

جامعة عبد الحميد بن باديس

- مستغانم -

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: القانون العام.
المرجع:

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماستر

عنوان المذكرة:

انهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الموظفين العمومي الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري.

الشعبة: الحقوق.

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب (ة):

أ.د. بن عبو عفيف.

دويدي لمياء.

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	بوسحبة الجيلالي	الأستاذ(ة)
مشرفا مقرا	بن عبو عفيف	الأستاذ(ة)
مناقشا	بن عودة نبيل	الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2022/2021

تاريخ المناقشة: 2022/06/30

كلمة شكر وعرفان

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الثبات وأعاننا في اتمام هذا العمل بعد أن سافرنا لنضع النقاط على الحروف ونكشف ما وراء ستار العلم والمعرفة فما هي ثمار علمنا قد اينعت وحان قطافها. هذه كلمتان المعبرة نهمس بها في اذن كل من سيفتح هذه المذكرة لينهل معها ما يشاء ويشتهي وينقذ ما يرفض ويبتغي. هي أيضا كلمات شكر الى كل من حثني وخرس فيا الأمل والارادة الى كل من الاساتذة الكرام وشكر خاص لأستاذي المحترم "بن عمرو عفيف"

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلی من كان له الفضل بعد الله سبحانه وتعالى فیه
إنارة طریقتي، وحرمة نفسه لیعطیني، إلی من أتعب نفسه لیریحني
"أربي حفظه الله وأراحه الله".

إلی من جعل الله من نبض قلبها أول صوت یسمع ومن دفت بطنها أول
مأوی ومسكن، إلی من جعل الله الجنة تحت أقدامها وأطفأت شمعة حياتها
لتنیر حياتي وعملت المستحيل من أجل نجاحي.

"أمي الغالية حفظها الله وأراحها الله".

وإلی إخوتي الحبيبات وأساتذتي جميعًا وإلی كل عائلتي وإلی كل الأحبة
ومن جمعني بهم الأقدار.

قائمة المختصرات

- ج: الجزء.
- ج.ر: الجريدة الرسمية.
- د: دكتور.
- د.ط: دون طبعة.
- د.ت: دون توزيع.
- د.س.ن: دون سنة النشر.
- ص: الصفحة.
- ط: الطبعة.
- ع: العدد.
- د م ج : ديوان المطبوعات الجامعية

حقاً حقا

مقدمة:

يكتسي موضوع الموظف العمومي أهمية بالغة وسط مواضيع القانون الاداري، ذلك أن الموظف العمومي هو القلب المحرك لأي إدارة او مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية، فلا يمكن إذا تصور مرافق عمومية، فهما متلازمتان هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى، ورغم أن تقلد المهام والوظائف في الدولة حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين، فلا يعني ذلك عدم تدخل المشرع لتنظيم كيفية الالتحاق بالوظيفة العمومية، وتحديد الشروط الواجب توافرها في طالب الوظيفة.

وتعتبر العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية، فالمشرع حاول ان يجعل للموظف العمومي طبيعة خاصة تميزه من الواجبات والحقوق كما حاول فك الرابطة بين الموظف والإدارة فاليوم اصبحت الاخيرة تقوم بمهام كبيرة ومستمرة وبما أنّ الدولة شخص معنوي فهي بحاجة إلى من يقوم بدورها في أرض الواقع وهو الموظف وبالتالي هي تحتاجه بشكل دائم ومستمر كما أنّ الموظف يحتاج من الإدارة تحفيز وترقيات ومناصب عليا في الدولة لأنه هو نقطة التماس مع المواطن وحتى تنظم العلاقة بينهما كان لابد من وضع نظام تأديبية يضع توازن بينهما حتى يسهل تسيير المرفق العام، لكن الحياة اليوم تفرض نتائج قد تكون مرغوبة أو غير مرغوب فيها فالحياة الوظيفية كما بدأت سيأتي يوم لا محال أن تنتهي فلكل بداية نهاية وهكذا تستمر الحياة وتتداول بين الناس لكن الكثير لا يعرف انهاء الوظيفة العامة وهو ما سنتطرق له في موضوعنا اليوم بتساؤل مهم نطرحه لنجيب عليه فلكثير من الموظفين لا يعرفون كيف يتصرفون وماذا يفعلون في انهاء عملهم ومدى قانونية هذا الانتهاء لذا اخترنا هذا الموضوع لنسلط عليه الضوء.

أهداف البحث:

يلجأ الباحث دائما الى فك الغموض والتوصل الى الحقيقة فكل البحوث تهدف الى الإجابة عن تساؤلات عديدة فهذا البحث يسعى الى تحقيق طريقة انهاء العلاقة الوظيفية والجانب التشريعي الذي ينظم العلاقة بين الموظف والإدارة والاسباب التي تنتهي العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة أو دائمة حتى يتعرف الموظف الاخطاء التي لا يجب القيام بها لكي لا يفقد منصبه كما يتعرف على الطرق الصحيحة في حالة طلبه لترك منصبه ليضمن حقوقه ولذويه وكذا الجهات المستخدمة له.

كما تكمن أهمية الموضوع في متابعة تنفيذ التشريعات وكيف تتطابق مع الواقع نتيجة التضاربات على الواقع بين الموظف والمستخدم وانعكاساتها على الاستقرار الاجتماعي لأصحاب الحق ووفاء الموظفين وكيف يستقر سير المرفق العام.

أسباب اختيار الموضوع:

من اهم الاسباب التي أدت بنا الى اختيار هذا الموضوع هو محاولة فهم كيفية انهاء العلاقة الوظيفية للموظف. للموضوع بعدين اساسيين لدراسته أحدهما موضوعي والثاني شخصي.

أما الأول فيتعلق بالحاجة إلى بحوث لتعريف الموظف وتثويره كيف ينتهي توظيفه لأن كثير الادارات تجهل وتقع في اخطاء عديدة ومتكررة في توقيف الموظفين بشكل مؤقت وانهاء بصفة دائمة وكثير من البحوث لا تنطرق الى هذا الموضوع بشكل موسع بل تكاد منعومة، كما أن التشريع جديد وبالتالي يحاول المشرع مواكبة العصر وفقا لتقلبات السياسية والاقتصادية.

أما السبب الشخصي ان البحث يعالج منظومة قوانين وتشريعات مهمة في حياتنا اليومية فالتوظيف أصبح هاجس كل شخص في المؤسسات الجزائرية لأن معرفة الموظف لهاته التشريعات يساعد الموظف ويؤدي إلى استقراره والمحافظة على التوازنات الادارية وتستمر خدمات المرفق العام الذي أصبحنا دائما نعني من خدماته.

الصعوبات العلمية:

قد واجهتنا بعض العقبات العلمية في رحلة بحثنا وسعينا وراء فك الغموض وتحليل بعض السطور لهذا الموضوع منها، أن شرح القوانين والمراجع وقلة تناول هذا الموضوع صعب علينا بعض الشيء في تحضير المذكرة.

الاشكالية المطروحة:

انطلاقاً من الأهمية التي يتمتع بها الموضوع، فقد تعرضت الدراسة لمختلف التساؤلات حول إنهاء الوظيفة العمومية فيما يخص الشكل التي تنتهي به والاعذار المقدمة وما هي التشريعات المنظمة له حتى يكفل الطرفين حقوقه وبالتالي:

- كيف عالج المشرع الجزائري من خلال الامر 03-06 حالات إنهاء علاقات العمل بالنسبة للموظف العمومي؟

- وما هي الاشكال التي اتبعها؟

المنهج المتبع في الدراسة:

للإجابة على الاشكالية السابقة، اعتمدنا المنهج التحليلي الاستنتاجي في تحليل النصوص القانونية واستخلاص النتائج منها، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي عن طريق جمع المعلومات ووصفها ثم تصنيفها، وهذا ما يتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة كأساس في عرض المعلومات، فقد قمنا بتقسيم البحث الى فصلين فتطرقنا في الفصل الأول الى توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة وبدوره قسمناه الى مبحثين خصص الأول في الانتداب والاستيداع.

أما المبحث الثاني الاحالة على العطل المرضية والخدمة الوطنية وتطرقنا في الفصل الثاني إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة، وقسمنا هذا الفصل الى مبحثين إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة عادية وبصفة غير عادية.

الفصل الأول:

توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة

تمميد الفصل.

المبحث الأول: الانتداب والإحالة على الاستيداع

المطلب الأول: مفهوم الانتداب وأنواعه

الفرع الأول: تعريف الانتداب حالة لوقف العلاقة بصفة مؤقتة

الفرع الثاني: الضوابط القانونية لوضعية الانتداب وإجراءاته

وشروطه

الفرع الثالث: آثار الانتداب ونهايته

المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع لوقف العلاقة بصفة مؤقتة

الفرع الأول: تعريف الاستيداع وحالات الإحالة على الاستيداع

الفرع الثاني: شروط الإحالة على الاستيداع وإجراءاته ومدته

المبحث الثاني: الإحالة على العطلة المرضية والخدمة الوطنية

المطلب الأول: الإحالة على العطلة المرضية في حالة لوقف العلاقة

الوظيفية

المطلب الثاني: الخدمة الوطنية في حالة لوقف العلاقة الوظيفية

خاتمة الفصل

تمهيد:

إنّ نهاية الوظيفة قد وضع لها المشرع لها أسباب حتى يحصرها وتكاد أغلب التشريعات الجزائرية أن تشترك بها وأسباب فقدان الموظف، لذا سنأخذ بالأسباب الإدارية التي تنظر في إرادة الموظف إن كان يسعى إلى إنهاء الوظيفة بشكل عمدي أو خارج عن إرادته. وعلى ضوء ما سبق قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين سنتناول فيما يلي:

❖ **المبحث الأول: الانتداب والإحالة على الاستيداع.**

❖ **المبحث الثاني: الإحالة على العمل المرضية والخدمة الوطنية.**

المبحث الأول: الانتداب والإحالة على الاستيداع:

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى نقاط هامة ننظرها في ثلاثة مطالب وهو الانتداب والاستيداع، أنّ القانون 06-82 قد عالج النقاط المذكورة في هذا البحث وفرق بينها، كما أنّ الأمر 03/06، لقد تطرق إلى هاته النهاية بشكل مفصل ودقيق.

المطلب الأول: مفهوم الانتداب وأنواعه:

الفرع الأول: تعريف الانتداب حالة لوقف العلاقة بصفة مؤقتة:

إنّ المشرع الجزائري عرف الانتداب وأعطى الحالات التي يأخذها الانتداب حيث سنعرض تعريفين فيما يلي:

1. تعريف الانتداب:

التعريف 1: حالة نشاط العامل المرسم في منصب عمله الذي يدعي إلى ممارسة وظائف أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسته المستخدمة ويستمر هذا العامل في الاستفادة ضمن مؤسسته السابقة من حقوقه في الأقدمية في رتبته الأخيرة وفي الترقيع والتقاعد، وهذا وفقا لما عرفه القانون 06-82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 في المادة 37.

التعريف 2: على أنّه حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها مضيفا أنّ حالة الانتداب يمكن إلغاؤها مراعين في ذلك قاعدة توازي الأشكال.¹

¹ هاشمي خريفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 65.

وهذا جاء بناء على الأمر¹ 03/06 المؤرخ في 15/ يوليو / 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد عرفه في المادة 133 منه، قد يفرض على الموظف الانتداب بشكل خارج عن إرادته لتمكينه من ممارسة بعض المهام، كما يمكن انتدابه بطلب منه لتمكينه من ممارسة بعض النشاطات أو الوظائف أو المهام، وذلك بقرار من مستخدمه قانونا مدة دنيا قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمس سنوات واستثناءا تساوي مدة الانتداب فترة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 03/06 على أن يتقاضى الموظف المنتدب راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المنتدب لديها، أما في حالة الانتداب للقيام بالتكوين أو الدراسات فإنه يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، غير أن إعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه تكون بقوة القانون ولو كان زائداً على التعداد.²

2. أنواع الانتداب:

كرّس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال المادتين 134 و135 نوعين من الانتداب، يحتوي كل نوع منهما على حالات، يمكن من خلالها تحسيد وضعية الانتداب لتمكين الموظف من ممارسة مهام متنوعة لدى مؤسسات أو إدارات عمومية أخرى، نتطرق لهذه الحالات تباعا.

أ. الانتداب بقوة القانون:

يكون الانتداب بقوة القانون في الحالات المتعلقة بحق الموظف في المشاركة السياسية أو التمثيلية، استخدام مختلف أعوان الدولة في إطار الوظيفة العليا أو الوظيفة الدبلوماسية، ومتابعة تكوين أو دراسات تعود بالفائدة على الموظف والمرفق العام معا. إذ

¹ تهميش: المادة 216 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والتي تنص على أنه: "لا يتيح إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف ... (ج ر رقم 46) الصادرة في 2006/07/16.

² مولود ديدان: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلفيس، الجزائر، 2011، ص 36.

نصت المادة 134 من الأمر رقم 03-06 على أنه: "يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

- وظيفة عضو في الحكومة.
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

ب. الانتداب الإداري (بطلب من الموظف):

الانتداب الإداري هو حالة الانتداب التي يوضع فيها الموظف بناء على طلبه، وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 135 من الأمر رقم 03-06، وتسمح هذه الحالات للموظف بتلبية انشغالاته المتعلقة أساسا بتحسين وضعيته المهنية أو الاجتماعية، وأيضا من أجل اكتساب خبرات مهنية جديدة. ويتميز الانتداب الإداري بكونه محصور المدة بين 6 أشهر كحد أدنى و5 سنوات كحد أقصى.

وتتمثل حالات الانتداب الإداري كما يلي:

- الانتداب لممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية:

وفي هذه الحالة، يتم انتداب الموظف لدى مؤسسة عمومية أخرى، ليمارس مهامها لديها، قد تكون في نفس إطاره الوظيفي، وقد تكون في إطار آخر، أي في رتبة أخرى، أو سلك آخر، ولكن يشترط لتجسيد هذا الانتداب أن تكون هناك معادلة حقيقية بين الرتب، حتى لا يصبح هذا الانتداب وسيلة للالتحاق بعض الرتب،¹ من طرف موظفين لا يحملون المؤهلات المطلوبة للالتحاق بها أصلا.

¹ تم تقييم المعادلة والتطابق في المهام بين رتب أسلاك الوظيفة العمومية، طبقا لأحكام المنشور رقم 24 المؤرخ في 24 ديسمبر 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بانتداب الموظفين، فمثلا، يمكن لموظف في رتبة أستاذ

▪ الانتداب لممارسة مهام تأطير لدى المؤسسات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه:

يقصد بالمؤسسات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه تلك الهيئات العمومية التي تتولى مهمة الاستثمار في رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ويتعلق الأمر بالمؤسسات العمومية الاقتصادية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.¹ واعتبارا لكون هذه المؤسسات مملوكة للدولة، فإن وصف المؤسسات العمومية ينطبق عليها. وتكريسا الحركية المستخدمين، التي تسمح لمختلف المؤسسات باستقطاب الكفاءات في أي قطاع وجدوا، فإنه يمكن للموظفين طلب الانتداب لممارسة مهام تأطير لدى هذه المؤسسات، هذا الانتداب سيسمح للمؤسسة العمومية الاقتصادية بالاستفادة من خبرات إطارات قطاع الوظيفة العمومية، وفي الوقت نفسه سيستفيد الموظف من بيئة العمل التنافسية التي عادة ما تمتاز بها المؤسسات الاقتصادية مقارنة ببقية المؤسسات العمومية لا سيما الإدارية منها.

