف نتيجة لإلغاء وظيفته وتعذر نقله إلى وظيفة أخرى بقرار من المرجع المختص بذلك، ولعقوبة التسريح من الوظيفة صورتان".⁽¹⁾

ويمكن تعريفه بأنه قطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان دوام سير الوظيفة العامة بانتظام واطراد دون أن يكون الموظف ارتكب خطأ تاديبى توقيع العقوبة التأديبية عليه.

¹ - علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016/2015، ص 23.

- بالتالي فإن التسريح الإداري للموظفين العموميين يترتب لمن يثبتون عدم إمكانية صلاحية للوظيفة العمومية. (المرفق العام وتكييفه مع الوظيفة العامة).

الفرع الأول: عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق

والتي تؤدي إلى فقدان الموظف صفة الموظف بمجرد توقيعها إلا أن هذا التسريح لا يترتب عليه فقد حقه في المعاش أي أن السنوات السابقة التي أداها في الخدمة تحسب في معاشه بعد وصوله السن القانوني للتقاعد.

الفرع الثاني: عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق

وهي عكس السابقة أن بمجرد توقيعها يفقد الموظف حقوقه في المعاش ويصبح كأنه لم يؤدي أية خدمة في المؤسسة التي يسرح منها وتملك الجهة المخولة صلاحيات التعيين سلطة إقرار حالة عدم الكفاءة المهنية بعد إشارة اللجنة متساوية الأعضاء وتنص أحكام المرسوم 148/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 بهذا الصدد على أن الموظف الذي تبث عدم كفاءته المهنية تسوي وضعيته.⁽¹⁾

- إما إحالته على التقاعد الجبري إذا توفرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض.
- إما بترتيبه بسلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه، ويحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها أو في الدرجة التي دونها.⁽²⁾

المطلب الثاني: أسباب التسريح

الفرع الأول: التسريح التأديبي

وهو من الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع، إذ أن يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفضل العامل الذي ثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة.

¹ - محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، ط2، دار الفكر العربي، 1966، مصر، ص 28.

² - محمد يوسف المعداوي: دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص

إلا أنه يوجد جدل فقهي حول تحديد طبيعة ونوعية الخطأ الجسيم الذي يستوجب الفضل.

أولاً: مضمون ومدى الخطأ التادبي

إن تصنف الأخطاء المهنية في أغلب التشريعات إلى درجتين من حيث جسامتها وأهميتها.

أ- أخطاء خفية أو بسيطة: وهذه لا تؤدي إلى الفصل من العمل وتسمى أخطاء درجة أولى أو ثانية.

ب- أخطاء درجة ثالثة: وهي التي تصل عقوبتها أحياناً إلى الفصل من العمل، لكن بعد إخطار مسبق وتعويض أو دونها.⁽¹⁾

- أما تعريف الخطأ الجسيم هناك صعوبة في تحديد مقوماته وطبيعته، وبالتالي التوصل إلى وضع تعريف شامل له.

- ورغم الاختلافات إلا أنه يمكن تعريف الخطأ الجسيم بأنه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار بمصالح صاحب العمل، أو ممتلكاته أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق خسائر وأضرار إما لصاحب العمل مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل.

ثانياً: تصنيف الأخطاء

أما فيما يتعلق بتصنيف هذه الأخطاء فتوجب طريقتين:

أ- الأولى تنظيمية: ويتمثل في إحالته بتحديد مضمون ومدى صيغته هذه الأخطاء إلى الأنظمة الداخلية للعمل.

ب- الثانية قانونية: تتمثل في تكفل المشرع نفسه بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة وكذلك للإجراءات المتبعة للعزل بسببها، والضمانات المقررة للعامل فيما يتعلق بالتكيف والإثبات وغيرها.

¹ - عبد العزيز سعد نواف العنزي: النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، 307.

لمحة عن الخطأ الجسيم:

لذا التسريح التأديبي هو أقصى العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف العام، والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تأديبية، ومن خلال هذه العقوبة تفقد الموظف العام صفة الموظف العام ولا يبقى له مكان في الوظيفة التي كان يشغلها.⁽¹⁾ وذلك في حالتين هما:

- أ- حالة ارتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة.
- ب- إدانته بحكم نهائي عن جنائية أو جنحة تمس بالوظيفة العمومية (الفرع الثاني).

أولاً: التسريح بسبب ارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الرابعة

قبل الحديث عن الخطأ المهني من الدرجة الرابعة وضع المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نص المادة 177⁽²⁾ من الفقرة الثانية: تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائري كما يلي:

- أخطاء من الدرجة الأولى.
- أخطاء من الدرجة الثانية.
- أخطاء من الدرجة الثالثة.
- أخطاء من الدرجة الرابعة.

وعليه تنص المادة 16 من نفس الأمر الحالي 03/06 على ما يلي:

¹ - محمد ريفط: نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014، ص 28.

² - المادة 177 ف 2، من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ج.ج، رقم 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

- يشكل كل تخلٍ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.⁽¹⁾

- ويتضح من خلال هذه المادة السمات المميزة للجريمة التأديبية والتي لا يمكن تحديدها على سبيل الحصر.

بعكس الجرائم الجنائية المحصورة بنصوص قانونية واضحة سلفا، إن لا جريمة ولا عقوبة أو تدبير أمن يغير قانون من قانون العقوبات.

ويطلق على الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف العام عدة تسميات لعل أبرزها الجريمة التأديبية والمخالفة التأديبية ويسمى أيضا بالذنب الإداري، أما المشرع الجزائري فقد سماها بالأخطاء المهنية وفقا لأحكام المادتين 160 و 177 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.⁽²⁾

وتتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة، حسب نص المادة 181 من نفس القانون 03/06، فيما يلي:

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.

3- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بسير الحسن للمصلحة.

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

¹ - المادة 160 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

² - بوشيبة الطاهر: أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري المعمق، جامعة تلمسان، 2017/2016، ص 265.

5- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر. (1)

كما نصت المادة 163 من نفس القانون 03/06 على تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (04) درجات، وما يهمنا في هذه الدراسة هو الخطأ المهني من الدرجة الرابعة والذي تقابله عقوبة تأديبية من نفس الدرجة، وتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، أو عقوبة التسريح. (2)

ثانيا: التسريح بسبب الإدانة الجزائية

الأصل أنه يجب على الموظف العام أن يتحلى بالسيرة والأخلاق الحسنة، سواء داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يعمل بها أو خارجها وأن يراعي في ذلك واجب التحفظ المفروض عليه بموجب القانون وفي هذا الشأن نصت المادة 42 من الأمر 03/06 على ما يلي: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم"، ومتى تجرد هذا الموظف من السلوك اللائق والمحترم داخل الإدارة أو خارجها، ووقوعه في أفعال جنحة أو جنائية، يكون قد خرق واجب التحفظ المفروض عليه. (3)

وتمثل عقوبة الجنائية في (الإعدام- السجن المؤبد - السجن المشدد - السجن)، والعقوبة المقيدة للحرية في الجرح هي الحبس، والواقع أن إنهاء الخدمة في حالة الحكم الجنائي على الموظف بعقوبة جنائية أمر منطقي، إذ أن من المؤكد أن جريمته قد بلغت من الجسامة حداً تحتم على المحكمة معها أن توقع عليه العقوبة البالغة، وكذلك الأمر إذا كانت العقوبة مقيدة للحرية، وأن يبلغ حد العقوبة الجنائية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة. (4)

¹ - المادة 181 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 16.

² - المادة 163 من الأمر 03/06، المصدر نفسه، ص 15.

³ - بوشيبة طاهر، مرجع سابق، ص 272.

⁴ - محمد أحمد عبد اللاه محمد: الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، الإسكندرية، مصر، 2015، ص 174.

ولكن القانون قد أتى باستثنائين لا تنتهي فيهما خدمة الموظف، رغم الحكم عليه على النحو السابق وهما:

- 1- إذا صدر الحكم مع إيقاف التنفيذ.
- 2- إذا كان الحكم قد صدر على الموظف لأول مرة أي كسابقة أولى، فهو لا يؤدي إلى إنهاء خدمته، إلا إذا رأت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة، أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.⁽¹⁾

الفرع الثاني: التسريح غير التادبي

يعتبر تسريح الموظف بالطريق غير التادبي من المبادئ التي أقرها القانون كأسلوب تلجأ إليه الإدارة في الأحوال المتخذة قانونا، وبالتالي تمارس هذه السلطة إما من تلقاء نفسها، أو استناد إلى نصوص قانونية يتم فيها تسريح الموظف بقوة القانون، وهذا ما يعتبر مظهر من مظاهر السلطة المعترف بها لجهة الإدارة لكونها تتصل بإدارة المرفق والمصلحة العامة التي يصبوا إليها⁽²⁾.

على الرغم من أن النظام القانوني للوظيفة العمومية حاميا للموظفين، إلا أنه حول للإدارة العمومية أن تنهي الرابطة الوظيفية بإجراء إداري لأسباب تتصل في أغلب الأحيان بشخص بالخدمة، أو تحقيقا لمصلحة المرفق العام، لذا يمثل التسريح الإداري طريقة من طرق إنهاء مهام الموظف العمومي.⁽³⁾

وعلى ضوء ما سبق سنتطرق إلى التشريح الإداري للموظف العام لعدم الكفاءة المهنية (أولا)، وعدم اللياقة البدنية (ثانيا)، وإلغاء الوظيفة (ثالثا).

¹ - محمد أحمد عبد الاله محمد: مرجع سابق، ص 174.

² - جعفر عبد الباقي، عباسي محمد: نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية العلوم السياسية، قسم حقوق، تخصص إدارة مالية، جامعة زيان عاشور، الجلفة- الجزائر، 2018، ص 69.

³ - عادل زياد: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مذكرة دكتوراه تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو- الجزائر، 2016، ص 114.

أولاً: التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية

تتجلى عدم الكفاءة المهنية في السلوك والحالة التي يظهر المرفق خلال عمله التجريبي أو حتى بعده، وهو ما يؤدي إلى تأثير أو عرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد لأنّ حالة الموظف وسلوكه الشخصي قد يؤديان إيجابيا أو سلبيا إلى زيادة الفعالية في العمل الإداري أو تجميده، وعليه يقصد بعدم الكفاءة المهنية: "عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا (قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة)، بحيث لا يعرقل سير المصلحة.