▪ الانتداب للقيام بمهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية:

يمكن للموظف طلب الانتداب للقيام بمهمة في إطار التعاون بين الدولي، أو لدى مؤسسات وهيئات دولية، هذه الحالة تكاد تتشابه مع سابقتها من حيث المبررات، وإن كانت تختلف عنها في كون وجوب توفر الموظف المستفيد منها على مؤهلات وقدرات عالية جدا، تسمح له بالعمل على الصعيد الدولي. كما أن هذه الحالة ونظرا لأهميتها في المسارات المهنية للموظفين، من حيث تعميق الخبرات المكتسبة، واعتبارا لكون الأسلاك الدبلوماسية والقنصلية أكثر الموظفين اهتماما بها، فإن القانون الأساسي الخاص بهذه الفئة من الموظفين قد نصت عليها، ولكن تحت مسمى "الوضع تحت التصرف"، بحيث يمكن للعون الدبلوماسي أو القنصلي

التعليم الثانوي في تخصص الإعلام الآلي أن ينتدب لشغل مهام رتبة أستاذ التكوين المهني من الدرجة الثانية في تخصص الإعلام الآلي وهذا للتطابق التام بين الرتبتين من حيث المهام، التصنيف، طرق الالتحاق والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالرتبة.

¹ الخاضعين لأحكام القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الذي يعد ساري المفعول جزئيا، والأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 غشت 2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها.

أن يوضع بناء على طلبه، تحت تصرف منظمة أجنبية.¹

الفرع الثاني: الضوابط القانونية لوضعية الانتداب وإجراءاته وشروطه:

1. الضوابط القانونية لوضعية الانتداب:

فمن الطبيعي أن تقوم المديرية العامة للوظيفة العمومية بضبط إحالة الموظفين على الانتداب، نظرا لكون الأمر يتعلق بتخلي موظف عن ممارسة مهامه التي وُظف من أجلها، وقيامه بالنشاط لدى مؤسسة أخرى؛ هذه الوضعية، التي يجب أن نتفق ابتداءً أنّها لا ينبغي أن تكون، وأن وجود الموظف فيها هو في كل الحالات من باب الاستثناء، لذا فإنّ ما يبرر الانتداب بقوة القانون هو تلبية حاجات المصلحة العامة التي انتدب من أجلها الموظف، أمّا في حالة الانتداب بطلب من الموظف، فإنّ تحجيم عدد الموظفين الذين يمكنهم الاستفادة من هذه الوضعية، يعدّ دالا على كونها وضعا استثنائيا.

2. إجراءات الإحالة على وضعية الانتداب:

يقصد بإجراءات الإحالة على الانتداب تلك المراحل القانونية التي تقوم بها السلطة المعنية وفق النصوص والتنظيمات ذات الصلة بالوضعية، وكذا الشروط الواجب توافرها للاستفادة من هذه الوضعية.

تتم إحالة الموظف على الانتداب بقرار أو مقرر إداري فردي، يصدر عن السلطة المؤهلة، والسلطة المؤهلة هي تلك التي تمارس صلاحيات التعيين والتسيير الإداري، كالوزير في الإدارة المركزية والوالي في الولاية.²

¹ المادة 52 من المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج. ر عدد 38، صادر في 28 يونيو 2009.

² المادة 136 من الأمر رقم 06-03، وأنظر المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر، عدد 13، صادر في 28 مارس 1990.

وبما أنّ وضعية الانتداب من المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، فإن استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمراً إلزامياً¹، غير أن هذه الاستشارة في تقديرنا تكون مقصورة على حالات الانتداب الإرادي دون الانتداب بقوة القانون.

3. شروط الإحالة على الانتداب:

تتعلق شروط الإحالة على الانتداب بأمرين، الأمر الأول مرتبط بالموظف المنتدب، والثاني بالإدارة المعنية بالانتداب.

أ. شروط الانتداب الخاصة بالموظف:

هناك جملة من الشروط لا بد من توافرها حتى يكون الموظف في وضعية تسمح له بالاستفادة من الانتداب وهي:

- أن يتمتع العون طالب الانتداب بصفة الموظف؛ وبغض النظر عن الجدل الفقهي الدائر حول تعريف الموظف الذي لا يتسع المقام لسرده²، إلا أنّ الفاصل في الأمر هو التعريف التشريعي الذي جاء فيه بأنه يعتبر موظفاً: "كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"³.

وبهذا يتم استبعاد المترشحين أولاً، بحكم أنهم لم يرسموا بعده⁴، مما يعني عدم تمتعهم بصفة الموظف، ويستبعد أيضاً الأعوان المتعاقدون من نطاق المستفيدين من الانتداب كوفهم ليسوا موظفين.

¹ المادة 64 من الأمر رقم 06-03: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين".

² محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 102.

³ المادة 04 من الأمر رقم 06-03.

⁴ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المترشح في المؤسسات والإدارات العمومية: "لا يمكن المترشح أن ينتدب أو يوضع في حالة استيداع"، ج ر، عدد 66، مؤرخ في 12 نوفمبر 2017.

أن يكون الموظف في حالة خدمة فعلية في السلك الأصلي، ويعني ذلك أنه لا يجوز انتداب الموظفين المحالين على الاستيداع، أو الموجودين في حالة الخدمة الوطنية، وكذا المحالين على عطلة مرضية طويلة المدى.¹

ب. شروط الانتداب المتعلقة بالجهة الإدارية المعنية:

ضمانا للسير الحسن للمصالح الإدارية للمؤسسات العمومية، لابد من توفر جملة من الشروط لتجسيد عملية انتداب الموظفين بين الهيئات المختلفة، وهي:

- احترام النسب القانونية لعدد الموظفين الذين يمكنهم الاستفادة من الانتداب، والتي تحددها القوانين الأساسية الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين²، وهذا تفاديا لإفراغ الإدارة العمومية من الموظفين.
- أن تكون حركية الانتداب بين القطاعات العمومية، ومن في حكمها، وبالتالي لا نتصور انتداب موظف الممارسة نشاطات في القطاع الخاص.
- أن لا يكون هناك تعارض بين مهام الرتب في حالة الانتداب، فمثلا لا يمكن انتداب أستاذ في قطاع التربية لممارسة مهام طبيب، للاختلافات البينة بين الرتب والمهام.
- أن يكون الانتداب حكرا على فئة التأطير (ما عدا في الانتداب بقوة القانون)؛ وهذا شرط منطقي، لأن الموظف المنتدب ينتظر منه تقديم قيمة مضافة في المؤسسة المنتدب لديها، تعكسها خبراته ومؤهلاته العلمية والعملية.

¹ هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب، دار هومة، للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م، ص 171.

² المادة 127 من الأمر رقم 06-03

الفرع الثالث: آثار الانتداب ونهايته:

1. آثار الانتداب:

يرتب الانتداب مجموعة من الآثار نبينها كما يلي:

- يخضع الموظف المنتدب لقواعد المنصب المنتدب إليه، من حيث الحقوق المخولة له قانونا، ومن حيث التقييم أيضا¹. وبالتالي لا يفقد المنتدب حقوقه في الراتب، الأقدمية، الترقية وغيرها من الحقوق التي مناصها صفة الموظف.
- وفي مسألة التقييم ظهرت مواقف مختلفة على أساس: هل الموظف يتم تقييمه في مؤسسته الأصلية أم في المؤسسة المنتدب إليها؟ والمنطق في هذه المسألة أن الإدارة المنتدب إليها هي الأحق بتقديره وتقييم مردودية العمل والمجهود الذي يقوم به.
- وعلى العموم حسنا فعل المشرع الجزائري بإسناده صلاحية التقييم إلى الجهة المنتدب إليها الموظف، كونها الأقرب منه والأقدر على ملاحظة أدائه ونشاطه خلال فترة الانتداب.²
- يجتاز الموظف فترة الانتداب، التي تكون محددة بالمهمة التي انتدب من أجلها، إذا كان انتدبا بقوة القانون، فيما تكون محصورة بين 6 أشهر و5 سنوات، في حالة الانتداب الإداري.³
- يعاد إدماج الموظف في سلكه بقوة القانون عند نهاية فترة انتدابه، ولو كان زائدا عن العدد.⁴
- وعلى اعتبار العلاقة الوظيفية التي تجمع بين الموظف والمؤسسة العمومية، فإن مسألة تأثر المرفق العمومي تكون أوضح فيما يتعلق بحالات الانتداب المقررة بقوة القانون، وذلك لأن النوع الثاني المتعلق بالانتداب الإداري لا يقرر إلا بناء على موافقة الإدارة الأصلية والمنتدب إليها حسب احتياجاتها طبعاً. وبالتالي فيجب على المؤسسات والإدارات العمومية ضمان سيرورة المرفق العام، من خلال شغل المناصب المالية الشاغرة بعد عمليات الانتداب.

¹ المادة 137 من الأمر رقم 06-03.

² عادل ذبيح: تقييم الموظف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص 81.

³ المادة 136 من الأمر رقم 06-03.

⁴ المادة 138 من الأمر رقم 06-03.

2. نهاية الانتداب وإعادة إدماج الموظف المنتدب:

الأصل أنّ الانتداب وضعية قانونية مؤقتة، ولو طال، وبالتالي ينتهي الانتداب بنهاية المهمة التي انتدب من أجلها الموظف في حالة الانتداب بقوة القانون، أما في حالة الانتداب الإرادي فينتهي الانتداب بنهاية مدته، التي لا ينبغي أن تتجاوز 5 سنوات في كل الأحوال. كما يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل انتهاء المدة المقررة، إمّا بطلب من الموظف وإما بمبادرة إحدى الإدارتين وموافقة الأخرى.¹

كما ينتهي الانتداب بإلغائه بقرار إداري، طبقاً لقاعدة توازي الأشكال، باعتبار أن الانتداب قابل للإلغاء²، على أن يكون قرار الإلغاء مسبباً تسببياً قوياً، وإلاّ اعتبر المسير الإداري منتهكاً لحق الموظف في استقراره المهني، أو متعسفاً بالسلطة. ونشير هنا إلى أنّه لا يمكن التذرع بضرورة المصلحة لإلغاء الانتداب، ذلك أنه يقع على السلطة صاحبة صلاحية التعيين تقدير الآثار الناجمة عن الموافقة على انتداب الموظف، تقديراً تستمر صلاحيته طيلة فترة الانتداب، وبالتالي ففي نظرنا، غالباً ما تكون "ضرورة المصلحة" ذريعة لإلغاء الانتداب للموظفين.

وإنهاء وضعية الانتداب يستتبع إعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي أو منصب مماثل له ولو كان زائد عن عدد المناصب المتوفرة³، وذلك حفاظاً على الحقوق المكتسبة التي تنشأ للموظفين العموميين بسبب علاقتهم الوظيفية التي تربطهم بالمؤسسة أو الإدارة العمومية. وقد أقرت هذه القاعدة من باب توفير ضمانات للموظف المنتدب، الذي قد يواجه صعوبات في إعادة إدماجه في سلكه الأصلي لدى المؤسسة الأصلية.⁴

¹ هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب، المرجع السابق، ص175.

² المادة 133 من الأمر رقم 06-03.

³ المادة 138 من الأمر رقم 06-03.

⁴ عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015م، ص142.

المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع لوقف العلاقة بصفة مؤقتة:

إنّ الإنسان بطبعه دائماً يهوى التنقل والتجول بدافع الاستكشاف باحثاً عن مستقبل أفضل قد ينجر عنه الأفضل أو العكس، غير أنّه لا يمل من البحث لكن لخوفه من فقدان المنصب الذي بين يديه جعل المشرع حلول مثل الاستيداع، وهنا ينشأ لنا فضول ما هو الاستيداع وحالاته وشروطه، كما السؤال عن الإجراءات والمدة ومتى يتجدد وكيف يتم الإدماج لنبدأ بتعريف الاستيداع.¹

الفرع الأوّل: تعريف الاستيداع وحالات الإحالة على الاستيداع:

1. تعريف الاستيداع:

الإحالة على الاستيداع هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل العامل مرسوم في منصب عمله؛ ويترتب على ذلك الكف عن أجره وتوقف استفادته من الحقوق المتعلقة بالترقية والأقدمية والتقاعد، إلا أنّ المعنى بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قبول الإحالة على الاستيداع.

أمّا المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 لم يأتي بتعريف جديد لحالة الإحالة على الاستيداع، وإنّما حدد الجهة التي تقره ومدته وبعض الحالات الأخرى في المواد من 112 إلى 115 معتمداً في ذلك على القانون 06/82.

وهنا نطرح السؤال ماهي حالات الاستيداع التي تطرق لها المشرع حتى يكون للموظف حق معرفة ماله وما عليه.

¹ المادة 15 و المادة 22 من الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم ج ر العدد 105 الصادرة في 18 ديسمبر 1970 - 2. فقدان الحقوق المدنية هو من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية في القانون الجزائري - لمزيد من التفصيل، انظر نص المادة رقم 09 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات (ج ر رقم 47) المعدل والمتمم، الصادرة في 12/07/1966.

2. حالات الإحالة على الاستيداع:

تتجلى حالات وضعية الإحالة على الاستيداع لأحد الأسباب التالية:

- في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأطفال.
- للقيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة.
- للسماح للموظف للالتحاق بزوجة إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي يمارس فيه المعني بالأمر.
- للسماح للموظفة بتربية أحد أبنائها يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بإعاقة تتطلب علاجاً مستمراً.¹
- لأغراض شخصية، بعد سنتين أقدمية.

¹ هاشمي خريفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض الأجنبية، المرجع السابق، ص 65.

الفرع الثاني: شروط الإحالة على الاستيداع وإجراءاته ومدته:

1. شروطها وإجراءاتها:

يتطلب قبول الإحالة على الاستيداع شروط منها أن يكون الطلب من الموظف وتقرر قانونيا الحالات 1،3،4، وتمنح في الحالتين 2-3 المذكورتين سابقا بعد الموافقة المسبقة للجنة المتساوية الأعضاء (2-2).

بعد تعرفنا على شروط الاستيداع يتبادر إلى الذهن مدة هذا الاستيداع هل محدد ام غير محدد المدة لذا توجب علينا أن نزيل الضباب عن الموظف.¹

2. مدة الإحالة على الاستيداع:

يجب أن يعرف الموظف أنه تمنح مبدئيا الإحالة على الاستيداع لمدة تتجاوز سنة واحدة، كما يمكن تجديدها أربعة مرات على أن لا تتجاوز المدة في كل مرة سنة واحدة في الحالات 1-2-3-4، ويمكن أن تكون متتالية أو منفصلة؛ أما فيما يتعلق بالإحالة على الاستيداع للأغراض شخصية فإنها تحدد مدة سنة على الأكثر بعد سنتين أقدمية عامة وتجدد مرتين إذا ما توفرت الشروط التالية:

الاستفادة من فترة ثانية يمكن إقرارها بعد مضي خمسة سنوات خدمة فعلية. ويمكن تجديدها بنفس الشروط لفترة ثالثة وأخيرة خلال كامل المسار المهني.²

بعدها عرفنا مدة الإحالة هناك من يسأل عن إجراءات التي تتم لتجديد وإعادة الإدماج.

¹ هاشمي خريفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض الأجنبية، المرجع السابق، ص 67.

² أنظر المادة 51 من القانون 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية.

3. إجراء تجديدها وإعادة إدماجها:

من أجل تجديد الإحالة على الاستيداع يتوجب على الموظف الذي في حالة الإحالة على الاستيداع للأغراض المنصوص عليها في الحالات 1-2-3-4، المذكورة سابقا بطلب كتابي للسلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء مدة الإحالة السارية المفعول ونفس الفترة تطبق على طلب إعادة إدماج بعد الاستيداع للأغراض شخصية وذلك في رتبته الأصلية أو منصب مماثل حتى لو كان زائد على التعداد.¹

¹ أنظر المواد 146 و 147 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: الإحالة على العطلة المرضية والخدمة الوطنية:

إنّ الموظف بطبيعته إنسان يمرض كباقي الناس وبالتالي هذا المرض يتفاوت وقد يؤدي إلى توقفه عن العمل لمدة طويلة أو قصيرة لذا أردنا أن نعرض على هذا الموضوع لنوضح هذه الحالة.¹

المطلب الأول: الإحالة على العطلة المرضية في حالة لوقف العلاقة الوظيفية:

إنّ إصابة الموظف بالمرض من أسباب استحالة التنفيذ الفعلي للمهام من قبل الموظف نتيجة العجز البدني أو الفكري الناتج عن حالة مرضية مؤقتة فحالة المرض طويل المدة، سواء كان هذا المرض عادي أو بسبب حادث عمل حيث نتوقف في كلا الحالتين علاقة العمل وتجمد أثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل. حيث يتم التكفل بالموظف في هذه الوضعية من الناحية المالية والعلاجية هيئة الضمان الاجتماعي من خلال دفعها للتعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبيعية طوال فترة الانقطاع عن العمل، حيث تنص المادة 64 من قانون علاقات العمل المتعلقة بحالات التوقيف، علاقات العمل على أنه تتوقف علاقة العمل بسبب عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي ونفس الأوضاع والأحكام تسري على حوادث العمل والأمراض المهنية كما هي محددة في القانون المنظم لها.

ونسجل هنا أن علاقة العمل بين الموظف والجهة المستخدمة في مثل هذه الحالات واستفادة الموظف من التكفل الكامل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي متوقف على التقارير الطبية وإكمال الإجراءات والفحوصات الطبية المقررة قانوناً.²

¹ أنظر المادة 148 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² أنظر المنشور رقم 164 المؤرخ في 01/06/1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

إلا أنّ من حق الموظف الموجود في وضعية المرض الطويل الأمد أن تعتمد له الفترة التي قضاها في عطلة المرض الطويل الأمد سواء في الترقية في الدرجات أوفي التقاعد. غير أنّه واعتبار للشروط اللازمة للترقية بالدرجات من جهة ولعدم حصول الأعوان الموجودين في وضعية المرض الطويل، من جهة أخرى تتم ترقية هؤلاء الأعوان بالمدة المتوسطة دون مراعاة الإجراءات المعمول بها في هذا المجال أي خارج الجدول.

المطلب الثاني: الخدمة الوطنية في حالة لوقف العلاقة الوظيفية:

لقد نص عليها الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية، حيث جاء في مادته الأولى بأنّ الخدمة الوطنية إلزامية لجميع الأشخاص المتمتعين بالجنسية الجزائرية وبالبالغين من العمر 19 سنة.

وعليه فالخدمة الوطنية واجب مقدس لمن توفرت فيه الشروط وكان باستطاعته أدائه (أي لم يكن في حالة من حالات الإعفاء المنصوص عليها قانونا).

زيادة على ذلك فإنّ المادة المنصوص عليها من نفس القانون اشترطت عدم إمكانية التحاق أي مواطن بوظيفة عمومية من في الإدارات العمومية للدولة والمصالح الخارجية التابعة إن لم يثبت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية بتقديم احد الوثائق التالية:¹

- بطاقة الخدمة الوطنية للذين أدوا الواجب الوطني.

- شهادة الإعفاء.

- شهادة عدم التأهيل.

- شهادة القبول مع عدم التجنيد.

هذا فيما يخص التحاق بالوظيفة العمومية والشروط التي يجب أن تتوفر في المرشح، أمّا فيما يخص الإحالة على الخدمة الوطنية فيكون ذلك بمجرد تقديم الموظف لوثيقة تثبت استدعائه للقيام بالواجب الوطني، ويكون ذلك وفق أشكال وإجراءات قانونية خاصة على إن يتم إدماج الموظف بعد انتهاء فترة أداء الواجب بقوة القانون، حتى ولو كان زائد على التعداد بشرط أن يقدم المعني طلب في أجل أقصاه 03 أشهر من تاريخ تسريحه من الخدمة الوطنية وإن لم يفعل يفقد حقه في إعادة الإدماج.²

¹ مولود ديدان: القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص45.

² مولود ديدان: القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص55.

خلاصة الفصل:

نستخلص في هذا الفصل الانتداب هو وضعية قانونية يمارس من خلالها الموظف مهامه لدى مؤسسة أو هيئة عمومية أخرى غير تلك التي ينتمي إليها، انطلاقاً من مبررات قد تتعلق بالمصلحة العامة في حالة الانتداب بقوة القانون، وقد تكون شخصية في حالة الانتداب الإداري، فوضعية الاستيداع تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية والتقاعد دون ضياع حقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية، أما الموظف المنتدب فتكون هناك مواصلة من الاستفادة من الحقوق المذكورة في الأمر 06-03، فالاستيداع يتوقف الموظف عن العمل مؤقتاً، فيما يواصل الموظف المنتدب عمله لكل خارج سلكه أو إدارته.

كما يميز وضعية الخدمة الوطنية أنها وضعية إجبارية بقوة القانون حيث يتوقف الموظف الموضوع على حالة الخدمة الوطنية عن النشاط في إدارته كما في وضعية القيام بالخدمة الوطنية لا يستفيد الموظف من راتبه.

الفصل الثاني:

انهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة

تمهيد الفصل

المبحث الأول: انهاء العلاقة الوظيفية بصفة عادية

المطلب الأول: الإحالة على التقاعد

الفرع الأول: مفهوم التقاعد وشروطه

الفرع الثاني: أنواع التقاعد وكيفية الإحالة عليه

المطلب الثاني: الوفاة

المبحث الثاني: انهاء العلاقة الوظيفية بصفة غير عادية

المطلب الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة والتسريح

الفرع الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة

الفرع الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب التسريح

المطلب الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية وفقدان

الحقوق المدنية والعزل

الفرع الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية

الفرع الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الحقوق المدنية

الفرع الثالث: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب العزل

خاتمة الفصل.

تمهيد:

إنّ نهاية الوظيفة قد وضع لها المشرع أسباب حتى يحصرها وتكاد أغلب التشريعات الجزائرية أن تشترك بها، فقد تطرقنا في الفصل الأوّل الى توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة وأسبابها وفي هذا الفصل سنتعرف على إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة.

وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين سنتناول فيما يلي:

❖ **المبحث الأوّل: انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة عادية.**

❖ **المبحث الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة غير عادية.**

المبحث الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة عادية:

سنتطرق إلى النهاية الدائمة للعلاقة الوظيفية العمومية من خلال التقاعد الذي سنعرفه من خلال مطلب ونتعرف على شروطه وأنواعه، كما نتطرق إلى سبب آخر وهو الوفاة بالإضافة إلى الاستقالة وشروطه وأنواعه، فحسب المشرع الجزائري وفقا للمادة 216 من الأمر 03/06 الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنّ التقاعد في كل حالاته وصوره يعتبران حالة طبيعية وقانونية حددها المشرع ليتعرف الموظف عليها حتى يكفل له حقوقه في التقاعد أو الاستقالة من عمله كما ضمن له مقابل مادي ومعنوي في الحالة الأولى.

المطلب الأول: الإحالة على التقاعد:

إنّ تقلب الحال وعدم أيتمان الدهر ونكبات الحياة جعل المشرع يفكر في أن يحفظ لمن أفنى عمره لخدمة الصالح العام بوضع نظام لتقاعد بقوة القانون وحدد له ظروف وعوامل لتطبيقه، وهذا ما سنتطرق له في هذا المطلب ونسلط الضوء عليه حتى لا نبقي لأي مطلع أي غموض.

الفرع الأول: مفهوم التقاعد وشروطه:**1. تعريف التقاعد:**

التقاعد هو الطريق العادي لإنهاء العلاقة الوظيفية حيث يفترض أن يكون الموظف غير قادر على الاستمرار بالقيام بأعباء وظيفته، وهذا بغض النظر عن الطرف صاحب المبادرة بطلب إنهاء علاقة العمل، فإنّ انتهاء الخدمة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة الوظيفية وهو بسبب لا دخل له لإرادة العامل فيه.

فإن الميثاق الوطني 1976 (لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور تهمل توفير

ضمان تقاعد محترم لجميع العمال والتغطية الكاملة ضد حوادث العمل وتقلبات الدهر).¹

¹ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، ص340.

وعرف التقاعد أيضا نهاية طبيعية للحياة الوظيفية للموظف العمومي، والتشريعات الوظيفية متفقة على ضرورة تحديد سن معينة لهذه الحياة الوظيفية بتقاعد ببلوغها الموظف العمومي، وهذا تحقيقا للمصلحة العامة من طريق بث دم جديد في الإدارة باستبدال الشيوخ الذين قل حماسهم بالشباب المتحمس، كما يمكنها من ضبط سياستها الوظيفية وضبط المناصب المالية والإدارية في مخططات تسيير الموارد البشرية لكل سنة، بمعرفتها المغادرين قصد الإعداد لإستخلافهم، وتحقيقا أيضا لمصلحة الموظف الذي بلغ من العمر عنيا وأصبح لا يقوى على بدل المزيد من الجهد والعطاء نتيجة لهذا الشيخوخة الذي يصيبه في بدنه وفكره. وإذا كانت التشريعات الوظيفية متفقة على ضرورة تحديد سنا معينة للتقاعد، فإنها مختلفة في تحديد هذه السنن.

والإحالة على التقاعد أو المعاش هو تصرف يؤدي إنهاء خدمة الموظف العمومي بقوة القانون ببلوغه سنا معينة، وتتم إما بصفة تلقائية من جانب الإدارة، أو بناء على طلب الموظف العمومي متى أ معنى في الخدمة مدة محددة وبلغ سنا معينة.¹

2. شروط التقاعد:

لقد حدد القانون الخاص بتقاعد الموظفين شرطين أساسيين:

أ. **شرط السن:** تتوقف استفادة العامل من معاش التقاعد بالنسبة للرجل ببلوغ (60) ستين سنة وللنساء (55) خمسة وخمسون سنة.²

¹ بلونة أحسن: الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019م، ص212. وما بعدها.

² الدكتور نعيم عطية: انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام، بحث منشور بمجلة العوم الإدارية، السنة العاشرة، العدد الأول، أبريل سنة1968، ص 9.

إلى أن تستفيد العاملات التي ربت ولدا أو عدة أولاد طيلة (09) سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود (3) ثلاثة سنوات (3).
واستثناء لا يطبق شرط السن في بعض الحالات المذكورة في المواد 21-09-07 و24 ف 2 من القانون 12/83.¹

ب. شرط مدة العمل: هو قضاء فترة (15) خمسة عشرة سنة خدمة فعلية شرط أن يكون قد سدد كافة الاشتراكات المترتبة عليه وأن تكون إدارته قد ساهمت في تمويل الصنف الذي تنتمي إليه.

وعليه لا يمكن الإحالة إلى التقاعد إلا إذا توفر شرطين السن والخدمة معا.

❖ الحق في التقاعد في مختلف القوانين:

كما أشار الميثاق الوطني إلى ضرورة وضع نظام عام للمعاشات والمنح تكفل الحماية الاجتماعية للعمال، وأكد الميثاق على أن هذه المعاشات والمنح لا يجوز أن تتخفف عن مستوى الأجرة التي كان يتقاضاها العامل من قبل تقاعده أو عاهته أو وفاته.

كما أشار الميثاق الوطني لعام 1976 في حالة وفاة الموظف المتقاعد أو المحال على المعاش، فإنّ منحة التقاعد أو المعاش يجب أن تصرف إلى الأسرة التي كانت في كفالتة. وأن منح التقاعد أو المعاش تخضع لشروط الزيادة التي على الراتب الأدنى المضمون.

كما أنّ الميثاق الوطني لعام 1986 أشار إلى حق العامل في التقاعد، حيث نص هذا الميثاق: " تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم ومن خلال الحماية الكاملة من حوادث العمل ونوابس الدهر".²

¹ مولود ديدان: القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المرجع السابق، ص32
² أنظر المادة 06 ف 01 من القانون 12/83 المؤرخ في 02 / 07 / 1983، المتعلق بالتقاعد.

▪ حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966:

هذا الأمر إلى حق الموظفين في التقاعد، حيث نصت المادة 32 من هذا القانون "ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي".

▪ حسب المرسوم 59/85 المؤرخ 23/03/198:

إنّ هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لم يتطرق إلى حق التقاعد. وأشارت المادة 16 منه إلى نظام الحماية الاجتماعية للعمال.

▪ حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15/04/2006:

حيث نصت المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حق الموظف في التقاعد " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول بها".¹

▪ حسب القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983:

بناء على ما تضمنه القانون العام للعامل ولا سيما المواد من 192 إلى 198، أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02-07-1983 المعدل والمتمم والمتعلق بقانون التقاعد.²

➤ ان معاش التقاعد هو حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة، ويشمل التقاعد على معاش مباشر، يمنح للعامل على أسا نشاطه المهني، ويضاف له المعاش. ➤ المنقول والذي يتضمن معاش الزواج على قيد الحياة ومعاش لليتامى والأصول. وحتى يستفيد العامل من معاش التقاعد، البد أن تتوفر لديه جملة من الشروط، وهذه الشروط هي:³

- بلوغ العامل ستين عاما للرجل، وخمسة خمسين سنة للمرأة.
- قضاء العامل 15 سنة عمل.

¹ الميثاق الوطني لعام 1976، ص 218.

² الميثاق الوطني لعام 1986، ص 175.

³ الميثاق الوطني لعام 1986، ص 175.

- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل.

وحسب هذا القانون فإنه يمكن تخفيض السن المطلوبة للتقاعد بالنسبة لنوع معين من الأعمال، التي تتطلب خطوة خاصة، وتحدد هذه الأعمال بموجب مرسوم، والمقصود بالحد الأقصى للسن القانوني، السن الذي يعتبر صاحبه غير قادر بعده على أداء وظائفه بصفة مرضية، إلا أن هذا الحد الذي لا يعتد لتحديده على العموم بالقدرات الشخصية للموظف وملكاته، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدة معايير نذكر منها. الوضعية الاقتصادية والديموغرافية، خصوصيات المرفق العام، طبيعة الوظائف الممارسة، (قارة أو ميدانية) المصالح الاجتماعية للموظفين ولهذه وغيرها تأثير مباشر على التوازن المالي لنظام التقاعد، وكذا بصفة غير مباشر 4 على سياسة الشغل.¹

وقد حددت النصوص السارية المفعول هذا الحد مبدئياً بـ 60 سنة للرجال و 55 سنة ويتضمن هذا الحد عدة استثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون 1 بطلب منهن بالنسبة للنساء 02 جويلية 1983. والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985. ويتعلق الأمر مثال: بإمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على أقل، وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثالث سنوات، لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ إلى تسرى عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن. الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة 2 في الصحراء.²

وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

إمّا لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي ال يمكنه بعده مواصلة مساره المهني، تتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين.

¹ المرسوم 85/59 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر 4 العدد 13 الصادرة بتاريخ 24-03-1985.

² المادة 32 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر 3 العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جويلية 1966، ص 552.

وأما بطلب منه وبقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن. إذا توافرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02-جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والنصوص التي عدلته وتممته.¹

¹ مرسوم تشريعي 10/94 مؤرخ في 26 يونيو، يحدد التقاعد المسبق، ج ر العدد 34 بتاريخ أول يونيو 1994.