انطلاقا من ذلك أقر المشرع الجزائري تسريح الموظف العمومي بناء على عدم الكفاءة المهنية وهذا بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم 148/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، والمتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، حيث يصدر القرار بذلك من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وبعد مراعاة الكيفيات التي تستوجبها الإجراءات التأديبية، وهو ما تم تكريسه وفقا لقانون الوظيفة العمومية.⁽¹⁾

وهو ما تم تكريسه في نص المادة 173 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا.⁽²⁾

أما قانون الوظيفة العمومية الحالي، لم يتضمن في طياته التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية واكتفى بالإشارة إليها في المادة 85 بتسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض، وأشارت المادة 99 من نفس الأمر بتقييم الموظف العمومي الدائم على مردوده بناء على كفاءته المهنية في الخدمة⁽³⁾.

¹ - جعفر عبد الباقي: مرجع سابق، ص ص 75، 76.

² - المادة 173 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

³ - المادة 85 و المادة 99 من الأمر نفسه.

ثانيا: التسريح الإداري لعدم اللياقة البدنية

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية الحالي إلى تعريف هذا العنصر، ولم يتضمن في طياته إجراء التسريح الإداري الناجم عن عدم اللياقة البدنية، بل اكتفى فقط بالنص على توافر اللياقة البدنية ضمن شروط التوظيف، وذلك في المادة 75 منه على: "أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".⁽¹⁾

يشترط للتعيين في إحدى الوظائف العامة أن تثبت لياقة الشخص صحيا، وهذا الشرط ليس فقط البداية التعيين، بل شرط لاستمرار الحياة الوظيفية، ولهذا إذا فقد الموظف اللياقة الصحية يجوز إنهاء خدمته، وتثبت عدم اللياقة صحيا بقرار من المجلس الطبي المختص، ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل استنفاذ رصيد إجازته المرضية والاعتيادية، ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازته.⁽²⁾

وطبقا لذلك فقد تطلب القانون توافر شرطين لإمكانية إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية:

أ- ثبوت عدم اللياقة الصحية بقرار من المجلس الطبي المختص: إذا كان القانون قد أجاز للإدارة إنهاء خدم الموظف لعدم اللياقة الصحية، إلا أنه اشترط لذلك صدور قرار من هيئ محايدة، وهي المجلس الطبي المختص (القوميسون الطبي)، وذلك كضمان للموظف، ولعدم تمكين الإدارة من التعسف في استخدام هذا الحق.

ب- أن يستفيد الموظف من إجازته المرضية والاعتيادية: رعاية للموظف، تطلب القانون لإمكان إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية، أن يستنفذ رصيد إجازته المرضية والاعتيادية، باستثناء حالة واحدة وهي تقدمه بطلب إنهاء خدمته دون الاستفادة برصيد إجازته، وفي ذلك نزولا ضمنا عن التمسك بهذا الحق.⁽³⁾

¹ - المادة 75 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

² - محمد أحمد عبد اللاء محمد: مرجع سابق، ص 170.

³ - المرجع نفسه، ص ص 70، 71.

ثلاثا: التسريح الإداري بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة والدائمة

1- إلغاء الوظيفة المؤقتة:

فهذه الوظيفة تنتهي بطبيعتها بانتهاء مدتها أو بإنجاز الهدف الذي أقيمت من أجله، ومن ثم تنتهي خدمة شاغلي هذه الوظيفة، وهو أمر بالنسبة له لا يحمل أي مفاجأة، إذ أنه يعلم بذلك منذ لحظة شغله للوظيفة، وبالتالي فالمنطقي أن يرتب أموره على هذا الأساس.

2- إلغاء الوظيفة الدائمة:

فإنه يمثل مفاجأة غير متوقعة بالنسبة للموظف الذي يضار في الغالب من جراء هذا الإلغاء دون ذنب سبب من ناحيته، ولا تعترف بعض القوانين بإلغاء الوظيفة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة. ويجب في حالة انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة، أن يكون ثمة إلغاء حقيقي للوظيفة التي كان يشغلها الموظف، فلا يكون إلغاء الوظيفة مبررا لانتهاء خدمة الموظف إلا إذا أُلغيت وظيفته حقيقة.⁽¹⁾

إن المشرع الجزائري لم ينص على إلغاء الوظيفة كسبب من أسباب تسريح الموظف، سواء في الأمر 66-133 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 الاجتماعي، حيث تكفل الدولة حق العمل لكل مواطن جزائري⁽²⁾.

وهو الأمر الذي أكدته المشرع في نص المادة 17 من المرسوم 85-59 حيث نص على أنه: "يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار والأمن في وظيفتهم"⁽³⁾، لذا فإن المشرع الجزائري قد ضمن للموظف العمومي الذي يشغل وظيفة دائمة عدم تسريحه بسبب إلغاء الوظيفة⁽⁴⁾.

¹ - محمد أحمد عبد اللاء محمد: مرجع سابق، ص 175، 176.

² - عادل زياد: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مذكرة دكتوراه- تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو- الجزائر، 2016، ص 128.

³ - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون العام النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، ج.ج، ع 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

⁴ - عادل زياد: مرجع سابق، ص 131.

وعلى ضوء ما سبق نخلص إلى أن انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب كان، يؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف. فالتأديب مرتبط بالوظيفة بحيث إذا انقطعت رابطة التوظيف لم يعد للتأديب مجال، إذن تنحسر عن الموظف صفة الوظيفة التي هي مناط التأديب، وبالتالي لا يمكن مساءلته تأديبياً عن الأفعال الصادرة منه بعد انتهاء الخدمة ما لم ينص المشرع على خلاف ذلك، ولهذا فإن المشرع يتدخل بنصوص خاصة لتحديد العقوبات التي يمكن توقيعها على الذين تركوا الخدمة. فهناك التزامات يرتبط بها الموظف حتى بعد انتهاء خدمته.

المطلب الثالث: آثار التسريح

التسريح نوعان وما يترتب على هذه الأنواع آثار عديدة، هذا ما يقتضي تقسيم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: آثار التسريح التأديبي

تتمثل الآثار التي تترتب عن التسريح التأديبي في:

- الفصل التأديبي مع الاحتفاظ للعامل بحق مهلة الإشعار المسبق، كما هي محددة في النظام الداخلي، أو الاتفاقيات الجماعية، وتعويض التسريح كما هو محدد في النظام المعمول به، في حالة ما إذا كان الخطأ الجسيم من النوع الذي يعتبر سبباً جدياً وحقيقياً للفصل أو التسريح أو ما يعرف بالخطأ الذي لا يجعل استمرار علاقة العمل أمراً مستحيلاً.
- الفصل التأديبي دون مهلة للإخطار أو تعويض التسريح، وهي الحالة التي يقدرها الخطأ المرتكب من قبل العامل من الجسامة بالشكل الذي يستحيل معه استمرار علاقته بالعمل.⁽¹⁾
- حيث نصت المادة 163 من الأمر 03-06 على عقوبة التسريح من الدرجة الرابعة، وذلك بتنزيل من رتبة الموظف المسرح إلى الرتبة السفلى مباشرة.⁽²⁾

¹ - علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 29.

² - الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

الفرع الثاني: آثار التسريح الغير التادبي (الإداري)

هناك نوعان من الآثار المترتبة عن التسريح الإداري للموظف العمومي آثار قانونية وأخرى مادية سنتناولها فيما يلي:

- لا يمكن للموظف العمومي الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، وهذا طبقا لنص المادة 185 من الأمر 06-03.
- لا يمكن مسألة الموظف العمومي تاديبيا عن الأفعال الصادرة من بعد انتهاء الخدمة.⁽¹⁾

¹ - السعيد سحارة، سعيدة لعموري: الآليات التادبية للعلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة ما لدراسات الحقوق، بسكرة، الجزائر، 1997، ص 22.

المبحث الثاني: العزل

باعتبار الموظف العام عنصر أساسي لضمان السير الحسن للمرافق العامة بانتظام منحه المشرع مجموعة من الحقوق وألزمه بمجموعة من الواجبات، حيث عملت بعض التشريعات الوظيفية على وضع بعض الشروط العمومية على من يرشح لمنصب في الوظيفة العمومية، من بينها أن يكون قادرا على تحمل أعبائها ومسؤولياتها تحقيقا للمنفعة العامة.⁽¹⁾

وفي حال إخلاله يتأثر المرفق العام ويتوقف عن تقديم الخدمة ويسبب في انحلال الرابطة الوظيفية التي هي في الأصل العام ليست رابطة أبدية إنما تنتهي بعد مرور فترة من تقديم الموظف للخدمة سواء بإرادته أو بغير إرادته ولأسباب عديدة حددتها تشريعات الوظيفة العمومية، حيث نجد أن العزل سبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية التي بين الموظف والإدارة عن طريق السلطة المختصة.⁽²⁾

لذلك سنتطرق إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين مفهوم العزل وشروطه (أسبابه) (المطلب الأول)، إجراء أمر العزل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم العزل وشروطه (أسبابه)

هو قرار يصدر من السلطة المختصة بالتعيين في مواجهة الموظف لانتهاه حياته الوظيفية يقطع علاقته مع الإدارة المستخدمة⁽³⁾، ومن خلال ذلك قمنا بتقييم هذا المطلب إلى فرعين.

الفرع الأول: العزل سبب إهمال المنصب

العزل جزاء تأديبي نسخة للتخلي أو إهمال المنصب فالسلطة المختصة للتعيين تقوم بعزل الموظف في إهماله لمنصبه وهذا حسب المادة 184 من الأمر 03/06 التي تنص "إذا تعين الموظف

¹ - هيبية فلاح: عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص 5.

² - المرجع نفسه، ص 5.

³ - علاء الدين عشي، مدخل القانون الاداري، ج2، د.ط، دار هوم، الجزائر، 2010، ص 96.

العام لمدة 15 يوم مسألة على الأقل دون مبرر مقبول، تنص السلطة التي لها صلاحيته التعيين إجراء

العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعذار، ووفق كفاءات بنجده عن طريق التنظيم".⁽¹⁾

سنتطرق في هذا الفرع إلى التعريف القانوني والفقهي لحالة إهمال المنصب.