الفرع الثاني: أنواع التقاعد وكيفية الإحالة عليه:

1. أنواع التقاعد:

ينقسم التقاعد إلى عدة أنواع وهي:

1.1 التقاعد العادي:

هو حق للحقوق الأساسية للعامل يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل السن القانونية، وعلى خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة فإن القانون 12/83 أسس نظام واحد للتقاعد فيما بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات والتمويل من ناحية.

2.1 التقاعد المسبق:

للتقاعد المسبق نظام يوجد بالقطاع الاقتصادي، فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد. وقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94، لتطبيق أحكامه على جميع أجزاء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، في إطار إمّا تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، مع إمكانية أن تتمدد أحكامه إلى إجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص، ولم ير النور هذا الأخير إلا بعد 4 سنوات بموجب المرسوم التنفيذي 98/317، والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، وبما أنّ نظام التقاعد المسبق وبموجب المرسوم التنفيذي السالف الذكر، قد قرر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم

- بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة يجب على الموظفين للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق إن استوفوا الشروط التالية:¹
- أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إن كانوا ذكورا و45 سنة على الأقل إن كانت أنثى.
 - أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين.
 - أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة، القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق.
 - يساوي 20 سنة على الأقل.
 - أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثالث السابقة لنهاية العالقة الوظيفية التي تثبت وتخول الحق في التقاعد المسبق.²

3.1 التقاعد النسبي:

للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن (50) خمسين سنة فأكثر ويكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي هذه المدة تقدر بـ (20) عشرين سنة على الأقل وتتنقلص مدة العمل بالنسبة للنساء بـ (05) خمس سنوات تتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلب الموظف دون سواه، غير أنه في حالة انفراد الإدارة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرارا باطلا وعديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة.³

وعليه نستنتج أنّ الإحالة على التقاعد قد تكون بإرادة الإرادة وطلب من الموظف في حالة بلوغه سن التقاعد وفي هذه الحالة تصبح إجبارية.

¹ خلف فاروق: إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن 3 عكنون، الجزائر، 2003/2002، ص 4169.

² أنظر المادة 06 مكرر ف4 من الأمر 13/97 المؤرخ في 31-05-1997 المعدل والمتمم بالقانون 12/83 المؤرخ في جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997.

³ أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، دم ج، الجزائر، 1998، ص137.

وبمجرد إنهاء العلاقة فإنه يشطب الموظف من قائمة مستخدمي الإدارة.

2. كيفية الإحالة على التقاعد:

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

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه.
- 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، بمجرد إحالته على التقاعد، يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق، وتسديده بصفة منتظمة. ويتم تقييم هذا المعاش وتحديد مبلغه بناء على معيارين أساسيين:

- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تتقاضاه في السنوات الثالث الأخيرة من نشاطه.
- 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. ويساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية 80 % من مرتب المنصب علماً بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي (الساعات الإضافية - العلاوات - ... إلخ).¹

¹ مولود ديدان: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 68.

المطلب الثاني: الوفاة:

لقد تكلمنا سابقاً أنّ الموظف هو منفذ عمل الإدارة لكونها شخص معنوي يفتقر إلى من يقوم نيابة عنه ولاسمة بعمل ميداني لكن هذا الموظف ينقطع عمله بوفاته لذلك توجب علينا إدراج الوفاة عنصر من الحالات التي تنهي العلاقة الوظيفية بشكل دائم.

1. تعريف الوفاة:

هي مفارقة الروح للجسد وهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ويمكن أن تكون الوفاة طبيعية لا علاقة لها بالعمل.¹

ومن ثمة لا يترتب على المستخدم أي التزام. إلا ما تقرره قوانين التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بمنحة الوفاة وبالتالي لا يترتب على ذوي الحقوق إزاء المستخدم أي حق.²

أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية، ففي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في المعاش أو ربح الوفاة مادية المفعول ومستمرة لذوي الحقوق وفقاً لنص المادتين 52 و57 من القانون 13/83، وكيف الحادث على أنّه حادث عمل إذا كان مطابقاً لما جاء فيه في نص المادة 07 من القانون السالف الذكر.³

أما فيما يخص إثبات الوفاة الناتجة عن حادث عمل موجب إتباع إجراءات هامة كمعينة الحادث، التصريح به، النظر في الملف ومعينة الإصابات.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 74، بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

² - PG - pierer Droit administratif fonction publique 4ieme édition dalloz, 1977, paris page 16

³ أنظر المادة 06 مكرر ف 4 من الأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 والمعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

تعتبر الوفاة قدرا محتوه بالنسبة للموظف العام باعتباره بشرا، وتطاله الموت كغيره من البشر، بل يطال الموت حتى غير الإنسان من كائنات مختلفة، وتعتبر الوفاة سببا من أسباب انهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المستخدمة أيا كان السبب الذي إليها، وسواء تمت الوفاة على إثر مرض، أو تمت بصفة فجائية، وسواء تمت خارج مواقع العمل، أو أثناء أوقات العمل، أو على أثر حادث وغير ذلك من الحالات، وقد ورد ذكرها كحالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بموجب المادة 216 من الأمر المتعلق بالوظيفية العامة.

وبوفاة الموظف لا تنتقل مهام الوظيفية لورثته، فالوظائف العامة لا تقبل التوريث لطابعها المتميز والخاص، ولمكانتها داخل الدولة والمجتمع، فإذا أراد أحد الورثة الالتحاق بوظيفة لدى ذات الإدارة المستخدمة التي عمل فيها مورثهم، ولو لسنوات، تعين عليه استيفاء شروط التوظيف، وإجراءاته على نحو ما تقدم.¹

وهي من الحالات التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف وبالتالي الانهاء التام للخدمة، كما ذكر في المادة 216 في فقرتها الأولى من قانون وظيفي العمومي. والجدير بالذكر، أنّ الإنهاء التام للخدمة يتقرر بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين المادة 216 في فقرتها الثانية من قانون الوظيفية العامة.²

¹ عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، 2019، ص169.

² سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير المواد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009م/2010م، ص337.

المبحث الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة غير عادية:

لقد تطرقنا في المبحث الأول إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة عادية وتعرفنا عن حالاتها، الآن سنتطرق في المبحث إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة غير عادية من خلال الاستقالة التي سنعرفها من خلال مطلب ونتعرف على شروطها وأنواعها كما نتطرق الى سبب آخر وهو التسريح بالإضافة إلى فقدان الجنسية والعزل.

المطلب الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة والتسريح:

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

الفرع الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة:

1. تعريف الاستقالة:

الاستقالة عملية إرادية يباشرها الموظف بطلب منه وتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد والاستقالة حق لكل موظف وسبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة.¹ وتخضع الاستقالة لشروط شكلية لقبولها دون أي شرط موضوعي كتقديم الموظف بسبب استقالته مثلا.

2. شروط الاستقالة:

ولا يكفي تقديم الاستقالة للتعصل من الواجبات المهنية، فهناك شروط يفرضها القانون بهذا الصدد منها أساسا:

- أن تتم الاستقالة بطلب مكتوب من الموظف، يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

¹ محمد أنس قاسم: مذكرات في الوظيفة العامة، د.م.ج، ط2، الجزائر، 1989م، ص25.

- يرسل الطلب المكتوب إلى السلطة المخولة قانونا عن طريق السلم الإداري (أي السلطة التي لها من حق التعيين).
 - الالتزام بأداء الخدمة المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن هذه السلطة بمعنى أنّ الاستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة قانونا.
- حدد المشروع الجزائري شروط الاستقالة فيما يلي:
- أن يقدم الموظف طلب كتابي يفصح فيه عن رغبته في الاستقالة.
 - أن يرسل طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري ويظل مكلفا بواجباته إلى حين البث في طلبه.
- وقد قيد المشرع الإدارة بخصوص اتخاذ القرار بشأن طلب الاستقالة بشهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنّه وللضرورة القصوى للمصلحة يمكن للسلطة الإدارية تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأوّل.¹
- تترتب آثارها بمجرد قبولها من طرف السلطة المختصة وتعطي مهلة للطرفين (الإدارة والموظف)، فالأولى لاتخاذ التدابير اللازمة لتعويض الموظف المستقيل والثاني قصد مراجعة نفسه وإعادة النظر في قراره على أن تتعدى 03 ثلاثة أشهر.²
- وتجدر الإشارة إلى أنم الموظف عندما يقدم طلب الاستقالة فإنّ الإدارة عليها أن تنتظر في طلبه خلال مدة 3 أشهر، وبعد انقضاء هذه المدة فإنّ المشرع الجزائري اعتبر السكوت بأنّه رفض، عكس المشرع الفرنسي والمصري فإنهما اعتبرا السكوت بمثابة قبول. والجدير بالذكر أنّ المشرع الجزائري لم يتطرق في قانون الوظيفة العمومي إلى فكرة الاستقالة الجماعية، رغم خطورة هذا النوع من الاستقالة على المرفق العمومي ولكن المشرع الجزائري منع هذا النوع من الاستقالة في قانون العقوبات في المادة 115. هذا يخالف المشرع الفرنسي الذي منع صراحة الاستقالة الجماعية بنص صريح في قانون الوظيف العمومي، ونفس الشيء بالنسبة للمشرع

¹ المادة 220 ق.أ.ع.م.ع.

² محمد أنس قاسم: مذكرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص30.

المصري، حيث منع الاستقالة الجماعية في نصوص قانون الوظيفة العمومية وذلك بموجب القانون 24/51 لعام 1951، وكذا المرسوم 46/196 لعام 1946، كما منع الاستقالة في قانون العقوبات المادة 126، كما أنّ المشرع الجزائري لم يتطرق إلى فكرة الاستقالة الضمنية مثلما فعل المشرع المصري، حيث نص على عدم قبول الاستقالة الضمنية في المادة 73 من قانون 58/71 لعام 1971 المتعلق بقانون العاملين بالقطاع العام.

▪ حق الاستقالة حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15-07-2006:

تنص المادة 216 من الأمر 03/06 عن إنهاء الخدمة بالنسبة للموظف " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن... الاستقالة المقبولة بصفة قانونية...".

وتنص المادة 217 على: "الاستقالة حق معترف به للموظف الذي يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"¹.

3. أنواع الاستقالة:

اختلفت الآراء في تقسيم الاستقالة فمنهم من ذهب إلى القول بالاستقالة الصريحة والضمنية ومنهم من قسمها إلى استقالة جماعية وفردية.

أ. الاستقالة الصريحة:

هي الطلب الذي يصرح به الموظف معبرا عن رغبته في ترك وظيفته بصفة نهائية.

ب. الاستقالة الضمنية:

أخذ بها المشرع المصري الذي يعتبر أن انقطاع الموظف عن عمله (15) خمسة عشرة يوما دون تقديم مبرر لذلك أو التحاقه بوظيفة أخرى بعد استقالة، إلا أنّ المشرع الجزائري لم يأخذ بهذا الرأي ويترتب على مثل الحالات التي أخذ بها المشرع المصري العزل من الرتبة باعتبار أن الموظف قد تخطى عن منصب عمله ويكون العزل وفق الإجراءات القانونية المعمول بها.

¹ مولود ديدان: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص70.

- **استقالة فردية:** هي التي تقدم باسم الموظف وتكون تخصه لوحده فقط.
- **الاستقالة الجماعية:** هي استقالة تقدم من أكثر من موظف في آن واحد وتعتبر هذه الأخيرة محضرة كونها تهدد استمرارية المرفق العام الشيء الذي جعل المشرع الجزائري يوضع عقوبة لمثل هذه الحالة تتراوح بين 6 أشهر و 3 سنوات وبالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي (3).¹

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

4. آثار الاستقالة:

تنص المادة 220 على: «أن 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».²

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.

ومن الآثار القانونية المترتبة على الاستقالة نذكر:

- أنها تعتبر نافذة وفعلية وغير قابلة للرجوع فيها من تاريخ قبولها.
- انقطاع علاقة الموظف العمومي بوظيفته.
- لا يجوز للموظف المستقيل أن يعين مرة أخرى في وظيفة عمومية.

¹ محمد أنس قاسم: مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، د م ج، الجزائر، 1989م.

² المادة 220 من الأمر 06/03 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري، والمؤرخ 2006/07/15، الجريدة الرسمية، العدد 46 سنة 2006.

- أن تتركس الاستقالة بقرار إداري صادر عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين.
 - إعفاء الموظف العمومي من كافة الالتزامات الوظيفية الملقاة على عاتقه.
 - أن تصبح الوظيفة شاغرة، ومن تم يجوز للإدارة إعادة شغلها.
- وما يمكن استخلاصه أنّ الاستقالة هي عملية إرادية بحتة يثيرها الموظف العمومي بداية عن طريق تحرير طلب الاستقالة المقدم من قبله إلى ادارته، وكلا التصرفين الصادرين سواء عن الموظف العمومي أو سواء عن المرفق العام حتى يحدثا أثرهما القانوني لابد أن يصدرا بإرادتهما الحرّتين والصحيحتين، أي لا يشوبهما أي عيب من عيوب الإدارة، وهي الغلط والتدليس والإكراه.¹

¹ بلونة أحسن: الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019م، ص207 وما بعدها.

الفرع الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب التسريح:

1. تعريف التسريح:

هو وسيلة استثنائية غير تأديبية من وسائل انتهاء العلاقة الوظيفية التي تربط المرفق العام بموظفيه.

والأصل أنّ تسريح الموظفين العموميين يكون بالطريق التأديبي ولا يجوز بغيره، إلا في الأحوال التي حددها المشرع وفي إطار مصلحة الدولة، ويعتبر هذا الأسلوب في قطع العلاقة الوظيفية من الوسائل التي تتمتع بها الإدارة وتطبقها، وتلتجئ إليه في حالات معينة منها، عدم الكفاءة المهنية للموظف العمومي، وحالة عدم كفاءة الموظف من الناحية البدنية والعقلية، وحالة عدم الثقة أو لضرورة المصلحة أو ما يسمى بالتسريح التقديري.¹

يمكن أن يحدث الخروج المسبق من الوظيفة العمومية أيضا نتيجة تسريح الموظف بسبب عدم القدرة المهنية أو من طرف الإدارة بسبب العجز الجسماني للموظف.

فالإحالة على التقاعد تلقائيا بسبب العجز الدائم هو نزاع يمكن أن يكون موضوع استئناف طالما يؤدي إلى الخروج من العمل.

فالعجز الجسماني للموظف، يمكن أن يحدث فجائيا أثناء تواجد الموظف في حالة القيام بالخدمة أو بعد انتهاء الإجازة المرضية، فوجود عجز لا يعتبر بالضرورة عجزا جسمانيا يمنع العون من ممارسة وظائفه.

فالفكرتين تقتربان عندما يحال الموظف على التقاعد بصفة مسبقة نتيجة حادث مهني، وفي هذه الحالة يكون من حقه الجمع في هذه الفرضيات بين منحة المعاش وريع العجز؛ كما أنه من المفيد التأكيد على أنّ التسريح بسبب العجز الجسماني، لا يعتبر في نظر مجلس الدولة الفرنسي إجراء تأديبيا، كما لا يمكن اعتباره أيضا من الأخطاء المرتكبة من قبل الموظف.

¹ بلونة أحسن: الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، المرجع السابق، ص 210.

فالخروج من الوظيفة العمومية، بسبب تدهور القدرة الجسمانية هو إذا عزل غير تأديبي (Révocation)، وفي المقابل فإن إحالة الموظف على التقاعد يمكن أن تترتب آليا في حالة ارتكابه خطأ تأديبيا، وفي مثل هذه الحالات فإن إبعاد الموظف قبل سن التقاعد ينجم عن عقوبة تأديبية، الإحالة على التقاعد الآلي أو العزل.