أولاً: التعريف القانوني لحالة إهمال المنصب

إن مصطلح العزل تم التطرق إليه من أول تشريع للتوظيف العمومي في المادة 55 من الأمر

133/66 حسب العمل العزل كعقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية وتمثل مدة العقوبات التأديبية

في الانذار، التوبيخ، الشطب من قائمة الترقية، التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات تنزيل

النقل، التنزيل في الرتبة دون إلغاء الحقوق في المعاش، العزل مع إلغاء الحق في المعاش.⁽²⁾

- لقد تناول المشرع الجزائري العزل أيضا في نص المادة 161 منه على أنه: "كل توقف عن الخدمة

يخالف أحكام المواد من 132 إلى 135 أعلاه يترتب عليها العزل بسبب إهمال المنصب رغم

الضمانات التأديبية المنصوص عليها والتهم المعمول بها".⁽³⁾

- واتخذ القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الحالي على السلطة الإدارية المختصة في إتخاذ

إجراء العزل بسبب إهمال المنصب في المادة 184 إذا يعين الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوم

متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بين إهمال

المنصب بعد الاعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.⁽⁴⁾

وأضاف إلى ذلك المادة 185 من نفس الأمر على حرمان الموظف المعزول من الالتحاق

بوظيفة أخرى بقولها: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من حدد

في الوظيفة العمومية".⁽⁵⁾

¹ - فطيمة زهرة قاسمي، بريح هدى، فصل الموظف العام- دراسة مقارنة، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة عاشور الجلفة، 2020/2019، ص 47، 48.

² - المادة 55 من الأمر 133/66، ص 552.

³ - المادة 161 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 17.

⁴ - المادة 184 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

⁵ - المادة 185 من الأمر 03/06، المصدر نفسه.

- أما المرسوم التنفيذي 321/17 يتطرق إلى ذلك في المادة 02 بقولها: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتعين 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول يقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجية عن إرادة المعني مثبتين قانونا، وسر بطلان على وجه الخصوص بما يلي: الكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير أو المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.⁽¹⁾
- كما أن قرار العزل تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين دون المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء طبقا للمادة 03 من المرسوم التنفيذي والتي تنص على أن: "العزل بين إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية.⁽²⁾

ثانيا: التعريف الفقهي لوضعية إهمال المنصب

- من بين الفقهاء الذين تطرقوا لتعريف هذه الوظيفة الأستاذ هاشمي حزمي فيرى العزل جزاء تأديبي قد يتخذ صورتين مختلفان في ظروف تحققهما والآثار المترتبة عن كل واحد منهما.
- الصورة الأولى منصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 03/06 فهي عقوبة من الدرجة الرابعة قد تسلط على مرتكب أحد الأخطاء المهنية الواردة على وجه الخصوص في المادة 181 من نفس القانون.

- أما الصورة الثانية التي يتخذها العزل فهي نسخة يتعين الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الاول دون مبرر مقبول، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بين إهمال المنصب لعدم الاعذار ولا تلتزم الإدارة باحترام أي إجراء تأديبي قبل اتخاذ قرارها.⁽³⁾

¹ - المادة من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد كيفية عزل الموظف من إهمال المصالح، ج ج، العدد 66، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

² - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، مصدر سابق.

³ - هاشمي حزمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص ص 222، 223.

نجد أن الأستاذ مراد عرفه "أنه فصل الموظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية بين الغياب عن منصبه لمدة 15 يوما متتالية ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر معلل صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.⁽¹⁾

الفرع الثاني: العزل بسبب فقدان الجنسية والحقوق المدنية

من جوهر الشروط لتعيين الموظف في الوظيفة العامة أن تكون حاملا جنسية الوطن الذي يريد تولي الوظيفة به وأن يتمتع بالحقوق المدنية حتى تتضمن قدرا من الولاء وبفقدانه لهما تتعرض للعزل بقوة القانون.

أولا: فقدان الجنسية أو التجريد منها

تعرف الجنسية بأنها علاقة سياسية قانونية تربط الفرد بالدولة، فهي علاقة سياسية لكونها تنسب وترد لكل فرد للدولة التي ينتمس إليها وبالتالي تنشأ علاقة بين الطرفين تتمثل في الحقوق والحريات الأساسية داخل الدولة وخارجها التي يقتضي من الدولة بتوفيرها مقابل الخضوع والولاء من قبل الأفراد، وبالتالي رابطة روحية اجتماعية يتجسد في قواعد خارجية تسمى الجنسية.⁽²⁾

1- فقد الجنسية بالتغيير:

لقد أصبحت إرادة الفرد موضع إعتبار وإحترام في أغلب التشريعات الخاصة بالجنسية حيث يستطيع الفرد أن يكتسب جنسية دولة أخرى لمصلحة يهدف إلى تحقيقها بعمل إرادي منه وتشرط بعض الدول فقد الجنسية الأصلية أو موافقة دولة الجنسية الأصلية لإكتساب الجنسية الجديدة وبالتالي يكون الفرد قد تخلى عن جنسيته الأصلية بمجرد إكتسابه الجديد بإرادته التي اتجهت إلى هذا التغيير.⁽³⁾

¹ - هبة فلاح، مرجع سابق، ص ص 7، 8.

² - عبد الكريم بلعاري، توفيق نعيمة: الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، ع16، جانفي 2017، ص 198.

³ - عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدم الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص 56.

لقد حدد قانون الجنسية الجزائري المتمثل في الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15/12/1970 المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27/01/2005 الموافق للقانون رقم 08/05 المؤرخ في 04/05/2005 (ج ر 43) في مادته الأولى بأن تتمتع بالجنسية الجزائرية يحدد بموجب قانون وعند الاقتضاء بواسطة المعامل والاتفاقيات الدولية التي يصادق عليها ويتم نشرها.

- كما نعرف أن الجنسية نوعين: أصلية ومكتسبة في الأمر المذكور حدد المواد من 06 إلى 08 الجنسية الأصلية ومن المادة 09 إلى 13 كيفية اكتساب الجنسية وما هي الاستثناءات الواردة عليها وما بينهما الحالات التي حدد فيها المشرع فقدان الجنسية بالتجريد منها نجدها في نص بعض المواد من 18 إلى 24 من الأمر (01/05).⁽¹⁾

- المرأة الجزائرية هي التي تكسب جنسية زوجها أو أوذن لها بموجب مرسوم رئاسي التخلي عن الجنسية إذا توفرت إحدى هذه الحالات في مواطن وفقد الجنسية فيؤدي ذلك بالضرورة على انهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعنوي.⁽²⁾

2- فقد الجنسية بالتجريد:

يترتب بعض قواعد الجنسية على قيام الفرد بفعل من الأفعال التي تشكل اخلالا بواجباته الأساسية نحو وطنه زوال الجنسية عنه وذلك كعقوبة أو جزاء، فمن الصعب أن تقبل الدولة باستمرار منع الشخص بحبها مادام قد أظهر عدم ولائه وإخلاصه الذي ثبت من خلال اعتدائه على مصالح الدولة العليا ويتم من التجريد بقوة القانون أو بقرار إداري تبعا لطريقة اكتساب الجنسية، فيما لو كانت بصفة طارئة أو أصلية وبمعنى آخر التفريق بين الوطن الأصيل والوطن الطارئ.⁽³⁾

بالنسبة للتجريد من الجنسية حددها المشرع الجزائري في المادة 22 من الأمر 05-01 كالتالي:

- كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية يمكن أن يجرد منها:

¹ - عبد الكريم بلعراي، توفيق نعيمة، مرجع سابق، ص 198.

² - مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، سلطة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، المجلد 08، العدد 05، 2019، ص 193.

³ - عبد العزيز سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 56.

- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة نفي المصالح الحيوية للجزائر.⁽¹⁾
- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 05 سنوات سجنا من أجل جنائية.
- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرّة بمصالح الدولة الجزائرية، ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر 10 سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية، ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس 05 سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال.⁽²⁾

حيث يتم إجراء التجريد بموجب مرسوم بعد تمكين المعني من تقديم ملاحظاته في أجل شهرين كاملين. كما أنه لا يمتد التجريد إلى زوج المعني وأولاده القصر غير أنه يجوز تجريد الأولاد القصر إذا كان التجريد يشمل الأبوين. تلك هي الحالات المنصوص عليها قانونا في فقدان والتجريد من الجنسية الجزائرية، والتي تثبت بموجب مرسوم.⁽³⁾

وهو الأمر الذي أكدته المشرع الجزائري في المادة 216 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: -فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها".⁽⁴⁾

الفرع الثالث: فقدان الحقوق المدنية

إن فقدان الموظف لحرته بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي أو الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين يضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه.⁽⁵⁾

¹ - عبد الكريم بلعراي، توفيق نعيبي، مرجع سابق، ص 498.

² - المرجع نفسه، ص 198.

³ - المرجع نفسه، ص 199.

⁴ - المادة 216 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 19.

⁵ - سهام طرشة، انتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص 31.

وهو الأمر الذي جاء به المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الحالي بتحديدده لعدة شروط من أجل التوظيف، ومن بين هذه الشروط ما جاءت به المادة 75 في طياتها: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، ولا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.⁽¹⁾

وقبل ذلك جاء المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 31 بتحديد الشروط اللازمة من أجل التوظيف، ومن بين هذه الشروط التمتع بالحقوق المدنية.⁽²⁾

أما إنهاء خدمة الموظف لفقدانه الحقوق المدنية جاء في نص المادة 216 من الأمر 03/06 سالف الذكر: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن " فقدان الحقوق المدنية".⁽³⁾

أما إذا ثبتت براءته بموجب حكم قضائي نهائي، فيمكنه العودة إلى منصب عمله مع تعويضه عن فترة التوقيف الاحتياطي إذا استلزم الأمر.⁽⁴⁾ وعليه فإن العزل له آثار سلبية على الموظف حيث يجرمه من الالتحاق أو الترشح مجدداً لمنصب بالوظيفة العمومية، وهو ما جاءت به المادة 185 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".⁽⁵⁾

المطلب الثاني: إجراءات العزل

تعد الإجراءات التأديبية نهاية القواعد الإجرائية التي تكون في مجموعها القانون التأديبي يهدف إلى إثبات سلطة الدولة في العقاب التأديبي المناسب.

¹ - المادة 75 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 8.

² - المادة 31 من المرسوم 59/85، مصدر سابق، ص 337.

³ - المادة 216 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 19.

⁴ - علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 45.

⁵ - المادة 185 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 17.

الفرع الأول: خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية للطبيعة القانونية

تتميز القاعدة الإجرائية بمجموعة من الخصائص المختصة بما يلي:

أولاً: القاعدة الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية ذلك أن القواعد الإجرائية لها صفة أمر يتضمن أمر لعمل ما أو نهي عن سلوك معين وقد تكون قاعدة مكملة أو مفسرة لقاعدة إجرائية كما لها صفة التجريد والعمومية.

ثانياً: القاعدة الإجرائية من طبيعة إجرائية أن القواعد الإجرائية تهدف إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب تتناول سير أعمال المتابعة التأديبية فالغير تحدده القاعدة بوضعها القانون الذي ينص عليها.

ثالثاً: القاعدة هي قاعدة تنظيمية تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى تترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام والمكان والوسيلة والضمانات.

رابعاً: منطق الضمان والقصور الضمان الحقيقي للموظف تكمن في سلامة الإجراءات.

خامساً: القصور والتأديب متروكا للسلطة رئاسية تمارسها اتجاه الموظف.⁽¹⁾

الفرع الثاني: شروط وكيفيات الاعذار (شروط)

على الإدارة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ إجراءات العزل وعلى الإدارة قبل اتخاذها أن تراعي مجموعة من الشروط وهي كالتالي:

أ- أن تقوم الإدارة بتوجيه الإنذار الأول في حالة غياب الموظف لمدة 48 ساعة متتالية إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري يتضمن الالتحاق فوراً بمنصب العمل.

ب- (أن يبلغ الإنذار والإعذار سواء الأول أو الثاني) في حالة عدم التحاق الموظف لمنصب عمله بعد 5 أيام من تاريخ الإنذار دون تقديم مبرر مقبول له بسبب غيابه.

ج- يبلغ الأول أو الثاني إلى الموظف شخصياً عن طريق البريد أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول بها يكون سريانها ضمن ظرف موصى عليه مع الإشعار بالاستلام.

¹ - عزيزة بولغتي: إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019/2018، ص ص 9، 10.

و- يشترط أن يتضمن هذا الاعذار جميع العواقب التي تترتب على الموظف من العزل وتتطلب إذا لم تلتحق بمنصب عمله وشرط في حالة عدم استلام الاعذار من طرف الموظف المعني أن يتضمن جمع الملاحظة في حالة تغيير عنوان المقدم للإدارة إلى عنوان آخر مجهول أو رفض بمحض إرادته يسلم الاشعار باستلام أو سحب الاعذار.⁽¹⁾

الفرع الثالث: مباشرة إجراءات العزل

يتعين على الإدارة أن تباشر إجراءات العزل في حق الموظف إذا لم يلتحق بمنصبه بعد 15 يوم متتالية من الغياب رغم الاعذار أن تقوم إجراءات العزل أن تصدر قرار يسري من أول يوم من غياب ويبلغ إلى المعني في أجل لا يتعدى 8 أيام من تاريخ إستلام الإنذار الكيفيات الموضحة وتنص المادة 05 من المرسوم التنفيذي⁽²⁾ رقم 17-321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 2 نوفمبر سنة 2007.

في حالة قام الموظف المعزول بتقديم مبرر مقبول خلال الأجل المحدد وهو في أجل تحريبي ابتداء من تاريخ تبليغه تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل حتى تقوم هذه الأخيرة بدراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة لها وذلك بعد إستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة عندما تتأكد من صحة المعلومات يصدر قرار بإعادة إدماج الموظف في منصبه وذلك دون أثر مالي رجعي كما أنه يشترط احترام إجراءات العزل لإهمال المنصب وفي حالة مخالفة أحكام هذا المرسوم يعد هذا الإجراء باطلا وعدم الأثر.

المطلب الثالث: آثار العزل

الفرع الأول: آثار العزل بالنسبة للموظف العمومي

يترتب على عزل الموظف عدة آثار منها:

¹ - ياقوتة لوصيف، سعيدة عبادي: انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2022/2021، ص 54.

² - المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يحدد كيفيات عزل الموظف بين إهمال المنصب المرجع له.

- أ- يعاقب الموظف بعقوبة خصم من الراتب نتيجة كل غياب غير مبرر بمعنى لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة غيابه.
- ب- لا يسمح للموظف الذي فقد صفة الموظف كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية أي أن الموظف الذي تم عزله لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المحددة فحسب وإنما بالوظيفة العمومية ككل طبقاً لنص المادة 185 من الأمر.
- ج- حرمان الموظف المعزول بين إهمال من جميع الضمانات المعترف بها.
- د- الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يحضى بأي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل أمام المؤسسة مصدرة القرار.

الفرع الثاني: آثار العزل بالنسبة لإدارة المؤسسة العمومية

ينتج عدة آثار قانونية عن نهاية الوضعية بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية التي كانت ينتمي إليها الموظف والمتمثلة في:

أولاً: آثار العزل بالنسبة للموظف العمومي: يترتب عن عزل الموظف عدة آثار منها:

- يعاقب الموظف بعقوبة خصم من الراتب نتيجة كل غياب غير مبرر بمعنى لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة غيابه.
- لا يسمح للموظف الذي فقد صفة الموظف كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية أي أن الموظف الذي تم عزله لا تنقطع علاقته بالإدارة العمومية المستخدمة فحسب وإنما بالوظيفة العمومية ككل طبقاً لنص المادة 185 من الأمر 06-03.
- حرمان الموظف المعزول بين إهمال المنصب من جميع الضمانات المعترف بها للموظف العمومي.
- الموظف المعزول من الضمانات التأديبية لا يمكن أن يمس بأي حال من الأحوال بحقه في الطعن ضد قرار العزل إدارياً أمام المؤسسة مصدرة القرار.⁽¹⁾

¹ cle-univ-setife-dz تاريخ الاطلاع: 2024/07/04، الساعة: 11:34.

ثانيا: آثار العزل بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية

تسمح عدة آثار قانونية عن نهاية الوظيفة بالنسبة للإدارة، والمؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها الموظف والمتمثلة في:

- عدم قابلية الرجوع في قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بموجب قرار إحالة الموظف عن التقاعد أو التسريح أو العزل أو قبول الاستقالة عن الخدمة الأصلية غرقا غير قابلة للإلغاء.
- تقوم السلطة المؤهلة أو المختصة بعد إصدار قراراتها، العلاقة الوظيفية بتحرير منصب عمل الموظف الذي كان يشغله الموظف المعزول ليصبح المنصب الشاغر في المخطط السنوي للموارد البشرية إضافة إلى شطب اسم الموظف من قائمة الإنتماء لتعداد الموظفين.
- يترتب عنها من الناحية المادية توقيف راتب الموظف فلا تتحمل ميزانيته مصلحة الميزانية للإدارة أو المؤسسة العمومية التي تم عزله منها عبء دفع راتبه ويبدأ سريانه من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية طبقا للمواد 10، 11 من المرسوم التنفيذي.
- إلتزام المؤسسة أو الإدارة العامة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول وذلك بتسديد الرواتب المتأخرة والتعويضات كالتعويض عن الساعات الإضافية ومختلف المنح والعلاوات.⁽¹⁾

ثالثا: آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة للإدارة المستخدمة

وأما بالنسبة للإدارة فإن إحالة الموظف على التقاعد تسبب في ترك منصبا شاغرا وظيفيا بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله الموظف المحال على التقاعد الأمر الذي يدفع الإدارة تعويضه بعامل آخر عن طريق فتح توظيف خارجي.

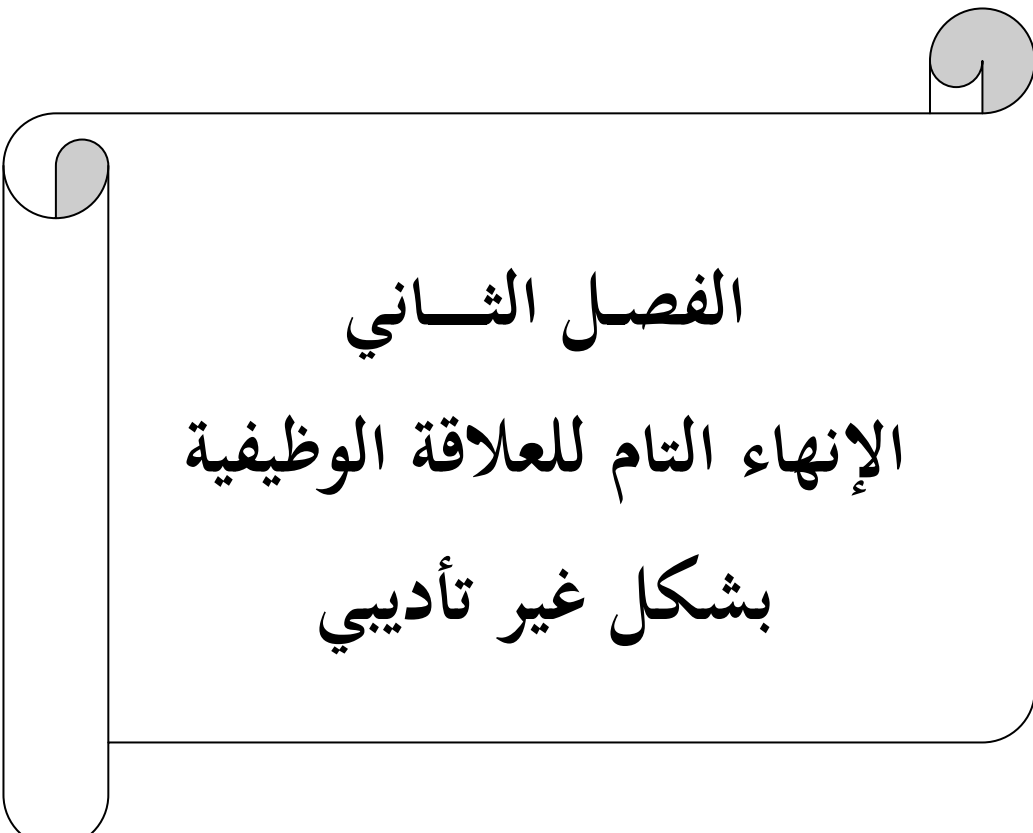
- كما أن الإدارة ومعرفتها لتاريخ مغادرتها أعوانها بصفة نهائية وظائفهم يمكنها تصور سياسة للاستخلاف والتحكم في المخططات التي ترسمها في هذا الإطار.
- شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض.

¹ - هيئة فلاح، عزل الموظف بين إهمال المنصب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية في الحقوق، تخصص قانون إداري، بسكرة، الجزائر، 2020/2019، ص ص 58، 61.

- إما بترتيبه بسلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه، ويحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها أو في الدرجة التي بدونها.⁽¹⁾

¹ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المعلومات الجامعية، 1988، الجزائرية، ص 84.