كما أنّ شطب الإطارات من تعداد المستخدمين، يمكن أن يترتب وفق فرضيات نوعية، بمبادرة أو سلوك الموظف.

فمن جهة، يمكن للموظف أن يطلب إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية المحددة في قانونه الأساسي، طالما تحصل على الأقدمية التي تمكنه من الاستفادة من منحة التقاعد المدنية أو العسكرية.

وفي هذه الفرضيات، يتعين على العون الإفصاح عن رغبته في ترك الوظيفة العمومية، فأفاق الذهاب المسبق من الوظيفة، ينبغي أن يكتسي طابعا حقيقيا من حيث المبدأ والكيفيات، ولا يمكن للإدارة المستخدمة اللجوء إلى تفسير إدارة العون وإحالته على التقاعد وتعيين من يخلفه في منصب عمله، فطالما لم يفصح عن رغبته في الذهاب إلى التقاعد قبل السن القانونية للتقاعد، فإنّ أي إجراء مخالف لذلك يعد غير قانوني.¹

ورد ذكر التسريح كعقوبة قد تسلط على الموظف في المادة 163 من الأمر.

وتوقع هذه العقوبة على الموظف في حال ارتكابه لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة.

وأخطاء الدرجة الرابعة ورد ذكرها في المادة 181 من ذات الأمر وهي:

- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقيد مهامه شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته لوظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

¹ سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير المواد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص336 وما بعدها.

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وممتلكات المؤسسة أو الإدارة والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير ذلك المنصوص عليه في المادة 43 و 44 من الأمر أي خارج نطاق النشاط المريح الذي سمح به القانون ورخصته الإدارة كالقيام بنشاط التعليم والتكوين كما سبق القول.
- ويعود للقوانين الأساسية الخاصة توضيح مختلف الأخطاء مع مراعاة طبيعية كل سلك من الأسلاك الوظيفية.
- وطبقا للمنشور رقم 05 ك خ الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 10 فبراير 2004م لا يحق للموظف الذي خضع لعقوبة تسريح أن يلتحق مجددا بالوظائف العامة.¹
- التسريح من أشد العقوبات جسامة، إذ أنه يؤدي إلى حرمان الموظف من الوظيفة بصورة نهائية ولما يرتبه من آثار وأضرار مادية على الموظف وعلى أسرته. ولهذا أحاط المشرع الجزائري هذه العقوبات بقدر ممكن من الضمانات كالإطلاع على الملف واستشارة مجلس التأديب والإجراءات الأخرى الواجب اتخاذها قبل النطق وتوقيع العقوبة.
- وقد أعطى المشرع الأردني تعريفا للتسريح بأنه إنهاء خدمة الموظف نتيجة لإلغاء وظيفته، وتعذر نقله إلى وظيفة أخرى بقرار من المرجع المختص بذلك ولعقوبة التسريح من الوظيفة صورتان:

¹ عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 167 وما بعدها.

▪ عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق:

والتي تؤدي إلى فقدان الموظف صفة الموظف العمومي بمجرد توقيعه، 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 القانونية للتقاعد.

▪ عقوبة التسريح دون الإشعار المسبق:

وهي عكس العقوبة السابقة إذ بمجرد توقيعه يفقد الموظف حقوقه في المعاش ويصبح كأنه لم يؤدي أية خدمة في المؤسسة التي سرح منها، وتملك الجهة المخولة صلاحيات التعيين سلطة إقرار حالة عدم الكفاءة المهنية بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء. وتتص أحكام المرسوم 148/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 بهذا الصدد على أن الموظف الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية تسوى وضعيته:¹

- إما بإحالة على التقاعد الجبري إذا توفرت لديه شروط الأقدمية المنصوص عليها لهذا الغرض.

- وإما بترتيبه بسلك أدنى من السلك الذي ينتمي إليه، ويحتفظ في هذه الوضعية بنفس الدرجة التي هو مصنف فيها أو في الدرجة التي تدونها.²

2. التسريح التأديبي:

وهو من الحالات التي يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع، إذ يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة، وهو الذي يمكن تشبيهه بحالة الشخص الذي يخالف قواعد النظام العام والآداب العامة فيستحق العقوبة.

¹ سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، ط2، 1966، ص23.

² محمد يوسف المعداوي: دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، ط2، 1988م، ص84.

إلا أنه يوجد جدل فقهي حول تحديد طبيعة ونوعية الخطأ الجسيم الذي يستوجب الفصل، إذ نجد أن أصحاب العمل قصد حماية مصالحهم يعملون على توسيع دائرة مفهوم أو مضمون الخطأ الجسيم بمقتضى الأنظمة الداخلية، وبالمقابل نجد الفقه والقضاء يعملان على تضيق هذه الدائرة حماية المصالح العمال، وتقييدا لسلطة أرباب العمل، وهو الاتحاد الذي اتبعته بعض التشريعات العالمية من بينها الجزائر، حيث حاولت من خلال تنظيماتها إلى تضيق حالات الأخطاء الجسيمة بشكل حصري ومحدد، وهذا لسد باب السلطة التقديرية صاحب العمل في تكليف الخطأ، وكذا منع التعسف في حق العامل تحت غطاء العقوبات التأديبية.

ونظرا لأهمية هذا الموضوع قانونيا وإجرائيا وجسامة آثاره ونتائجه فإننا نخصه بدراسة مفصلة مركزين على ثلاث نقاط أساسية هي:

1.2 مضمون ومدى الخطأ التأديبي:

إذ تصنف الأخطاء المهنية في أغلب التشريعات إلى درجتين من حيث جسامتها وأهميتها:

- أخطاء خفية أو بسيطة وهذه لا تؤدي إلى الفصل من العمل وتسمى أخطاء درجة أولى أو ثانية.
- أخطاء درجة ثالثة وهي تلك التي تصل عقوبتها أحيانا إلى الفصل من العمل، لكن بعد إخطار مسبق وتعويض أو بدونهما¹.

أما تعريف الخطأ الجسيم، فهناك صعوبة في تحديد مقوماته وطبيعته، وبالتالي التوصل إلى وضع تعريف شامل له وذلك لعدة اعتبارات منها ما يتعلق بالمصطلحات المعتمدة للتعبير عن هذا الخطأ مثل الخطأ الجدي والخطأ الجسيم، ومنها ما يتعلق بقطاعات النشاط والمستويات المهنية، فقد تعتبر بعض الأخطاء لعامل مثلا في مستوى أدنى في السلم الوظيفي خطأ بسيط كإفشاء طريقة العمل أو ترك عمله لعامل آخر، في حين تعتبر هذه الأخطاء

¹ عبد العزيز سعد مانع العنزي: المرجع السابق، ص 307.

جسيمة بالنسبة لعامل في مستوى أعلى من السلم الوظيفي، أو في بعض الأعمال الخطرة أو التي تتطلب المراقبة كالتلحيم والنجارة.

كما تعود بعض الصعوبات إلى بعض الأحكام القضائية التي يختلف تكييفها للخطأ من نفس الجنس والنوع فتارة تكون بسيطة وتارة تكون جسيمة.

ورغم هذه الاختلافات إلا أنه يمكن تعريف الخطأ الجسيم بأنه: «ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضراراً بمصالح صاحب العمل، أو بممتلكاته، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية، أو يلحق خسائر وأضراراً إما لصاحب العمل أو العمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل».

أما فيما يتعلق بتصنيف هذه الأخطاء فتوجد طريقتين:

■ الأولى تنظيمية:

وتتمثل في إحالة تحديد مضمون ومدى طبيعة هذه الأخطاء إلى الأنظمة الداخلية للعمل، والاتفاقيات الجماعية، حيث يتم ذلك في أغلب الأحيان من قبل صاحب العمل، أو بينه وبين ممثلي العمال، أو ما يعرف بنقابة العمال.

لكن نجد أنّ هذا النظام غالباً لا يؤدي إلى العدل والإنصاف في توازن المصالح المتناقضة بين مصالح أرباب العمل والعمال، وقد أخذ بهذا النظام المشرع الجزائري في المادة 73 من قانون العمل لسنة 1990 قبل تعديلها حيث نصت على: «العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي»، هذا الأخير الذي يحدد حسب نص المادة 2/77 من نفس القانون طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

■ الثانية قانونية:

تتمثل في تكفل المشرع نفسه بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة، وكذلك الإجراءات المتبعة للعزل بسببها، والضمانات المقررة للعامل فيما يتعلق بالتكليف والإثبات وغيرها.

ولقد اعتمد المشرع الجزائري هذه الطريقة منذ بداية تشريعات العمل في الجزائر، سواء بمقتضى الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 من خلال المادة 36 الذي نصت على الخطأ الجسيم وحددته، كما نص على الخطأ الصادر من رب العمل من خلال المادة 33 وهي نفس الطريقة المعتمدة في مرسوم رقم 82-302 المتعلق بعلاقات العمل الفردية لسنة 1982 التي حددت من خلال مادتيها 71 و 75 الفقرة الأخيرة، مجموعة الأخطاء الجسيمة درجة ثالثة، والعقوبات المقررة لهذا الصنف من هذه الأخطاء¹.

ونظرا لأهمية هذه الطريقة ولما لها من مزايا فقد تراجع المشرع عن الطريقة الأولى وعدل من نص المادة 75 وأعاد صياغتها على النحو التالي: «يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة». وبالتالي حصر المشرع كافة الأخطاء المهنية الجسيمة. وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري، هناك أعمال أخرى تعتبر أيضا أخطاء جسيمة وهي:

- رفض العامل لتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية دون عذر مقبول والتي قد تلحق أضرارا بصاحب العمل.
- إذا أفشي معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا، وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أدنت له السلطة المعنية بذلك أو أجازها القانون.

¹ عبد القادر الشخيلي: الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون العام، أرقى رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة القاهرة، 1999، ص 203.

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقة للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا القانون.
- إذا قام بعمليات عنف.
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والأدوات والمواد الأولية التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
- إذا تناول مخدر أو كحول داخل مكان العمل.¹

2.2 إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل:

إنّ تحديد الأخطاء الجسيمة المهنية التي تمكن صاحب العمل من فصل العامل دون إشعار مسبق أو تعويض، لا يعني منحه سلاحا يمكنه من مواجهة هذه التصرفات دون قيد أو شرط، إذ أنّ المشرع مثلما حافظ بهذا التحديد على مصالح رب العمل، فإنّه في نفس الوقت أقر بعض الوسائل والضمانات للعامل ضد تعسف رب العمل في استعمال حقه، منها وضع إجراءات أولية قبل الفصل منا وأهمها: أخذ بعين الاعتبار ظروف ارتكاب الفعل المكيف على أنه خطأ جسيم، وخاصة تلك المحيطة بالعامل في حد ذاته، والبحث عن الدوافع والمبررات التي أدت به إلى ارتكاب ذلك التصرف، وهذا من خلال الرجوع إلى حياة ومحيط وشخصية العامل طوال وجوده في المؤسسة المستخدمة، والتأكد من النوايا الحسنة أو السيئة التي قد تكون قد أدت إلى ذلك العمل من خلال دراسة سيرة العامل في مكان العمل. هذه المعطيات التي قد تؤثر بشكل أو بآخر في تكيف التصرف من جهة، وفي تحديد العقوبة من جهة أخرى والتي هي بمثابة تقدير الظروف المخففة أو المشددة للعقوبة المعمول بها في القانون الجنائي، ولأجل ذلك وضع المشرع عدة أحكام في القانون الجديد بهدف حماية العامل ومنحه ضمانات كافية لعدم تعسف صاحب العمل في تطبيقه لأحكام الفصل التأديبي، ومن ذلك ما تضمنته المادة 1/73 المضافة في القانون الجديد والتي تنص: «يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص

¹ عبد القادر الشبخلي: الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون العام، المرجع السابق، ص205.

عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه، ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة».

* أن يتم اتخاذ قرار الفصل التأديبي باقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم في حقه وفق الأحكام والإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب، التي يجب أن تستمع إلى دفوع وحجج العامل المعني، الذي يمكنه أن يكون مصحوباً بعامل يختاره من بقية عمال المؤسسة للدفاع عنه وكذلك بعد الاستماع لكافة الشهود الذين يمكن أن يقدموا توضيحات لصالح أو ضد العامل فيما يتعلق بالخطأ المتابع بصفة رسمية وتمكين العامل من إثبات كل لوقائع والملابسات المحيطة بالفعل.

* إبلاغ العامل بصفة رسمية وكتابية بقرار الفصل، سواء كان هذا الفصل مع إشعار مسبق وتعويض تسريح أو بدونهما.

وهذه الإجراءات جوهرية، لا بد من صاحب العمل مراعاته، وإلا أصبح فصله تعسفياً ولو كان مبرراً وهذا ما نصت عليه المادة 3/73 المعدلة.¹

ومن هنا يمكن للعامل الذي تعرض للفصل التعسفي أن يطعن في قرار الفصل وفقاً للإجراءات المنصوص عليها ضمن القانون الساري على المنازعات الفردية، وأن يلجأ إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية، وله فوق ذلك طلب التعويض عن ذلك الفصل، حيث تفصل المحكمة في طلب الإلغاء المقدم من قبل العامل بمقتضى حكم ابتدائي ونهائي وفق أحكام المادة 4/73، والمادة 21 من قانون 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية.

¹ سليمان قبيلات: انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2003، ص 45.

وعملا على ضمان أكبر قدر من الفاعلية الجزاءات المترتبة على التسريح التعسفي، فقد تم تعديل المادة 73 مكررة 4 بما يضمن تحقيق هذا الهدف حيث أصبحت تنص على: «إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، ونلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول به وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا».

ومن خلال هذه المادة يتبين لنا أنّ المحكمة تفصل ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة العامل وإدماجه في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين بمنحة تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.¹

3.2 آثار الفصل التأديبي:

ومما سبق يتبين لنا أن الفصل التأديبي نوعين:

- 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 سببا جديا وحقيقيا للفصل أو التسريح أو ما يعرف بالخطأ الذي لا يجعل استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا.

¹ سليمان قبيلات: انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص46.

▪ الفصل التأديبي دون مهلة للإخطار أو تعويض التسريح، وهي الحالة التي يقدر فيها الخطأ المرتكب من قبل العامل من الجسامة بالشكل الذي يستحيل معه استمرار علاقة العمل ولو لمدة الإخطار المسبق وفق المفهوم الفقهي الذي أشرنا إليه من قبل، ووفق التحديد القانوني للأخطاء الجسيمة¹.

إلاّ إنه في كلتا الحالتين، يحتفظ العامل بحقه في تحصيل كل مخلفات وعلاواته المترتبة على الفترة الزمنية التي تسبق فصله، إلى جانب حقه في الحصول على شهادة العمل عن كل المدة التي قضاها في المؤسسة المستخدمة.

4.2 الفسخ لإدانة بتهمة سالبة للحرية:

انطلاقاً من طبيعة العمل بين الطرفين وهي إلزامية لهما، فإنّ استحالة تنفيذ التزامات أحد الطرفين في هذه العلاقة تمنح للطرف الآخر حق الفسخ عقد العمل، وهي القاعدة المتفق عليها في كافة العقود الملزمة للجانبين، ومن هذه الحالات حالة فقد العامل لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي كالإيقاف الاحتياطي، أو الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين. وفي هذه الحالات يوضع العامل في وضع يستحيل له من خلاله أداء مهامه وأعماله المعتادة، وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل فصل العامل دون إخطار مسبق أو تعويض إلاّ أنّ الإشكال الذي يقوم في هذه الحالة لاسيما إذا كان بسبب التهمة خارج عن نطاق العمل، هو مدى حق العامل الذي نثبت براءته بمقتضى حكم نهائي في العودة إلى منصب عمله خاصة أن المادة 125 مكرر قانون عقوبات لم تحدد ذلك، والمرجح أنّه ليس لصاحب العمل أي سبب يلزمه بإعادة العامل إلى عمله من الناحية القانونية، أمّا إذا كان رب العمل هو الخصم كأن يتهم أحد عماله بالاختلاس، ثم يتبين براءته فإنه ملزم بإعادته للعمل، وإذا اقتضى الأمر دفع أجره عن المدة التي قضاها في التوقيف الاحتياطي كنوع من التعويض المعنوي والمادي عما أصابه من أضرار مادية ومعنوية من جراء التهمة الموجهة

¹ كنعان نواف: القانون الإداري الكتاب الثاني، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2003، ص76.

إليه، وفي هذه الحالة يمكن اعتبار هذه الواقعة كسبب شرعي لفسخ عقد العمل، وإنما كسبب لوقف علاقة العمل.

5.2 التسريح لأسباب اقتصادية:

إن التطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات المستخدمة، والأزمات المالية التي أصبحت صفة من صفات المؤسسات الحديثة، خصوصا بعد الحرب العالمية الثانية، قد أثر على عالم الشغل حيث أدى ذلك إلى وقوع المؤسسات في العديد من المرات إلى صعوبات مالية أو تصادمها مع حتميات التطور والتحديث واستعمال طرق ووسائل تكنولوجية حديثة مما أثر بالسلب على العمال وذلك قصد التقليل من النفقة وزيادة المردودية في الإنتاج بأقل التكاليف خصوصا في خضم المنافسة الحرة، حيث لم يعد يوجد إجراء فصل فردي وإنما تعدى إلى أكثر من ذلك وأصبح فصل جماعي وهذا ليس للأسباب التقليدية بل لسبب جديد وهو السبب الاقتصادي والتقني، وأصبحت القوانين الحديثة تسمح لصاحب العمل الذي تعترضه صعوبات مالية أو تقنية، أو إدخال تعديلات تنظيمية وهيكلية جديدة على مؤسسة قصد تطويرها من شأنها الاستغناء من جزء كبير من اليد العاملة وذلك وفق إجراءات معينة ومحددة في القوانين والنظم الموضوعية بصفة خاصة لتنظيم هذه الطريقة من التسريح.

كما أصبحت الاتفاقيات الجماعية تعالج هذه النقطة بصفة دقيقة ومضبوطة تحقق مصلحة الطرفين، لما يمثله هذا السبب تهديد لمنصب العامل، والاستقرار الجماعي للعمال.

ونظرا لأهمية هذا التسريح فسنحاول أن نلم في هذا المبحث بأهم جوانبه القانونية

والتنظيمية.¹

¹ سعيد بو شعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66/133، د.م.ج، دون سنة النشر، الجزائر، ص 66.

▪ تحديد مفهوم التسريح الجماعي والأسباب الاقتصادية:

هذا النظام (التسريح الجماعي) عدة إشكاليات، حيث يتعلق بعضها بتحديد مفاهيم والتكبيفات الخاصة بأسلوب التسريح الجماعي في حد ذاته، وتحديد أنواع الأسباب الاقتصادية التي تبرر هذا النوع من التسريح، إلى جانب تحديد مدى جدية وصحة هذه الأسباب وإثبات حقيقتها، والجهات المؤهلة للقيام بهذه المهمة، بينما يتعلق البعض الآخر بالاحتياطات والإجراءات الأولية لهذا التسريح.

▪ مفهوم التسريح الجماعي:

ببساطة هو فصل أكثر من عامل دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي.

ولكن هذا لا يكفي لتوضيح هذا الإجراء وبيان أسسه وخلفياته ونتائجه، لأنّ المشكل أعمق من أن يسوى بهذه النظرة البسيطة للموضوع، ولا بد من التعمق في البحث فيه، إلاّ أنه يمكن القول بأنّ التسريح الجماعي هو: «فصل مجموعة من العمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة».

ومن المفهوم السابق نجد أنّ العبرة من هذا التسريح تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس العدد، وعليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل مجموعة عمال الأسباب مختلفة، كارتكاب خطأ جسيم أو انتهاء مدة العمل أو عقد العمل. أمّا من الناحية القانونية، فليس هناك معيار محدد لضبط هذا المفهوم، فالمشرع لم يهتم بتحديد المفهوم بقدر اهتمامه بتحديد المبدأ، حيث نص في المادة 69 من قانون العامل والعمل بأنّه: «يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي». وهو ما يستنتج منه أنّ أسلوب التسريح

الجماعي، قد يأخذ شكل التسريحات الفردية المتعاقبة، أو المتزامنة أو المتكررة، إلا أنّ أسباب اقتصادية، وهو ما يميزها عن غيرها من حالات التسريح الأخرى¹.

■ حالات وأنواع الأسباب الاقتصادية:

إنّ الحديث عن التسريح الجماعي دون تحديد مفهوم السبب الاقتصادي لا يكون له معنى إذ لا بد من تحديد السبب الاقتصادي الحقيقي الشرعي الذي يبرر فصل مجموعة من العمال، ما لا بد من تحديد معايير تفرق بمقتضاها بين السبب الحقيقي والسبب الصوري أو غير الحقيقي.

إنّ الإجابة على هذا الإشكال ليس بالبساطة المتوقعة لأنّه يتعلق بمسألة لا يعرف حقيقتها إلا صاحبها، لأنّ تقدير صحة صعوبات مؤسسة معينة ليس بأمر في متناول الجميع بما في ذلك العمال والنقابات وحق مفتشي العمل، لأنها أمور داخلية تخص صاحب العمل. وبالرجوع إلى الدراسات أو القوانين التي تناولت هذا الموضوع نجدتها تميز بين نوعين من الأسباب، الأولى أسباب اقتصادية ظرفية Les التي تكون نحن الضغوط الخارجة عن إرادة العامل².

أمّا الثانية فأسباب اقتصادية ناتجة عن إعادة تنظيم وهيكل العمل في المؤسسة سواء كان ذلك من جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي حالة الإدماج بحالة أو تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق أو أجهزة عمل حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة، لزيادة الإنتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل العمل والزيادة في سرعته، لاسيما في العصر الحالي حيث كثرت استعمال الآليات الإلكترونية ذات التسيير الآلي، المعتمدة على البرمجة المسبقة، أو ما يعرف بالروبو أي الرجل الآلي، التي نتج عنها استغناء الكثير من المؤسسات الكبرى خاصة على الكثير من عمالها الذين حلت محلهم هذه الآلات المتطورة، وهي الحالة التي تختلف عن سابقتها من حيث كون صاحب العمل قد قام بإعادة تنظيم وهيكل مؤسسته، أو تجهيزها بمحض

¹ محمد يوسف المعداوي: دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، دم ج، الجزائر، ط2، 1988، ص102.

² محمد يوسف المعداوي: دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص103.

إرادته وبالتالي لا يكون أما حتمية التسريح الجماعي، كما كان عليه في الحالة الأولى، وعليه يجب التمييز بين الحالتين من حيث شروط وضمانات التسريح الجماعي الناتج عن السبب الثاني بالشكل الذي يجعلها أحسن بالنسبة للعمال من الشروط والضمانات الناتجة عن التسريح في الحالة الأولى، بل أنّ النقابات العمالية قد عملت على أن يكون التسريح مشروع فقط في الحالة الأولى لكون أسبابه ودوافعه تعود إلى ظروف وصعوبات خارجة عن إرادة رب العمل، إلا أنّ اتفاق 1962/02/10 المعدل بالملحق المؤرخ في 1974/11/21 في فرنسا وسع مفهوم السبب الاقتصادي إلى الحالتين معاً، ولم يميز بينهما إلا فيما يخص الأخطار التي جعلها أطول وأوسع في الحالة الثانية من الأولى، وهو ما أخذ به قانون 1975/01/03 الخاص بالتسريح الجماعي الأسباب الاقتصادية، كما سارت محكمة النقص هي الأخرى في اتجاه أوسع في الأسباب الاقتصادية، حيث اكتفت في حكم لها بملاحظة وجود أسباب ومشاكل ذات طابع تميز به المؤسسة دون البحث فيما إذا كانت استثنائية أو غير متوقعة بما فيها بعض الحالات العادية، كصعوبة الحصول على القروض. أمّا الأسباب الناتجة عن إعادة تنظيم وهيكل المؤسسة، فهي أكثر تنوعاً ومرونة من سابقتها، فقد تكون هذه الهيكلية أو التنظيم من أجل رفع المردودية وتقليل التكاليف وريح الوقت كحالة تجديد العتاد وتوزيع العمال على الفروع والأقسام، وهذا قد يترتب عنه إلغاء بعض مناصب العمل التي تصبح غير مضمّنة في الهيكلية الجديدة أو غير ضرورية وبالتالي ضرورة تسريح العمال الذين يشغلونها.

وقد يكون التسريح الجماعي نتيجة تعديل في بنود عقد العمل، نتيجة لإحدى الأسباب السابقة، حيث يتم هذا التعديل من طرف واحد وهو رب العمل الذي يقابله رفض العامل كتغيير نوعية العمل أو المنصب أو الأجر... إلخ.

هذه الحالات كلها اعتبرت مبررات للتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية لاسيما بعد صدور قانون 1975/01/03 حيث قبل هذا التاريخ كانت ضمن حالات التسريح الفردي وبالتالي أصبح رب العمل ملزم بمراعاة إجراءات الفصل الجماعي لاسيما إجراء طلب الموافقة المسبقة من الإدارة المختصة بذلك، حيث أنّ إهمال هذا الإجراء يعتبر خطأ إجرائي يجعل الفصل تعسفي يستلزم التعويض إلى جانب تحويل النزاع من طابع إداري إلى طابع عمالي.

أما حالة انتهاء المشروع في قطاع الأشغال العمومية والبناء، فقد اعتبر القضاء هذا العقد من العقود المحددة بمدة، وبالتالي فقد أخرج قانون 1975 التسريحات بسبب انتهاء العمل من دائرة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، تاركا إياها تابعة لقانون 1973. أما بالنسبة إلى معالجة وتحديد هذه الحالات في القانون الجزائري فإنه لا يوجد أي نص يوضحها، وحتى الاتفاقيات الجماعية حيث اكتفت في كافة الحالات إلى الإشارة سوى إلى ما يعرف بالأسباب المالية أو الاقتصادية، دون أن تحدد ما إذا كانت ظرفية أو تنظيمية مما أدى في أغلب الأحيان إلى تسريحات جماعية للعمال لعدم استقلالية المؤسسات لسنة 1988، وذلك في غياب الرقابة الإدارية والقضائية أو عدم فعاليتها إن وجدت جراء اعتماد المفهوم الواسع للاستقلالية وضعف التنظيمات النقابية أمام مسؤولية المؤسسات المستخدمة، وكذلك الحكومات المتعاقبة على التحكم في هذا النزيف العمالي الذي رفع حجم البطالة بشكل كبير في السنوات الأخيرة حيث بلغت حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء معدل 28 % سنة 1996، إذ لم يعد سوق العمل الوطني يستوعب سوى 5.4 مليون إلى 7 ملايين عامل في الجزائر.¹

ووصلت البطالة إلى 34% سنة 2000 مما أدى إلى التوجه إلى حل المؤسسات الاقتصادية العمومية وخصختها مما أدى إلى تسريح آلاف العمال وصل نهاية 1996 إلى ما يزيد عن 68508 عامل، حيث تم حل بين سنتي 1997-1998 أكثر من 363 مؤسسة محلية وخصخصة أكثر من 200 أخرى.

¹ عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص 85.

ونظرا للطبيعة الخاصة لهذا الصنف من التسريح، فقد أحاطته التشريعات المقارنة ومن بينها التشريع الوطني المشار إليه سابقا بعدة قيود وشروط وإجراءات خاصة، كما ربطت عملية التسريح هذه بوجود توفير عدة ضمانات واحتياطات تخص بعضها التقليل من عدد المسرحين، بينما تخص الثانية توفير وضمانات مادية ومهنية للعمال المسرحين.

القيود الواردة على التسريح الجماعي والتدابير الأولية التي يجب أن يتضمنها الملف الاجتماعي المقترح للتفاوض.

القيود: وتشمل عدة عمليات يستوجب على صاحب العمل القيام بها قبل التنفيذ، وتتمثل في ضرورة إعداد ملف كامل حول أسباب ودوافع هذا التسريح وعرضه على الجهات المختصة للمصادقة عليه، ثم التشاور والتفاوض مع الجهات الممثلة للعمال داخل المؤسسة وأخيرا ضرورة إعلام الجهات الإدارية بهذا الإجراء قبل الشروع في تطبيقه.

■ إعداد الملف الاجتماعي أو عرض الأسباب:

باعتبار هذا التسريح يكون من قبل صاحب العمل لذا يجب عليه تقديم تقريرا مفصلا لأسباب هذا التسريح مع ذكر فيه كافة الإجراءات التي قام بها، أو التي يستخدمها بالإضافة إلى الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين هذا الإجراء، ثم يعرض هذا التقرير أو ما يعرف في الفقه الفرنسي بالبرنامج الاجتماعي على لجنة المؤسسة في النظام الفرنسي وعلى لجنة المشاركة في النظام الجزائري وهذا ما نصت عليه المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994.

فبالنسبة للنظام الفرنسي أقر ما يلي:¹

- منح لجنة المؤسسة صلاحية الاطلاع والدراسة الدورية سنويا على حصيلة تطور التشغيل في المؤسسة للسنة الماضية وبرنامج التشغيل المسطر للسنة القادمة والمعد من قبل الهيئة المسيرة للمؤسسة المستخدمة.
- توجيه اللجنة محضرها خلال 15 يوما إلى الجهات الإدارية المعنية.
- دعوة صاحب العمل بصفة إلزامية إلى اجتماع لجنة مؤسسة مع تقديم مشروع وأسباب التسريح في كل الحالات.
- أمّا الاتفاق المهني المبرم في 10 فيفري 1969 فقد حدد مجموعة من الإجراءات كضمانات للعمال. ونص على إلزامية إعلام اللجنة الذي يكون كتابيا ويحمل مجموعة من المحاور منها:
- إطلاع اللجنة عن الأسباب المالية والاقتصادية والتقنية التي أدت إلى تقديم مشروع التسريح الجماعي، لتبدي اللجنة رأيها في ذلك.
- بيان أهمية وعدد العمال الذين سيشملهم التسريح ومستويات مهنتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة المعنية.
- تقديم المستخدم لبرنامج العمل الذي وضعه من أجل التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين سيشملهم التسريح، والإجراءات التي سوف يتخذها فيما يخص هؤلاء العمال المسرحين.
- أمّا النظام الجزائري فهو لا يختلف كثيرا عن القوانين الفرنسية من حيث المبادئ العامة، إذ أخذت القوانين الجزائرية بأسلوب التسيير المشترك، إذ استبدلت القوانين الجديدة مجلس العمال بلجنة المشاركة التي نظمت بقانون العمل لسنة 1990، منها نص المادة 4/94 والتي حددت صلاحيتها منها:²

¹ عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 87.

² أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005، ص 113.

- إبداء رأيها قبل تنفيذ المستخدم بما يلي: تنظيم العمل (مقاييسه)، طرق التحفيز، مراقبة العمل، توقيت العمل.
 - مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل)، إعادة توزيع العمال، تقليص عددهم.
 - إبداء رأيها خلال 15 يوما ابتداء من تاريخ تقديم المستخدم لعرض الأسباب.
- أما في حالة عدم وجود اللجنة في المؤسسة المعنية، فإنّ الرأي يعود إلى الممثلين النقابيين في المؤسسة، أي المكتب أو الخلية النقابية، وفي حالة عدم وجود هذه التنظيمات النقابية، فيعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال وفق ما تنص عليه أحكام قانون ممارسة الحق النقابي المتم والمعدل بمقتضى القانون 90-4 المؤرخ في 2 ماي 1990.