رسالة التأديب رسالة نبيلة فهي وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف العام الذي ارتكب أخطاء مهنية تخلّ بقواعد النظام العام أثناء تأدية مهامه، فالتأديب عملية تنظيمية لأجل ضمان فاعلية الإدارة وسيرها بانتظام، وتجنباً لتعسف في تطبيق هذه الإجراءات التأديبية على الموظف دون وجه حق فإنّ المشرع الجزائري لم يطلق يد سلطة التأديب في توقيعها للفصل إنما هي إجراءات خاصة تقيّد سلطة الإدارة ترتب على عدم احترامها عدم مشروعية القرارات التأديبية على الموظف العام.



الفصل الثاني
الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية
بشكل غير تأديبي

ينظم القانون العلاقات التي تنشأ بين الأفراد فتارة يكون جامدا ثابتا يقيد مختلف المعاملات، يضع حدودا لا يجوز تجاوزها كما يكون تارة يفتح مجالات لحرية الأطراف وتجسد الاستقالة والتقاعد هذا المبدأ باعتباره حق مكرس قانونا للموظف لوحده مع مراعاة مجمل الشروط والآثار القانونية المترتبة على ذلك أي حدود هذا الحق، وحدود هذا الحق ترسم سلطة الإدارة الخطوط النهائية في القبول وترسيخ حقوق الموظف.

المبحث الأول: الإستقالة

تعتبر الاستقالة من أهم وأبرز الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام. ولذا فإن للاستقالة أهمية كبيرة في حياة الموظف المهنية لذا حرصت أغلب الدول على النص على هذا الحق وتكرسه في قوانينها الداخلية فقد تطرقت في هذا المطلب إلى تعريف الاستقالة من حيث تعريف الفقهاء لها وكذا التعريف القانوني وكذا شروطها وأنواعها والآثار المترتبة عليها.

المطلب الأول: مفهوم الإستقالة

هي رغبة العامل في إنهاء خدمته من قبل بلوغه سن الستين وقد نظمها القانون بما يحقق رغبة والصالح العام بموجب استقالة يقدمها للسلطة التي لها صلاحية التعيين، فتعرف الاستقالة بأنها عملية إرادية يثيرها الموظف بغرض إنهاء العلاقة الوظيفية مع الإدارة التي تعمل بها حيث تنص المادة 217 من الأمر 03-06 أن الاستقالة "حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها لهذا القانون الأساسي".

وهي أيضا عملية قانونية تتفاعل فيها إرادتان المتمثلة في إرادة الموظف في رغبته في ترك الوظيفة بشكل نهائي وإرادة الإدارة المتمثلة في مواقعها على طلب الاستقالة المقدمة من طرف الموظف المعني بذلك متى رأت ذلك لا يؤثر على المرفق العام.

الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي

ليس للاستقالة تعريف شامل ودقيق وذلك نظرا لأهميتها فقد حاول بعض الفقهاء والكتاب والباحثين إعطاء تعريف للاستقالة بإبراز عناصرها وشروطها المحددة في قانون الوظيفة العامة فالاستقالة تعبير الموظف العام عن إرادته غير مشروطة صراحة أو ضمنا والموافقة عليها من قبل الجهة المختصة بالتعيين بترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المحددة للإحالة على المعاش⁽¹⁾، ولهذا عرفها الدكتور سعد نواف الغبري بأنها هي ترك الموظف لوظيفته بإرادته الحرة وكذا

¹ - عبد اللطيف السيد أرسلان عوده: النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية- دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004، ص 43.

عرفها الدكتور هاشمي خرفي الاستقالة بأنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية⁽¹⁾.

كما عرفها الفقيه الفرنسي رولاند بأنها تعبير من الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا.⁽²⁾ كما تعرف الاستقالة أيضا بأنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بموجب طلب كتابي والذي لا يرتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف.⁽³⁾

الفرع الثاني: التعريف القانوني

وطبقا لأحكام المادة 217 من الأمر 03/06 تعتبر الاستقالة حقا للموظف العام. غير أنه حق مقيد وذلك حماية للمصلحة العامة وضمانا لحسن سير المرفق العام.⁽⁴⁾ فقانون الوظيف العمومي لم يعطي تعريفا واضحا للاستقالة بل اكتف بمجرد النص على أنها حق من حقوق الموظف العام. فقد فتح المجال للفقه لتعريف الاستقالة.

المطلب الثاني: أنواع الاستقالة

اختلفت الآراء في تقسيم الاستقالة فمنهم من قسمها إلى استقالة صريحة وضمنية ومنها من حدد أنواعها إلى استقالة جماعية وفردية.

الفرع الأول: الاستقالة الصريحة

وهي أن يتقدم الموظف إلى المرجع المختص بمحض إرادته بطلب تحريري يعلن فيه برغبته بترك العمل في وظيفته بصورة نهائية.

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 216.

² - عبد اللطيف السيد أرسلان عوده: مرجع سابق، ص 41.

³ - بدري مباركة: التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة التوفيق بين مصلحة الموظف ومصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، العدد 2، 2014، ص 09.

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

كما يعتبر مستقيلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية⁽¹⁾، وذلك طبقا لما جاءت به أحكام المواد 217- 218 من الأمر 06- 03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.⁽²⁾

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

الاستقالة الصريحة هي إعلان رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغ سن التقاعد وتكون عن طريق تقديم طلبا كتابيا يعلن فيه عن رغبته في ترك الخدمة ونظرا لأن شغل الوظيفة العمومية لا يتم بالإكراه فإن البقاء فيها أيضا لا يكون إلا بالرضا، ومن ثم يجوز للموظف ترك الوظيفة في أي وقت يشاء مع مراعاة بعض الضوابط الخاصة بحسن سير المرفق العام بانتظام وباضطراد⁽³⁾ ويجب توفر عدة شروط في الاستقالة الصريحة هي:

- أن تكون مكتوبة وذلك لإثبات طلب الاستقالة في حالة إنكار الموظف تقديمها.
- يجب خلو الاستقالة من أي قيد أو شرط فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الاستقالة.
- استمرار الموظف في عمله حتى قبول الاستقالة وذلك تحقيقا للمصلحة العامة ومنه لا يجوز للعامل الانقطاع عن العمل بمجرد تقديم الاستقالة وإلا تعرض لعقوبات تاديبية فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور قرار قبول الاستقالة.

- أن يكون الموظف محال إلى المحاكمة التأديبية، فإذا كان محالا إلى المحاكمة التأديبية لا يجوز للجهة الإدارية قبول الاستقالة سواء كانت الإحالة إلى المحاكمة سابقة على تقديم الاستقالة أو لاحقة عليها

¹ - هاشمي حربي، مرجع سابق، ص 216.

² - أنظر المواد 217- 218 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، مصدر سابق.

³ - عبد اللطيف السيد أرسلان عوده، مرجع سابق، ص 201.

فإذا أقدم العامل على الاستقالة بعد إحالته على المحاكمة. فيجب أن لا يفوت عليه فرصة الإفلات من المحاكمة التي يمكن أن تنتهي بإنهاء خدمته أو إحالته على المعاش.

- وإذا قدمت الاستقالة قبل الإحالة للمحاكمة ولم يصدر قرار من الجهة الإدارية بقبولها الاستقالة فلا يجوز قبول الاستقالة إلا بعد انتهاء المحاكمة. حيث يمكن أن تنتهي المحاكمة بإصدار حكم بانتهاء خدمة العامل أو إحالته على التقاعد.

ويمكن أن تتخذ الإدارة إزاء الإستقالة أحد المواقف التالية:

- يمكن لجهة الإدارة أن تصدر قرار بقبول الإستقالة.
- أو أن لا تتخذ موقف إزاء الإستقالة ومن ثم لا تقبلها ولا ترجعها.

الفرع الثاني: الاستقالة الضمنية (الحكمية)

وهي اعتبار الموظف مستقيلًا وإن لم يقدم طلبًا صريحًا بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قريبة في رغبة الموظف ترك العمل غير أن هذا النوع من الاستقالة غير معترف به قانونًا وذلك أن النوع لم يضع له نص قانوني يحكمها على عكس النوع الأول من الاستقالة الصريحة. اعتبر المشرع انقطاع الموظف عن العمل استقالة ضمنية وذلك إذا تحققت إحدى الحالات الانقطاع الآتية:

أولاً: الحالة الأولى

الانقطاع عن العمل لمدة أكثر من 15 يوماً متصلة بدون إذن حيث نصت المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفية العمومية على أنه "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار".⁽¹⁾

وتحسب مدة الانقطاع للموظف الموجود في عطلة أو غياب مبرر أو الموجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية ابتداء من اليوم الموالي لانتهاء الفترة المقررة لعطلة مهما كان نوعها أو

¹ - المادة 184 من الأمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

انقضاء مدة ترخيصه بالغياب أو المدة المقررة لإحالاته على وضعيات القانونية سواء المدة القصوى أو الدنيا التي يتوجب على الموظف طلب تجديدها وإلا اعتبر متخليا عن المنصب الأصلي وإذا صادف اليوم الموالي مباشرة لانقضاء تلك المدة لأن الإحالة تحسب دائما كاملة.

وحالة الموظف الذي تم نقله سواء بناء على طلبه أو إجباريا لضرورة المصلحة ولم يلتحق بالوظيفة المنقول إليها في غضون 15 يوما الموالية لتاريخ التحاقه الرسمي بها يعتبر ضمنا متخليا عن المنصب الوظيفي.

ثانيا: الحالة الثانية

اعتبار الموظف منقطعاً عن ممارسة النشاط الوظيفي بغير إذن تقبله الإدارة إذا تغيب الموظف أكثر من ثلاثون (30) يوما غير متتالية في السنة حيث تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة وكذلك تعتبر خدمته منتهية في حالة الالتحاق بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة بلده وتعتبر الخدمة منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية.

كذلك هناك من الفقهاء من قسمهما إلى استقالة فردية واستقالة جماعية.

1- الاستقالة الفردية: فالاستقالة الفردية هي التي تقدم باسم الموظف وتكون تخصه لوحده.

2- الاستقالة الجماعية: هي استقالة تقدم من أكثر من موظف في آن واحد وتعتبر هذه الأخيرة محظورة كونها تهدد استمرارية المرفق العام الشيء الذي جعل المشرع الجزائري يوضع لمثل هذه الحالة تتراوح ما بين 06 أشهر و 03 سنوات وبالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي.