وهذه الإجراءات ملزمة لصاحب العمل والعبرة هنا بالإجراء في حد ذاته بغض النظر عن النتيجة، ذلك أن قبول أو رفض اللجنة المشاركة أو التنظيم النقابي، أمثلي العمال يتحدد من خلال التفاوض الذي يتم بينهم وبين صاحب العمل حول الملف، ومن هنا فعن عدم تنفيذ أي إجراء قد يعرض العملية للبطلان بسبب مخالفة الجانب الإجرائي في التسريح وبالتالي يعتبر هذا التسريح تعسفيا ومنه فإنه يخضع لأحكام المادة 4/73 من قانون 90-11 وهو نفس الجزاء في النظام الفرنسي.

بالتفاوض والتشاور حول الملف الاجتماعي le volet social بين صاحب العمل والهيئة الممثلة للعمال:

إنّ عرض ملف التسريح على الهيئة الممثلة للعمال هو تمكينهم من إعطاء رأيهم في الموضوع وإعلامهم بالإجراء والتفاوض معهم حول كافة الإجراءات التي تسمح بتقاضي أي نزاع قد تفرزه هذه العملية¹.

¹ أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 115.

وفي هذا الجانب نص المرسوم التشريعي 94-04 في المادة 10 على أنه: «يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي مجرد المصادقة عليها، على لجنة المساهمة أي لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية العمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة خصيصا لهذا الغرض، وفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي».

أما المادة 11 منه فقد نصت على أنّ الاجتماعات تهدف إلى: «تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه، بحيث تسمح:

- للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع يطرأ في هذا المجال.
- لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا ويعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي.
- لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم وتوصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي».

وتشكل هذه الاجتماعات والمشاورات التي تتم وفق نفس إجراءات التفاوض الجماعي لاتفاق جماعي، الإطار الذي يتم فيه التفاوض في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص بالمسائل العملية والإجرائية والمالية والمهنية المترتبة على إجراء التسريح، على أن تتوج هذه المفاوضات وفق أحكام المادة 13 من المرسوم السابق: «بتحرير محضر يوقعه الطرفان، تثبت فيه نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تظل محل تحفظ أو محل خلاف»، أما المادة 14 منه فتطرقت إلى المسائل المختلف حولها حيث يمكن اللجوء فيها إلى المصالحة عن طريق مفتش العمل وعند الضرورة إلى التحكيم الاختياري كما هو محدد في القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية للعمل 90-02.¹

¹ هاشمي خريفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م، ص 107.

أما إذا تم الاتفاق على جميع البنود فإن هذا الاتفاق لا يكون نافذا إلا بعد إيداعه من قبل صاحب العمل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، ليشرع بعدها في تنفيذه وفق جدول زمني وإجراءات متفق عليها ووفق الأحكام المنظمة لعمليات التسريح الجماعي المشار إليها سابقا.

إلا أن استكمال هذا التسريح إلا بعد أن تثبت الهيئة المستخدمة أنها قد سددت أو تسدد جميع اشتراكات الضمان الاجتماعي، ونشير هنا إلى أن التشريع الجزائري لم يشترط أي إذن مسبق للإدارة (إدارة العمل) ولا حتى إعلامها بعملية التسريح هذه وهذا بخلاف المشرع الفرنسي.

■ التدابير الأولية التي يجب أن يتضمنها الملف الاجتماعي المقترح للتفاوض:

يهدف الملف الاجتماعي أو ما يعرف إلى دراسة وبحث كل السبل التي من شأنها الحفاظ على مناصب الشغل لأكبر قدر ممكن من العمال من جهة وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سيشملهم التسريح من جهة ثانية وهذا يتطلب الأمر ضرورة التعاون بين كل من صاحب العمل والهيئات الممثلة للعمال ولهذا عمل التشريع الجزائري منذ البداية على تأكيد هذه الفكرة، حيث نص في المادة 70 من قانون 90-11 على أنه: «يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات...».

إلا أن هذا القانون لم يتضمن الوسائل والتدابير الكافية لتفادي تسريح الأعداد الكبيرة من العمال، الأمر الذي أدى بالدولة إلى إصدار القوانين الجديدة لسنة 1994 والتي تشكل نظام متكامل للحفاظ على مناصب العمل، أو على الأقل تخفف وقع البطالة.

وقد وضع المشرع نظاما يتكون من مرحلتين ومتعاقبتين تتضمن كل واحدة مجموعة من الإجراءات والتدابير الأولية واضحة ومحددة.

- تشمل المرحلة الأولى والتي نصت عليها المادة 7 من المرسوم 94-09، على عدة إجراءات يمكن لصاح العمل أن يتخذها كلها أو واحدة منها أو بعضها وتتمثل في:¹
- تكييف النظام التعويضي، لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
 - إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته، بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.
 - تنظيم عمليات التكوين التحويلي كإجراء ضروري لإعادة توزيع العمال.
 - إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.
 - إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد، وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.
 - إدخال تقسيم العمل، والعمل بالتوقيت الجزئي.
 - عدم تجديد عقود العمل المحددة للمدة.
- أمّا المرحلة الثانية التي نصت عليها المادتان 08 و 09 من هذا المرسوم فتتمثل في بعض التدابير التي يمكن اللجوء إليها كتكملة للتدابير السابقة، وبعض التدابير والإجراءات الضرورية لتحديد الفئات والأعداد العمالية المعنية بالتسريح.
- ففيما يخص التدابير التكميلية فقد حددتها المادة 08 وتتمثل فيما يلي:
- تنظيم المستخدم لعمليات إعادة التوزيع للإجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو القطاع التابع له، والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.
 - إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.
- أمّا فيما يخص التدابير الضرورية التي تضمنتها المادة 09 فتتمثل في:²

¹ مولود ديدان: مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس الدار البيضاء، دون سنة نشر، الجزائر، ص 75.

² مولود ديدان: مدونة المعاشات والتقاعد، المرجع السابق، ص 85.

- تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام مرسوم 94-09.
- شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفياتها عند الاقتضاء، ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء مما يأتيك الإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق، إبداعات التأمين على البطالة، وفوق هذه التدابير ومن أجل تقليل توقيف عملية التسريح، فقد منح تشجيع وتحفيز للمؤسسات التي تبدي حرصا على الحفاظ عمالها وهذا ما نصت عليه المادة 25 من المرسوم 94-09.
- أما المادة 26 منه فقد نصت على المساعدات التي يمكن لصاحب العمل طلبها وتتمثل:

- تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار القوانين التالية:¹
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل، وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة.
- كما يمكن أن تتمثل هذه المساعدة بتكفل الإدارة المحلية بدعم رب العمل.
- توظيف أجراء مسرحيين.
- تنظيم ورشات ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحيين.
- مساعدة الأجراء المسرحيين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص وهذا ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم السابق.

¹ الأمر 66/133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 12/07/1966.

■ الضمانات القانونية للعمال المسرحيين:

بعد إتمام الإجراءات السابقة وتحديد عدد وأصناف العمال المسرحيين يشرع رب العمل بإعداد قرار الفصل الفردية لأسباب اقتصادية، لتبلغ إلى كل عامل بصفة شخصية، دون شرط التحدث معه كما هو الحال في النظام الفرنسي الذي يلزمه بالعكس من خلال قانون 1986، لكن قانون 1989 ألغى هذا الشرط في حالة تسريح عدد كبير من العمال بل يتم ذلك اتجاه ممثلهم النقابي.

وبعد إعداد هذه القرارات وتبليغها يستوجب على صاحب العمل تسديد ودفع التعويضات القانونية للمعنيين، والذي حددته المادة 22 من قانون 94-09 بأجر ثلاثة أشهر، ويتم الدفع مباشرة كما يتم الإفادة العامل من حقه في عطلة مدفوعة الأجر.

أمّا العمال الذين يحالون على التقاعد المسبق، أو يستفيدون من منصب جديد، أو يحالون على التقاعد العادي فلا يستفيدون من التعويض السابق بل يكتفون فقط بحقهم في عطلة مدفوعة الأجر، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم السابق.

وأخيرا بعد إتمام هذه العمليات يتم تحديد قوائم اسمية للعمال المسرحيين ويبلغ إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وإلى صناديق التأمين والبطالة والتقاعد المسبق وهذا ما نصت عليه المادة 16 من نفس المرسوم.

ومن بين الضمانات الأخرى التي توفرها القوانين الاجتماعية الحالية، هي إفادة العامل المسرح سواء المحال على التقاعد المسبق أو التأمين على البطالة من:¹

- الخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسساتهم المستخدمة الأصلية الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل.

- أو لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية التي نصت عليها المادة 28 من نفس المرسوم الاستفاد من أداءات الضمان الاجتماعي لاسيما بالأداءات العينية عن المرض والأمومة والمنح العائلية، ورأسمال الوفاة لذوي حقوق المسرح.

¹ الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر العدد 46 الصادرة في 16/07/2007.

- الحصول على العطلة المدفوعة الأجر، وكذا تعويض الأخطار المسبق.
 - التمتع بحق الأولوية في تحصيل الأجور ومختلف التعويضات في حالة حل المؤسسة المستخدمة أو إفلاسها أو تصفيتها قضائياً وذلك قبل كافة ديون صاحب العمل الأخرى.
 - الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف، شرط أن يلتحق بالمنصب بمجرد تلقيه الأول استدعاء.
 - الحق في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها.
- إنّ عدم احترام هذه التدابير يؤدي إلى بطلان التسريح الذي يسمح بالمحكمة المختصة إقليمياً في إلغائه أو إبطاله بحكم ابتدائي نهائي من أول جلسة وفق أحكام المادة 04/73 من قانون 90-11 والمادة 16 من المرسوم 94-09.

المطلب الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية وفقدان الحقوق المدنية والعزل:

إن تغيب الموظفين لأيام متتالية أي 15 يوم على الأقل دون مبرر مقبول لسلطة المستخدمة الحق في اتخاذ إجراءات ضده من عزل، وهذا حسب المادة 184 من الأمر 03/06 بسبب إهماله للمنصب بعد الأعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، كما قد يتعرض الى العزل بسبب فقدان لحقوقه المدنية والجنسية.

الفرع الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية:

تقدم البيان عند شرح شروط التوظيف أنّ المشرع الجزائري وبموجب المادة 75 من الأمر ذكر الجنسية على رأس الشروط نظرا لأهميتها، والجنسية عموما رابطة سياسية بين الفرد والدولة تحمل ولاء لوطن ولشعب وإقليم، وتؤسس علاقة خاصة ومميزة بين الفرد والدولة، وهذه العلاقة لاشك ستدفعه أكثر على احترام سلطة الدولة، وحسن تنفيذ المهام المنوطة به، والمشاركة في توفير الخدمة العمومية.

ولا يتصور بحال من الأحوال أن يحمل الأجنبي الذي لا يتمتع بجنسية الدولة هذا الشعور النبيل والتميز والخاص، لذا وجب إبعاده من مجال المنافسة عند الدخول للوظيفة العامة، وقصرها على من يحمل جنسية الدولة ولا يهم كما رأينا أكان أصيلا أو مكتسبا.¹

يفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية في الحالات التالية:

- اكتساب عن طواعية الجنسية الأجنبية وإذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.
- عدم استجابته للإنذار الذي يوجه له من الحكومة الجزائرية لتخلي عن الوظيفة في بلد أجنبي أو عضويته في منظمة دولية الجزائر ليس عضو فيها.
- المرأة الجزائرية التي تكسب جنسية زوجها الأجنبي وإذن لها بموجب في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

¹ عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص163.

هذه الحالات إذا ما توفرت إحداها في مواطن وفقد جنسية تؤدي بالضرورة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعني.

بسبب التجريد من الجنسية:

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

- صدور الحكم على جزائري من عمل بعد جناية أو جنحة تمس بأمن الدولة.¹
- إذا تهرب عن قصد من أداء واجب الخدمة الوطنية.
- إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية.

¹ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص344.

الفرع الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الحقوق المدنية:

رأينا فيما سبق أنّ المشرع الجزائري اعتبر الوظيفة العمومية من سيادة الدولة، بحيث لا يتولاها إلاّ الأشخاص الذين يتمتعون بأخلاق حسنة، وأن لا يكونوا قد عوقبوا بحرمانهم من فقدان حقوقهم المدنية، لأنّه من شروط تولي الوظيفة العمومية، كما مر معنا أن يكون المترشح لها متمتعاً بحقوقه المدنية، والحرمان من الحقوق المدنية لا ينطبق على المترشح للوظيفة، بل هو شرط للاستمرار فيها، فإذا عوقب موظف عمومي بحرمانه من حقوقه المدنية، فبالضرورة سيؤدي ذلك إلى إنهاء خدمته في المرفق العام، والمادة 09 مكرر 01 من القانون 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات تقفي بالحرمان من هذه الحقوق المدنية.

ويتمثل الحرمان من الحقوق المدنية بالخصوص في:

- العزل والاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.

- الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام.¹

إنّ فقدان الموظف لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي (الإيقاف الاحتياطي) أو الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافدين، حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه (1) يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية.

أمّا إذا ثبتت براءته بموجب حكم قضائي نهائي يمكنه العودة إلى منصب عمله مع تعويضه عن فترة التوقيف الاحتياطي إذا استلزم الأمر. ولهذا اعتبرت المادة 31 ف 2 من المرسوم 59/85 التمتع بالحقوق المدنية شرط من شروط التوظيف، وهذا ما أكدته المادة 75 من الأمر 03/06.

وفي هذا الصدد فإن التسريح سواء كان تأديبي أو غير تأديبي فإن له آثار سلبية على الموظف حيث يفقده كافة حقوقه من راتب وعطلة... إلخ. زيادة على حرمانه على الالتحاق أو الترشح مجدداً بالوظيفة العمومية¹.

¹ بلونة أحسن: الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، المرجع السابق، ص 202.

الفرع الثالث: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب العزل:

1. تعريف العزل:

هو إنهاء الحياة المهنية للموظف ووضع حد لعلاقته بالإدارة التي باشر فيها نشاطه باعتباره عقوبة تأديبية خطيرة.

ويعرف العزل على أنه عقوبة تأديبية توقع على الموظف الذي يرتكب خطأ مهنيا جسيما.²

والعزل هو من أكبر العقوبات التأديبية نظرا لخطورتها ولا يتم العزل إلا إذا وافقت لجنة الموظفين على عزل الموظف أي أن رأيها في هذه الحالة ملزم لجهة الإدارة. ويتضمن قرار العزل منع الموظف من الالتحاق بأي وظيفة عامة وهذا ما أكدته المادة 55 ف 4 من الأمر 133/66.

2. حالات العزل:

توقع عقوبة العزل على الموظف الذي تخلى عن منصب عمله دون عذر أو في حالة عدم التحاقه بمنصبه بعد نهاية مدة الإحالة على الاستيداع وبسبب فقدان الحقوق المدنية أو الجنسية والتجريد منها.

▪ في حالة إهمال المنصب:

ليترتب عن كل غياب غير مبرر للموظف وتتجاوز مدته 48 ساعة، يوجه له تنبيه أي أذار مع إشعار بالاستلام ليلتحق بعمله وإذا لم يستجب بعد انقضاء مدة 48 ساعة من تسلمه رسالة الأذار تحال الوضعية على لجنة الموظفين (1)، وجاء المنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/21 المتعلق بالإجراءات الخاصة بالإجراءات الموجهة للموظفين المتخليين عن مناصب عملهم، فيكون بإرسال إذارين الأول والثاني في خلال 48 ساعة إلى آخر عنوان

¹ محمد يوسف المعداوي: دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، دمج، الجزائر، 1988، ص 102.