المطلب الثالث: شروط الاستقالة

حق معترف به قانونا إلا أنها يحكمها مجموعة من الشروط وهي كالاتي:

- قد اشترط المشرع تقديم الاستقالة بشكل كتابي إلى السلطة صلاحية التعيين، بمعنى أن الاستقالة المهنية لا تؤتي أثرها، وهذا بالرجوع لنص المادة 218 من نص الأمر 03-06 "بقاء الموظف ملزما بتأديته لواجباته المرتبطة بمهامه، إلى غاية صدور قبول الاستقالة ومعنى ذلك شرط على الموظف أثناء تقديمه لطلب الاستقالة إلى الجهة الإدارية المختصة عليه أن تستمر في أداء عمله بشكل عادي إلى أن

تصدر الجهة المعنية قرار بقبول طلب الاستقالة أو انقضاء المدة المقررة لذلك وهذا ما جاءت به المواد 219-2020 من نص الأمر.⁽¹⁾

- ألا يكون طلب الاستقالة معين أو مشروطا، ويجب أن تبث فيه الإدارة خلال شهرين من تاريخ تقديمها.⁽²⁾

فحسب نصوص المواد 218-219-220 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية هناك شرطين يتوقف عليهما تحقيق الاستقالة وهي: طلب الاستقالة وقبول هذا الطلب من طرف الإدارة.

المطلب الرابع: إجراءات الاستقالة

قبول طلب الاستقالة على الموظف المعني والسلطة التي لها صلاحية التعيين إتباع الإجراءات المنصوص عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 التي يكون كالتالي:⁽³⁾

1- تقديم طلب الاستقالة مكتوب من الموظف المعني يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة دائمة.

2- على الموظف المعني أن يقوم بإرسال هذا الطلب إلى السلطة المخولة قانونا عن طريق السلم الإداري (السلطة التي لها صلاحية حق التعيين).

حيث نص المادة 220 في فقرة 2 من الأمر المذكور أعلاه أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعليه بمقتضاه تصبح سارية المفعول دون موافقة ثانية من السلطة وذلك لقوة القانون.

¹ - محمد صغير بعلي، القانون الإداري، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2002، ص 229.

² - فروق جمال، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، د.ط، دار هومه، الجزائر، 2020، ص 233.

³ - حورية عمامرة، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2021، ص 233.

الفرع الأول: طلب الاستقالة

أن تتم بموجب طلب كتابي من الموظف بإرادته الصريحة في إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية إذ يرسل طلبه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري مع الاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن السلطة المختصة في أجل أقصاه شهران من تاريخ إيداع الطلب.

إلا أنه بإمكان هذه السلطة أن تؤجل الموافقة على الطلب لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وبنقضه هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية. ففي حالة قبول الاستقالة تصبح غير قابلة للرجوع فيها. وفي حالة انقضاء الأجل دون صدور قرار الموافقة عن السلطة المختصة تصبح الاستقالة فعلية.

الفرع الثاني: قبول الاستقالة

لا يترتب أي أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة وهذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف العام الذي ينقطع عن العمل قبل تاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب.⁽¹⁾

المطلب الخامس: آثار الاستقالة

إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها مما يترتب عنها جملة من الآثار الإدارية وأخرى مالية ومنها فمنها هذا المطلب إلى الفرع الأول آثار مالية، إدارية.

¹ - المادة 220 ف 2 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

الفرع الأول: الآثار الإدارية للاستقالة

تسري آثار الاستقالة من تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة الصريحة أو الاستقالة الضمنية وذلك

تبرر مدته أربعة أشهر، وتمثل هذه الآثار في:

- 1- يتطلب الموظف المستقيل من قائمة المستخدمين لدى الإدارة الذي كان ينتمي إليها.
- 2- لا يمكن للمؤسسة أو الإدارة التي كان ينتمي إليها والمقبل عنها معاقبته عن الأفعال اللاحقة لتاريخ صدور الاستقالة.

لا يمكن للموظف المستقيل التصرف بصفته موظف كان يعوض اختصاصه مثلا لا يسمح لمدير المؤسسة أن يفوض اختصاصه للموظف لدى المؤسسة.⁽¹⁾

- بمعنى لا يحق موظف المقبل أن يعين خلفا له.

- أحقية الموظف في الدخول إلى الوظيفة العمومية بعد الاستقالة أي يحق لأي موظف تم استقالته أن ينتمي من جديد إلى وظيفة عمومية أخرى غير التي كان عليها من قبل عن طريق التعيين.⁽²⁾

الفرع الثاني: الآثار المالية للاستقالة

انطلاقا من تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة ومضي المدة المحددة للفصل في طلب الاستقالة المحددة بأربعة أشهر⁽³⁾ وعليه سترتب عن ذلك فقدان الموظف لجميع حقوقه المدنية بصفة موظف فلا يمكنه الاستفادة من المعاش إلا في الحقوق التي اكتسبها قبل الاستقالة وفي إطار الشروط المنصوص عليها في نظام التقاعد.⁽⁴⁾

¹ - بوفرين رياض، ريزوفي عبد الغفور، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2020، ص 37.

² - عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص 58.

³ - رياض بوفرين، ودود عبد الغفور، مرجع سابق، ص 57.

⁴ - عبد العزيز سعد مانع العنزي، مرجع سابق، ص 58.

وكما أن الموظف المحال على التقاعد يتبع بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة مهما كان نوع التقاعد.

الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة على الاستقالة

تسري آثار الاستقالة من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين ويصدر قرار الاستقالة يترتب عليها مجموعة من الآثار منها ما تمس العلاقة الوظيفية ومنها ما يتعلق بمدى إمكانية المساءلة التأديبية للموظف المستقيل.

ويمكن أن تتخذ الإدارة إزاء الاستقالة أحد المواقف التالية:

- يمكن لجهة الإدارة أن تصدر قرار بقبول الاستقالة.
- أو أن لا تتخذ موقف إزاء الاستقالة ومن ثم لا تقبلها ولا ترجعها.

أولاً: آثار الاستقالة على العلاقة الوظيفية

انطلاقاً من تاريخ سريان قرار الاستقالة الصريح أو الضمني فإن الموظف المستقيل يعتبر خارجاً عن إطار سلكه الوظيفي، ويفقد بالتالي كل الحقوق المترتبة بهذه الصفة فلا يمكن أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل استقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد، وكذا لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفاً له.⁽¹⁾

- وكذلك بإمكان الموظف المستقيل الالتحاق من جديد بالوظيفة العامة وذلك عن طريق مشاركته في مسابقات توظيف.

- أما بخصوص الإدارة فيتمثل أثر الاستقالة خصوصاً في تحرير المنصب المالي الذي كان يشغله هذا الموظف من أجل فتح توظيف جديد.

¹ - هاشمي خرفي: مرجع سابق، ص 218.

ثانياً: آثار الاستقالة على المسؤولية التأديبية

لا يمكن للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل بسبب أعمال لاحقة لتاريخ استقالته إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة من تاريخ قبول الاستقالة ومثال ذلك مغادرة مكان العمل قبل صدور قبول الاستقالة.⁽¹⁾

¹ - هاشمي خرفي: مرجع سابق، ص 219.

المبحث الثاني: الإحالة على التقاعد

يقصد بالحالات الطبيعية أو العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية التي أقرها المشرع في المادة 216 من الأمر 06-013 وهي الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بطريقة إرادية أو طبيعية مثل الحالة على التقاعد الاستقالة وسوف نتطرق في مبحثنا هذا في المطلب الأول إلى الإحالة على التقاعد والمطلب الثاني الاستقالة.

المطلب الأول: تعريف التقاعد

الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي

لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظرا لأنه لم يكن معروفا أو موجودا سابقا الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال نجد أن الأستاذ لعبيدي عرفه بأنه "الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع العمومي أهله للحصول على معاش للتقاعد".⁽¹⁾

كما عرفه أيضا على أن التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويحظى بنظام التقاعد حتى يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة الحصول على راتب التقاعد وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء عند الانتهاء من العمل بالاختيار أو الإكراه أو حدوث له ما منعه من العمل كعجز جزئي أو كلي وعليه فإن التقاعد يمكن أن يعتبر نوع من التأمين أو الحماية الاجتماعية للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد الحياة الإنسانية الكريمة ومن ثم فإنه يعتبر حافزا إنسانيا هاما للموظف ويشجعه على بدل المزيد من الجهود بأعماله ووظيفته على أكمل وجه حرصا منه على الاستفادة من التأمين النظام التقاعدي بمواجهة مرحلة الشيخوخة.

¹ - علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 31.

فالتقاعد يعتبر النهاية الطبيعية للحياة المهنية وهذا الإجراء مهم بالنسبة للموظف والإدارة على حد سواء حيث يمنح للموظف حق الاستفادة من معاش التقاعد من جهة ومن جهة أخرى ثانية يساعد الإدارة في معرفة المناصب المالية الشاغرة وكذا يسهل عملية استخلافه.⁽¹⁾ فيحال الموظف على التقاعد ببلوغه سن التقاعد المحدد في التشريعات.

الفرع الثاني: التعريف القانوني

فقد اعتبر المشرع الجزائري التقاعد حقاً من حقوق الموظف العام وذلك بموجب أحكام المادة 33 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به. حيث يعتبر من الحقوق المالية والشخصية التي يستفيد منها مدى حياته وذلك طبقاً لأحكام المادة 03 من القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم⁽²⁾.

المطلب الثاني: أنواع التقاعد

هناك أربع أنواع للتقاعد وهي التقاعد العادي أو التقاعد عند بلوغ السن القانونية التقاعد النسبي التقاعد المسبق، التقاعد دون شرط السن.

الفرع الأول: التقاعد العادي

التقاعد العادي أو بلوغ السن القانونية فالموظف عند بلوغه السن الستين عام (60) من حقه في التقاعد فالتقاعد العادي كرسه القانون رقم 83/12⁽³⁾ الذي يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بموجب المبادئ الخاصة والقواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بالامتيازات والتمويل والإحالة في التشريع الجزائري ولا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل أو امرأة حسب المادة 105 من 83/12 القانون المعدل بالمادة

¹ - علي عبد القادر، مرجع سابق، ص ص 31، 32.

² - المادة 33 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

³ - القانون رقم 12/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر، ج.ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.

03 من الأمر 97/13 المؤرخ في 31 ماي 1997 ولا يمكن للمستخدم إحالة الموظف على التقاعد إلا بتوفر الشروط التالية:

1- شرط السن: في هذه الحالة لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يحيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ هذا الأخير 60 سنة و55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من هذا القانون ويمكن تقليص من التقاعد في الحالات التي أوردتها المشرع في النصوص المختلفة منها:

- العمال الذين يعملون في الظروف تتسم بنوع من الخطورة.
- العاملات اللاتي ربين ولد واحد أو عدة أولاد طيلة 09 سنوات على الأقل، يخفض سن التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود 03 سنوات.
- العامل المصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل.
- المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى فإنهم يستفيدون من تخفيض السن المطلوب للتقاعد بـ 05 سنوات أي 65 سنة حسب المادة 02/ف1 من الأمر 97/13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المحدد بالمادة 10 من القانون 83/12 .