² مهنا محمد فؤاد: فؤاد سياسة الصالح الإداري وتطبيقاته في ضوء علم التنظيم والإدارة، دار المعارف، مصر، 1978، ص 78.

معروف به الموظف مؤثر عليه منة مصالح البريد، وخلال توقيف المعني بالأمر لا يتقاضى أي راتب، ما عدا المنح تطبيقاً للمادة 130 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 29/03/1985 وبعد مرور مدة شهرين من تاريخ التوقيف ولم يلتحق بعمله يترتب عليه العزل (2) وفي حالة إذا قدم الموظف طلب للإعادة إلى منصبه خلال فترة توقيفه عن العمل يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية للنظر في وضعيته تطبيقاً للنصوص السارية المفعول، ويكون إذا ولكن إذا قدم طلب الرجوع إلى منصب عمله بعد مرور فترة التوقيف عن العمل أو بعد العزل للتخلي عن المنصب فإنّ وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة التأديبية إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة، وفي هذه الحالة الأخيرة للإدارة واللجنة التأديبية أتتحقق الأسباب التي قدمها الموظف، وذلك أما لتأكيد قرار العزل المتخذ من طرف الإدارة أو لتأجيلها وتعتبر فترة الغياب هذه كفترة غير مؤداه ولا يحق له أن يتقاضى أجراً.¹

- راجع المادة 59/58 المؤرخ في 23/3/1985 المرجع سبق ذكره.

- راجع المادة 136 من المرسوم 5/85 المؤرخ في 1985/3/23 المرجع سبق ذكره والمنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/11 لكيفيات تطبيق أحكام المرسوم 8559 لاسيما المادة 136 منه.

▪ عدم الالتحاق بعد نهاية مدة الإحالة على الاستيداع:

عند انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع في أي حالة من الحالات التي ذكرناها سابقاً ولم يتقدم الموظف بطلب إعادة إدماجه في الآجال القانونية يعتبر متخلياً عن منصبه ومهملاً له ونتيجة لذلك يمكن للإدارة عزله بعد القيام بالإجراءات القانونية المعمول بها.

¹ مهنا محمد فؤاد: فؤاد سياسة الصالح الإداري وتطبيقاته في ضوء علم التنظيم والإدارة، المرجع السابق، ص 88.

3. الآثار المترتبة عن العزل:

ينتج عن عزل الموظف من منصب عمله أثاران:

الأول: بالنسبة للإدارة وهو استفادتها من منصب عمل شاغر.

والثاني: بالنسبة للموظف الذي تنتهي علاقته نهائياً بالإدارة حيث يفقد جميع حقوقه المتعلقة بمنصب عمله كالحق في الراتب والعطلة السنوية الخ زيادة على ذلك يحرم من التوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية.

نظراً لخطورة هذه العقوبة التأديبية الموقعة على الموظف المرتكب لخطأ مهني جسيم قد يؤدي إلى حرمان الموظف من الحق في المعاش، فقد اشترط المشرع عدم توقيع هذه العقوبة إلا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من جهة، واتباع إجراءات تأديبية معينة ما عدا في حالة تخلي الموظف عن وظيفته.

مع العلم أنه في حالة توقيع هذه العقوبة مع الحرمان من المعاش، فيبقى من حق الزوجة والأطفال القصر الاستفادة من المعاش في حدود 50% من المعاش المستحق للموظف.¹

سبق الإشارة أنّ الأمر المتعلق بالوظيفة العامة حمل حالة بعينها موجبة لعقوبة العزل تعلق بالموظف المتغيب عن عمله لمدة 15 يوم على الأقل دون مبرر مقبول، حيث أجازت المادة 184 للسلطة التي لها حق التعيين أن تتخذ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد توجيه إعدار للموظف المتغيب أو المتخلي، وتبعاً للمادة 185 يفقد الموظف الذي تم عزله حقه في الالتحاق بالوظائف العامة نظراً لخطورة ما أقبل عليه.

¹ ا بلونة أحسن: الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، المرجع السابق، ص 60.

ومن الطبيعي القول أنّ المشرع وفر للموظف ضمانة الإعذار، فعلة جهة الإدارة إثبات توجيهه للموظف المتخلي عن المنصب، ويبقى أن قرار العزل كأى قرار إداري من الممكن خضوعه للرقابة القضائية تطبيقاً لمبدأ المشروعية، وقد ورد ذكر العزل كسبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية في المادة 216 من الأمر.¹

¹ عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 166.

خلاصة الفصل:

نستنتج في ختام هذا الفصل أنّ المشرع حدد حالات انتهاء خدمة الموظف العمومي بصفة دائمة، حيث تنقسم إلى قسمان الأوّل يتمثل على الظروف العادية لانتهاء العلاقة الوظيفية متمثلاً في التقاعد والوفاء، فالتقاعد هو الوصول إلى سن قانوني معين يستوجب على الموظف التقاعد فيه وانتهاء علاقته بالوظيفة، أمّا الوفاة فهي أمر طبيعي حيث تنتهي الحياة الوظيفية بحياة الموظف العمومي.

القسم الثاني إلى الظروف الغير عادية لإنهاء العلاقة الوظيفية يتمثل في الاستقالة وتكون إما صريحة أو ضمنية والتسريح والذي ينقسم بدوره إلى تسريح تأديبي وتسريح غير تأديبي والعزل الذي يكون الموظف قد تحلى عن منصب عمله دون عذر وفقدان الجنسية والحقوق المدنية إذ يعدو من أهم الشروط على التوظيف ولكل حالة من الحالات إجراءات وأثار تختلف عن باقي الحالات.

خاتمة

خاتمة:

الحمد لله تعالى الذي وفقنا في تقديم هذا البحث وما هي القطرات الأخيرة في هذا المشوار.

وفي ختام دراستنا هذه، توصلنا إلى مجموعة من النتائج نوردتها فيما يلي:

- حدد المشرع الجزائري في القانون الاساسي الوظيفة العمومية 03-06 حالات انتهاء خدمة الموظف العام وهي: التسريح، العزل، وانهاء العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الحقوق المدنية او فقدان الجنسية أو التجريد منها.
 - لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.
 - يعتبر التمتع بالحقوق المدنية شرطاً من شروط التوظيف، فإذا فقد الموظف حريته بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي أو تم الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس، يؤدي هذا إلى إنهاء علاقته الوظيفية، أما إذا ثبتت براءته بموجب حكم نهائي فيمكن العودة إلى منصبه مع تعويضه عن فترة التوقيف.
 - فقدان الجنسية أو التجريد منها يحرم الموظف من جميع الحقوق التي كان يتمتع بها كمواطن، فالإدارة تنهي علاقته بها بمجرد فقدانه الجنسية أو تجريده منها دون أي تعويض أو التزام من جانب الجهة المستخدمة.
- وبعد كل ما كتبت، وكل ما عبرت به في هذا الموضوع فإنني أعجز أن أعطيه حقه، ولكن هذا ما تذكره العقل، وما وصلت إليه البصيرة من معلومات.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان: انهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيف العمومي الجزائري.
	كلمة شكر وعرهان
	إهداء
	قائمة المختصرات.
أ	مقدمة
الفصل الأول: توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة.	
05	تمهيد الفصل.
06	المبحث الأول: الانتداب والإحالة على الاستيداع
06	المطلب الأول: مفهوم الانتداب وأنواعه
06	الفرع الأول: تعريف الانتداب حالة لوقف العلاقة بصفة مؤقتة
10	الفرع الثاني: الضوابط القانونية لوضعية الانتداب وإجراءاته وشروطه
13	الفرع الثالث: آثار الانتداب ونهايته
15	المطلب الثاني: الإحالة على الاستيداع لوقف العلاقة بصفة مؤقتة
15	الفرع الأول: تعريف الاستيداع وحالات الإحالة على الاستيداع
17	الفرع الثاني: شروط الإحالة على الاستيداع وإجراءاته ومدته
19	المبحث الثاني: الإحالة على العطلة المرضية والخدمة الوطنية
19	المطلب الأول: الإحالة على العطلة المرضية في حالة لوقف العلاقة الوظيفية
21	المطلب الثاني: الخدمة الوطنية في حالة لوقف العلاقة الوظيفية

22	خاتمة الفصل.
الفصل الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة.	
24	تمهيد الفصل
25	المبحث الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة عادية
25	المطلب الأول: الإحالة على التقاعد
25	الفرع الأول: مفهوم التقاعد وشروطه
31	الفرع الثاني: أنواع التقاعد وكيفية الإحالة عليه
34	المطلب الثاني: الوفاة
36	المبحث الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة غير عادية
36	المطلب الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة والتسريح
36	الفرع الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة
41	الفرع الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب التسريح
66	المطلب الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية وفقدان الحقوق المدنية والعزل
66	الفرع الأول: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الجنسية
68	الفرع الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب فقدان الحقوق المدنية
69	الفرع الثالث: نهاية العلاقة الوظيفية بسبب العزل
73	خاتمة الفصل.
75	خاتمة
77	قائمة المصادر والمراجع
84	فهرس المحتويات
	الملخص

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية:

أ. النصوص التشريعية:

1. المادة 32 من الأمر 66/133 المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر 3 العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جويلية 1966.
2. المادة 15 و المادة 22 من الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم ج ر العدد 105 الصادرة في 18 ديسمبر 1970 -2. فقدان الحقوق المدنية هو من العقوبات التكميلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية في القانون الجزائري - لمزيد من التفصيل، انظر نص المادة رقم 09 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات (ج ر رقم 47) المعدل والمتمم، الصادرة في 12/07/1966.
3. الأمر 66/133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 12/07/1966.
4. المادة 51 من القانون 82/06 المؤرخ في 27 فبراير 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية. المادة 06 ف 01 من القانون 83/12 المؤرخ في 02 / 07 / 1983، المتعلق بالتقاعد.
5. الخاضعين لأحكام القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الذي يعد ساري المفعول جزئياً، والأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 غشت 2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها.
6. المادة 06 مكرر ف4 من الأمر 13/97 المؤرخ في 31-05-1997 المعدل والمتمم بالقانون 83/12 المؤرخ في جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38 الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997.

7. المادة 06 مكرر ف 4 من الأمر 13/97 المؤرخ في 31/05/1997 والمعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.
8. المرسوم 85/59 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر 4 العدد 13 الصادرة بتاريخ 24-03-1985.
9. المنشور رقم 164 المؤرخ في 01/06/1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.
10. المادة 216 من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والتي تنص على أنه: "لا يتيح إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف ... (ج ر رقم 46) الصادرة في 16/07/2006.
11. المواد 146 و 147 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية.
12. المادة 148 من الأمر 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية.
13. المادة 64 من الأمر رقم 03-06: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين".
14. الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ج ر العدد 46 الصادرة في 16/07/2007. المادة 220 من الأمر 06/03 من القانون الأساسي للتوظيف العمومية الجزائري، والمؤرخ 15/07/2006، الجريدة الرسمية، العدد 46 سنة 2006.

ب.النصوص التنفيذية:

1. المادة 136 من الأمر رقم 06-03، وأنظر المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر، عدد 13، صادر في 28 مارس 1990.
2. مرسوم تنفيذي رقم 98/317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 74، بتاريخ 5 أكتوبر 1998.
3. المادة 52 من المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج. ر عدد 38، صادر في 28 يونيو 2009.
4. المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية: "لا يمكن المتربص أن ينتدب أو يوضع في حالة استيداع"، ج ر، عدد 66، مؤرخ في 12 نوفمبر 2017.
5. مرسوم تشريعي 10/94 مؤرخ في 26 يونيو، يحدد التقاعد المسبق، ج ر العدد 34 بتاريخ أول يونيو 1994.

ثانيا: الكتب:

1. أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، دار المطبوعات الجامعية.
2. أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، دم ج، الجزائر، 1998.
3. أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.
4. بلونة أحسن: الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019م.
5. بلونة أحسن: الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019م.
6. سعيد بو شعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66/133، دم.ج، دون سنة النشر، الجزائر.
7. سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير المواد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009م/2010م.
8. سليمان قبيلات: انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2003.
9. سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، ط2، 1966.
10. عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980.

11. عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015م.
12. عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، 2019.
13. كنعان نواف: القانون الإداري الكتاب الثاني، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2003.
14. محمد أنس قاسم: مذكرات في الوظيفة العامة، دم.ج، ط2، الجزائر، 1989م.
15. محمد يوسف المعداوي: دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، ط2، 1988م.
16. محمد يوسف المعداوي: دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، دم ج، الجزائر، ط2، 1988.
17. محمد يوسف المعداوي: دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، دمج، الجزائر، 1988.
18. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
19. مهنا محمد فؤاد: فؤاد سياسة الصالح الإداري وتطبيقاته في ضوء علم التنظيم والإدارة، دار المعارف، مصر، 1978.
20. مولود ديدان: القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلفيس، الجزائر، 2011.
21. مولود ديدان: مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس الدار البيضاء، دون سنة نشر، الجزائر.

22. هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض

التجارب، دار هومة، للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م.

1. هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض الأجنبية، دار

هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

23. هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض

التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م.

ثالثا: الرسائل ومذكرات الجامعية:

أ. أطروحة دكتوراه:

1. عبد القادر الشبخلي: الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون العام، أرفي رسالة دكتوراه

مقدمة لجامعة، القاهرة، 1999.

ب. مذكرات ماجستير:

1. خلف فاروق: إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير،

كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن 3 عكنون، الجزائر، 2003/2002.

2. عادل ذبيح: تقييم الموظف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر،

2011-2012.

رابعا: المجالات:

1. الدكتور نعيم عطية: انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين

بالدولة وبالقطاع العام، بحث منشور بمجلة العموم الإدارية، السنة العاشرة، العدد الأول،

أبريل سنة 1968.

ملخص مذكرة ماستر

لقد انصب موضوع البحث على دراسة اسباب نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية الى اسباب عادية من أحد الطرفين (المستخدم أو الموظف)، وأخرى غير عادية كذلك من أحد الطرفين.

فالعادية تشمل حالات التقاعد والاستقالة والوفاة، أمّا النهاية غير العادية فتشمل التسريح والعزل، وبالتدقيق في هذه الحالات يتبين اننا أمام حالات ناتجة عن إرادة أحد الطرفين وحالات لا دخل لها فيها، كالوفاة الطبيعية أو المرض أو الحادث المهني أو زوال المرفق لأسباب اقتصادية أو سياسية.

الكلمات المفتاحية:

1. الانتداب.
2. الاستقالة.
3. الاستيداع.
4. تسريح.
5. الموظف العمومي.
6. العزل.

Abstract of Master's thesis:

The public servant represents the tool of administration in the implementation of laws and regulations, where he enjoys under these laws and regulations a set of rights, the most important right to promotion, which is one of the most important pillars sought by the employee to acquire it since taking office because of the material impact is an increase in salary, And a significant impact on the height of the ability of other employees, in return for the duties entrusted to him to be implemented by the employee, and in the event of violation is subject to disciplinary penalties vary depending on the degree and magnitude of professional error committed, which affects the professional path of the employee and Especially his promotion, and the appearance of a young man Disciplinary action on the promotion of the employee, removal from the upgrade list, download from one to two degrees, lowering to the lower level.

Keywords:

1. Assignment.
2. Résignation.
3. Deposit.
- 4.Lay off.
- 5.Public Servant.
- 6.Insulation.