3- شرط المدة القانونية للعامل: لا تجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل أن يحيله إلا إذا استوفى العامل الشرط الثاني وهو قضاء العامل مدة 15 سنة ويعتبر في حكم فترات عمل الأيام التي يتقاضى فيها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرضى والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة ووضع المشرع الجزائري قرار إحالة العامل على التقاعد العادي بشرطين ملازمين شرط السن حيث يكون العامل الأخير قد بلغ 60 سنة والمرأة 55 سنة ومدة شرط المدة الفعلية لا تقل عن 15 سنة.

الفرع الثاني: التقاعد النسبي

هو الذي يعطي للموظف الحق في طلب إحالته على التقاعد في سن 50 سنة مع مدة عمل فعلية تقدر بـ 20 سنة على الأقل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وتقلص مدة العمل والسن بالنسبة للنساء بـ 05 سنوات.

والموظف يستفيد بناء على طلبه دون سواه ولا يمكن للإدارة المستخدمة أن تقوم بإحالة الموظف على التقاعد النسبي دون علمه يكون بناء على إرادته المنفردة.⁽¹⁾

الفرع الثالث: التقاعد المسبق

تم إنشاء نظام التقاعد المسبق ليغطي أجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقيف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل بها الأزمة الاقتصادية.

وتم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94⁽²⁾ لتطبق أحكامه على جميع أجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار أما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم مع إمكانية تتمدد أحكامه إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص ولم يرى النور هذا الأخير إلا بعد مرور أربع سنوات (04) بموجب المرسوم التنفيذي 98/317 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.⁽³⁾

وقد كان هناك تعديل للتقاعد المسبق سنة 2016 القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد يعدل ويتمم القانون 83_12.

¹ - علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 34.

² - مرسوم تشريعي 10/94، مؤرخ في 26 يونيو 1994، يحدث التقاعد المسبق، ج ر، ع بتاريخ 1 جوان 1994.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 98-317، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 74، بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

بما أن نظام التقاعد المسبق وبموجب المرسوم التنفيذي السالف الذكر قد أقر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقرها الحكومة.

ويجب على الموظفين الاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق أن يستوفوا الشروط التالية⁽¹⁾:

- أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إذا كانوا ذكورا و 45 سنة على الأقل إن يكن إناثا وأن يكون مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون في موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- أن تكون مدة الخدمة الفعلية يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة منها السنوات الثلاث لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتحول الحق في التقاعد المسبق.

الفرع الرابع: الإحالة على التقاعد دون شرط السن

تتم إحالة الموظف على التقاعد دون شرط السن إذا توفر في الموظف شرط أدائه للخدمة مدة 32 سنة عمل فعلية لدا فانه سقط شرط السن إذا عمل الموظف 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويخضع هذا النوع إلى نفس الإجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي. فهذا النوع من التقاعد يكون اختياريا وليس إجباريا حسب إرادة المعني إذا لم يبلغ سن ستين عام (60) سنة.⁽²⁾

المطلب الثالث: إجراءات الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحيات التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ولاسيما بلوغ العون المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانوني

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 98-317، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفين المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 74، بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

² - علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 36.

وإثباته لأقدمية لا تقل عن 15 سنة خدمة مستوفيه لحقوق الاشتراك والمقتضيات القانونية لنظام التقاعد، وتدخل ضمن هذه الأقدمية شريطة أن يسدد الاشتراكات المناسبة لها. (1)

- فترة التبرص التي يخضع لها الموظف قبل ترسمه.
- فترة الانتداب.
- فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.
- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية إذا أثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد، فيعد دفع المعني بالأمر طلب إلى الهيئة المستخدمة بطلب منه ملف شخصي ومهني ويحال ملفه إلى صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق تسديده بصفة منتظمة فيتم تحديد مبلغ المعاش وتقييمه بناء على معيارين أساسيين:

1- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاثة الأخيرة من نشاطه.

2- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.

انطلاقاً من هذين المعيارين يستخلص مبلغ المعاش المستحق على أساس 2.5 % من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد بدون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة للاعتداد بها 32 سنة. (2)

يساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية 80% من المنصب علماً بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي (الساعات الإضافية - العلاوات).

المطلب الرابع: الآثار القانونية للإحالة على التقاعد

ينقسم آثار التقاعد إلى آثار بالنسبة للموظف و آثار بالنسبة للإدارة المستخدمة.

الفرع الأول: آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة للموظف

بالنسبة للموظف العام تنتهي العلاقة الوظيفية بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين على أن يبقى الموظف ملتزماً بواجب المحافظة على السر المهني، ويترتب على ذلك

¹ - هاشمي خريفي: مرجع سابق، ص ص 225، 226.

² - المرجع نفسه: ص 226.

الاستفادة من الحق في معاش التقاعد، وهو مبلغ من المال يكون عوضاً عن الراتب يسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد C.N.R ويتم تقديمه وتحديد مبلغه بناء على المعيارين السابقين⁽¹⁾.

إضافة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف المحال على التقاعد والوظيفية فيترتب عليها فقدان صفة الموظف العمومي التي كان يتمتع بها أثناء الحياة الوظيفية وبالتالي يتوقف مساره المهني وما يتبعه من حقوق وواجبات.

وكما أن الموظف المحال على التقاعد يتبع بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة مهما كان نوع التقاعد.

ثانياً: آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة للإدارة المستخدمة

● وأما بالنسبة للإدارة فإن إحالة الموظف على التقاعد تسبب في ترك منصباً شاغراً وظيفياً بالنسبة للمنصب الذي كان شغله الموظف المحال على التقاعد الأمر الذي يدفع الإدارة تعويضه بعامل آخر عن طريق فتح توظيف خارجي.

● كما أن الإدارة ومعرفتها لتاريخ مغادرتها أعوانها بصفة نهائية وظائفهم يمكنها تصور سياسة للاستخلاف والتحكم في المخططات التي ترسمها في هذا الإطار⁽²⁾.

¹ - علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 38.

² - هاشمي خرفي: مرجع سابق، ص 224.

يمكن أن نستخلص من تحليل الصورة ضرورة التوفيق بين حاجيات الإدارة والظروف الشخصية للموظف وتنتج آثار قانونية متصلة مباشرة بحقوق الموظف، وكذا وبموازاة مصداقية سلطة الإدارة وتناسبها مع طبيعة الوظيفة العمومية.

فالمشرع الجزائري حوّل حالة الإستقالة كحق قانوني معترف به كذلك التقاعد الذي يعتبر حق محفوظ بالنسبة للموظف، وحوصلة القول بالإستقالة والتقاعد تعكس مبدأ حق مكرس قانوناً للموظف وسلطة الإدارة بموجب صدور قبولها يكون قرارها كاشف فقط وليس منشئ للمركز القانوني.



الخاتمة

الخاتمة:

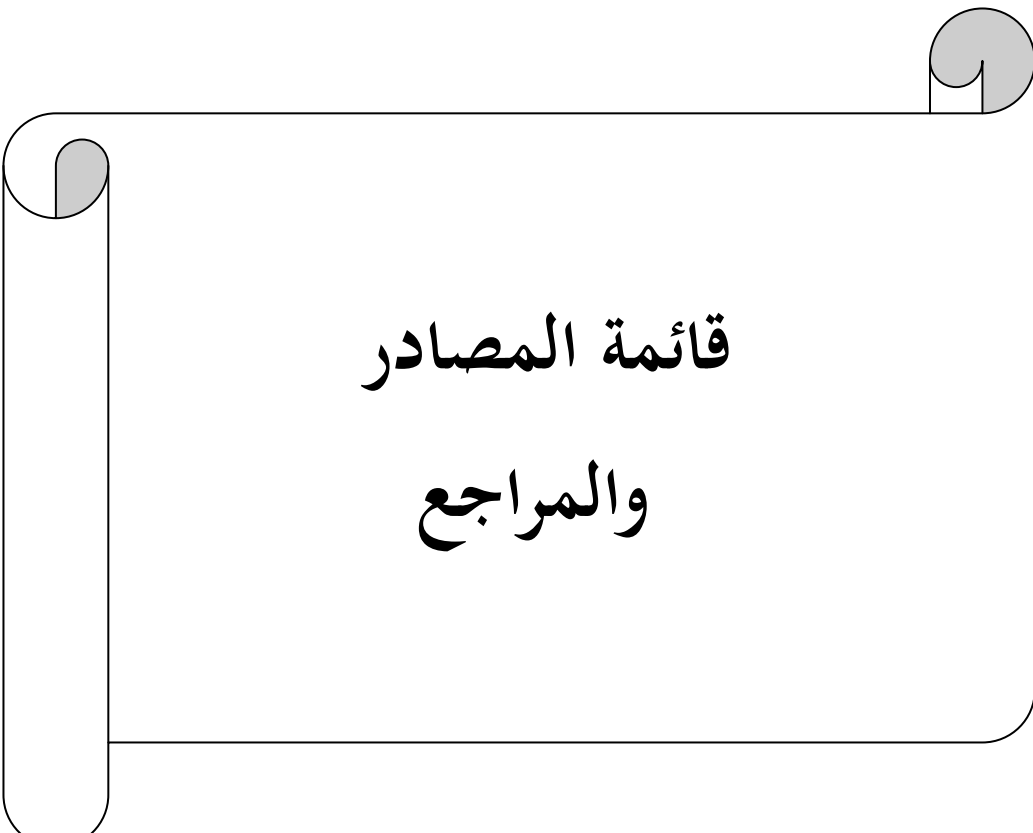
إن دراستنا لموضوع انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري يعتبر من المواضيع الهامة التي تتعلق بالوظيفة العمومية، وعليه تطرقنا إلى حالات الانتهاء التام التي وضعها المشرع الجزائري لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة التي ينتمي إليها، والتي تأخذ شكلين الحالات الأولى يكون الانقضاء التام بشكل تآديبي أما الحالات الثانية يكون الانقضاء بشكل غير تآديبي لاعتبار الرابطة القانونية بين الطرفين ليست أبدية، وإنما تنقضي بتوقف أحد الطرفين إما من طرف الموظف أو من طرف الإدارة المستخدمة.

وعليه ارتأينا من خلال دراستنا لهذا الموضوع مجموعة من النتائج نذكر منها:

- أن صفة الموظف العمومي تنتهي بانتهاء الخدمة.
 - احتفاظ الموظف العمومي بالسر المهني حتى بعد انتهاءه من الخدمة.
 - أن المشرع الجزائري أحسن الاختيار عند تنظيمه للاستقالة الصريحة دون الأخذ بالاستقالة الضمنية، بحيث اعتبرها بمثابة التخلي عن المنصب الذي يؤدي إلى عقوبة العزل.
 - أن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل لا يمكنه المشاركة في مسابقات التوظيف التابعة لأي إدارة عمومية مستخدمة أو غيرها.
- ومن خلال هذه النتائج المتوصل إليها ارتأينا إدراج بعض الاقتراحات وهي كالتالي:
- على المشرع الجزائري إعادة النظر في نص المادة 185 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لكي يضمن للموظف العمومي المسرح أو المعزول حق المشاركة في مسابقات التوظيف بعد مرور مدة زمنية معينة.
 - حل المشاكل المتعلقة بسن التقاعد حسب معادلة تأخذ بعين الاعتبار نسبة المتقاعدين مع نسب الشباب في المجتمع.

أما إذا ثبتت براءته بموجب حكم قضائي نهائي، فيمكنه العودة إلى منصب عمله مع تعويضه عن فترة التوقيف الاحتياطي إذا استلزم الأمر.

وفي ختام هذه الدراسة نستذكر ما قاله القاضي البيساني في رسالته إلى عماد الدين الأصفهاني والتي جاء فيها "... إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابًا في يومه إلا قال في غده: لو غير هذا لكان أحسن، ولو كان كذا لكان مستحسن ولو قدم هذا لكان أفضل ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا لعمرى من أعظم العبر، وهو دليل لاستيلاء النقص على جملة البشر".



قائمة المصادر
والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

I. المراجع باللغة العربية:

أولاً: النصوص القانونية

- القوانين:

- القانون رقم 12/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر، ج.ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.

- الأوامر:

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

- المراسيم:

* المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 98-317، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفين المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 74، بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

- المرسوم التنفيذي رقم 98-317، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفين المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 74، بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

- مرسوم تشريعي 10/94، مؤرخ في 26 يونيو 1994، يحدد التقاعد المسبق، ج ر، ع بتاريخ 1 جوان 1994.

- من المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون العام النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، ج.ج، ع 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

- المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد كيفية عزل الموظف من إهمال المصالح، ج ج، العدد 66، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

ثانيا: المؤلفات (الكتب)

- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، ج2، د.ط، دار هومه، الجزائر، 2010.
- فروق جمال، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، د.ط، دار هومه، الجزائر، 2020.
- محمد أحمد عبد اللاه محمد: الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، الإسكندرية، مصر، 2015.
- محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، ط2، دار الفكر العربي، 1966، مصر.
- محمد صغير بعلي، القانون الإداري، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2002.
- محمد يوسف المعداوي: دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المعلومات الجامعية، 1988، الجزائرية.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

ثالثا: المقالات

- السعيد سحارة، سعيده لعموري: الآليات التأديبية للعلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة ما لدراسات الحقوق، بسكرة، الجزائر، 1997.
- بدري مباركة: التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة التوقيف بين مصلحة الموظف ومصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيده، العدد 2، 2014.
- عبد الكريم بلعراي، توفيق نعيمة: الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، ع16، جانفي 2017.
- مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، سلطة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، المجلد 08، العدد 05، 2019.

رابعاً: الرسائل والمذكرات

- أطروحة الدكتوراه:

- عادل زياد: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مذكرة دكتوراه- تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو- الجزائر، 2016.

- عادل زياد: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مذكرة دكتوراه تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو- الجزائر، 2016.

- رسالة الماجستير:

- بوشيبة الطاهر: أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري المعمق، جامعة تلمسان، 2017/2016.

- عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدم الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.

- عبد العزيز سعد نواف العنزي: النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.

- شهادة ماستر:

- بوفرين رياض، ريزوفي عبد الغفور، النظام القانوني لنهاية الرابطة الوظيفية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، فرع الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2020.

- جعفر عبد الباقي، عباسي محمد: نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية العلوم السياسية، قسم حقوق، تخصص إدارة مالية، جامعة زيان عاشور، الجلفة- الجزائر، 2018.

- حورية عمامرة، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2021.

- سهام طرشة، انتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019.

- عزيزة بولغيتي: إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019/2018.
- علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016/2015.
- فطيمة زهرة قاسمي، بريح هدى، فصل الموظف العام- دراسة مقارنة، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة عاشور الجلفة، 2020/2019.
- محمد ريفط: نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.
- هيبية فلاح، عزل الموظف بين إهمال المنصب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية في الحقوق، تخصص قانون إداري، بسكرة، الجزائر، 2020/2019.
- ياقوتة لوصيف، سعيدة عبادي: انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2022/2021.

خامسا: المداخلات

- عبد اللطيف السيد أرسلان عوده: النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية- دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004.

سادسا: المواقع الإلكترونية

- cle-univ-setife-dz : الساعة، 2024/07/04، 11:34 تاريخ الاطلاع.

A graphic of a scroll with a white background and a black outline. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges showing a grey shadow. The word 'الفهرس' is written in the center in a bold, black, stylized Arabic font.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	إهداء
	قائمة المختصرات
أ	مقدمة
الفصل الأول: إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل دائم تأديبي	
6	المبحث الأول: التسريح
6	المطلب الأول: تعريف التسريح
7	الفرع الأول: عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق
7	الفرع الثاني: عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق
7	المطلب الثاني: أسباب التسريح
7	الفرع الأول: التسريح التأديبي
12	الفرع الثاني: التسريح غير التأديبي
16	المطلب الثالث: آثار التسريح
16	الفرع الأول: آثار التسريح التأديبي
17	الفرع الثاني: آثار التسريح الغير التأديبي (الإداري)
18	المبحث الثاني: العزل
18	المطلب الأول: مفهوم العزل وشروطه (أسبابه)
18	الفرع الأول: العزل سبب إهمال المنصب
21	الفرع الثاني: العزل بسبب فقدان الجنسية والحقوق المدنية
23	الفرع الثالث: فقدان الحقوق المدنية
24	المطلب الثاني: إجراءات العزل

25	الفرع الأول: خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية للطبيعة القانونية
25	الفرع الثاني: شروط وكيفيات الاعذار (شروط)
26	الفرع الثالث: مباشرة إجراءات العزل
26	المطلب الثالث: آثار العزل
26	الفرع الأول: آثار العزل بالنسبة للموظف العمومي
27	الفرع الثاني: آثار العزل بالنسبة لإدارة المؤسسة العمومية
30	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل دائم غير تأديبي	
33	المبحث الأول: الإستقالة
33	المطلب الأول: مفهوم الإستقالة
33	الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي
34	الفرع الثاني: التعريف القانوني
34	المطلب الثاني: أنواع الاستقالة
34	الفرع الأول: الاستقالة الصريحة
36	الفرع الثاني: الاستقالة الضمنية (الحكمية)
37	المطلب الثالث: شروط الاستقالة
38	المطلب الرابع: إجراءات الاستقالة
39	الفرع الأول: طلب الاستقالة
39	الفرع الثاني: قبول الاستقالة
39	المطلب الخامس: آثار الاستقالة
40	الفرع الأول: الآثار الإدارية للاستقالة
40	الفرع الثاني: الآثار المالية للاستقالة

41	الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة على الاستقالة
43	المبحث الثاني: الإحالة على التقاعد
43	المطلب الأول: تعريف التقاعد
43	الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي
44	الفرع الثاني: التعريف القانوني
44	المطلب الثاني: أنواع التقاعد
44	الفرع الأول: التقاعد العادي
46	الفرع الثاني: التقاعد النسبي
46	الفرع الثالث: التقاعد المسبق
47	الفرع الرابع: الإحالة على التقاعد دون شرط السن
47	المطلب الثالث: إجراءات الإحالة على التقاعد
48	المطلب الرابع: الآثار القانونية للإحالة على التقاعد
48	الفرع الأول: آثار الإحالة على التقاعد بالنسبة للموظف
50	خلاصة الفصل الثاني
52	الخاتمة
55	قائمة المصادر والمراجع
	الفهرس
	ملخص

الملخص:

لقد تمحور موضوع البحث على دراسة سلطة الإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل القانون الوظيفي العمومي رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وتبيان أسباب الإنهاء وشروطه وأنواعه والإجراءات الواجب اتخاذها وكذا تبيان الآثار المترتبة عن كل حالة من الحالات المقررة قانونا والناجمة عن كلا الطرفين الموظف والإدارة في علاقة تنظيمية تمتاز بالديمومة والاستمرارية إلا أنها تتعرض لظروف وأسباب ومستجدات تؤدي إلى الانقطاع التام للعلاقة الوظيفية. فأما الحالات الأولى يكون الإنقضاء التام للعلاقة الوظيفية بشكل تأديبي متمثلة في العزل والتسريح اللذان يعتبران من أخطر الحالات التي نص عليها المشرع وتبين كيفية تطبيقها استنادا إلى سلطة الإدارة ومدى خطورتها على الموظف العام لارتكابه الأخطاء المهنية الجسيمة والمصنفة من الدرجة الثانية والرابعة التي تؤدي إلى إنهاء حياة الموظف بشكل قطعي ونهائي. **الكلمات المفتاحية:** العلاقة الوظيفية، سلطة الإدارة، الموظف العام، تأديبي، غير تأديبي.

Abstract

The research topic focused on studying the authority of the administration to terminate the employment relationship under the Public Service Law No. 03/06, which includes the basic law of the public service, and clarifying the reasons for termination, its conditions, types, and procedures to be taken, as well as clarifying the effects resulting from each of the cases stipulated by law and resulting from both parties, the employee and the administration, in an organizational relationship characterized by permanence and continuity, but it is exposed to circumstances, causes, and developments that lead to the complete severance of the employment relationship. As for the first cases, the complete termination of the employment relationship is disciplinary, represented by dismissal and dismissal, which are considered among the most serious cases stipulated by the legislator, and clarifying how to apply them based on the authority of the administration and the extent of its danger to the public employee for committing serious professional errors classified as second and fourth degrees that lead to the end of the employee's life in a definitive and final manner.

Keywords: Keywords: functional relationship, management authority, public employee, disciplinary, non-disciplinary.