

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف في
ظل التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بسطا علي جميلة

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب(ة):

قادم سمية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

الأستاذ(ة) بن رابح هدى

مشرفا مقرر

الأستاذ(ة) بسطا علي جميلة

مناقشا

الأستاذ(ة) بحري أم الخير

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت في : 25/ 06 /2023

إهداء

إلى من قال فيهما الله عز وجل: " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا، إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا " الإسراء"-23
24.

إلى أعظم امرأة كانت سندا لي في هذه الحياة، إلى من تحملت معي مصاعب الزمن، وضحت بكل ما تملك في سبيل سعادتي وفرحي إلى من صبرت وتحملت معي من أجل بناء مستقبلي، إلى التي سهرت الليالي الكثيرة معي لتعطيني لمسة من الحب والحنان إلى رمز الصبر والعطاء، وقفت صامدة معي فكانت أجمل امرأة، والوصف لا ينتهي عنها « أمي الغالية

إلى الذي قال فيه الرسول (ص): " الوالد أوسط أبواب الجنة إلى من تحمل مصاعب الحياة من أجل إنارة دربي، إلى من كان تاجا للبيت إلى أعظم رجل أبي الغالي « إلى أروع إخوة منحهم الله تعالى لي: " لبنى المدللة و العزيزان الغاليان على الفؤاد "محمد " و " أحمد " و إلى أجمل وأروع عصفور على وجه الأرض حفظه الله تعالى "عبد الرؤوف" إلى الصديقة الحقيقية و الوفية الى رفيقة الدرب إلى بهجتي و مسرتي "شيماء "

سمية

شكر وتقدير

في البداية نشكر المولى عزوجل الذي أثار لنا درب العلم
وأعاننا على إتمام بحثنا هذا واعترافاً بالفضل لأصله وامتناناً لقول رسول الله صلى الله عليه
وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله"
وقوله تعالى: "ولئن شكرتم لأزيدنكم"
والى كل من وقف على منابر العلم وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا و الى الأساتذة
الكرام في كلية الحقوق والعلوم السياسية بالشكر الجزيل الى الأستاذة بن سطا علي جميلة
التي تفضلت بإشراف على البحث فلها مني كل التقدير والإحترام.
كما لا يفوتنا أن نشكر كل من ساعدنا وكل من مد لنا يد العون من قريب أو من بعيد
في إنجاز هذا العمل كما نوجه تحية مفادها الأخوة إلى كل
الزملاء والزميلات

لهؤلاء جميعا كل شكر وتقدير

قائمة المختصرات

ج: جريدة رسمية.

ط: طبعة.

د ط: دون طبعة.

د س ن: دون سنة النشر.

ص: صفحة.

ص ص: من صفحة إلى الصفحة.

ق أ ع ل و ع: قانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

مقدمة

في القديم كان ما يميز الإنسان عن باقي الناس هو عمله عن طريق الحكايات التي تحكى و نتيجته لظهور الحضارات ظهرت الكتابة و أصبح الناس يتصلون بها مع بعضهم البعض وأصبح يسجلون أسمائهم و غيرها ليعرفوا بها و بدأت الحياة تنتظم و بعد تطور العصر فقد أصبحت الوظيفة العامة جزءا من حياة المواطن من ميلاده إلى وفاته، يدخل الحياة بشهادة ميلاد و يخرج منها بشهادة وفاة ، وكلاهما يقوم بتحريهما موظف عام بصفة رسمية، حتى تترتب عليها الآثار القانونية هذا على سبيل المثال فأصبح الموظف هو المنظم و الضابط للحياة اليومية في حياتنا الإدارية حيث أصبحت اليوم مسألة الوظيفة العامة ليست أمرا استثنائيا في حياة الموظفين كما كان الحال عليه في الماضي و لم يعد في وسع أي شخص أن يتجنب التعامل مع الموظف العام أن المشرع حاول أن يجعل للموظف العمومي طبيعة خاصة تميزه من واجبات و حقوق كما حاول فك الرابطة بين الموظف و الإدارة فاليوم أصبحت الأخيرة تقوم بمهام كبيرة ومستمرة و بما أن الدولة شخص معنوي فهي بحاجة إلى من يقوم بدورها في ارض الواقع وهو الموظف و بالتالي هي تحتاجه بشكل دائم و مستمر كما ان الموظف يحتاج من الإدارة تحفيز وترقيات ومناصب عليا في الدولة لأنه هو نقطة التماس مع المواطن و حتى تنظم العلاقة بينهما كان لابد من وضع نظام تأديبي يضع توازن بينهما حتى يسهل تسيير المرفق العام، لكن الحياة اليوم تفرض نتائج قد تكون مرغوبة أو غير مرغوب فيها فالحياة الوظيفية كما بدأت ستنتهي فلكل بداية تكتب نهاية و هكذا تستمر الحياة وتتداول بين الناس اليوم لكن الكثير لا يعرف إنتهاء الرابطة الوظيفية وهو ما سنتطرق له في موضوعنا اليوم بتساؤل مهم نطرحه لنجيب عليه فالكثير من الموظفين لا يعرفون كيف يتصرفون عندما يتم إنهاء وظيفتهم و ما مدى قانونية هذا الإنهاء لذلك اخترنا هذا الموضوع لتسليط الضوء عليه .

1- أهمية الموضوع :

ان موضوع أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية و آثارها على المسار المهني للموظف في ظل التشريع الجزائري له أهمية بالغة سواء من الناحية العلمية أو من الناحية العملية:

✓ الناحية العلمية : تظهر من خلال اهتمام المشرع الجزائري بهذا الموضوع من خلال تنظيمه لأحكامه بدقة، بالرغم من أنها تقتصر على جزئية معينة من المسار المهني للموظف.

✓ الناحية العملية : تظهر في ضبط الأسباب التي تؤدي إلى إنتهاء الرابطة الوظيفية و كذا آثارها على المسار المهني للموظف .

2- أسباب اختيار الموضوع

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى دوافع شخصية وأخرى موضوعية:

✓ الأسباب الشخصية : تتجسد في الميل العلمي لدراسة أحكام الوظيفة العامة خاصة لكوني طالبة مقبلة على التخرج فمجال الوظيفة العمومية و التوظيف يعد من اهتماماتي.

✓ الأسباب الموضوعية : من الأسباب الوجيهة التي أدت بنا إلى اختيار موضوع أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية و آثارها على المسار المهني للموظف في ظل التشريع الجزائري، أننا وجدنا البعض من أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية واضحة ومبررة، أما البعض الآخر فقد نجدها من جهة غير معلومة بشكل دقيق بالنسبة للموظف وتحتاج من المشرع إعادة النظر فيها بالضبط والتحديد أكثر ، ونجدها من جهة أخرى تحتاج إلى الالتزام بها وتطبيقها من جانب الإدارة.

3- الأهداف المتوخاة:

✓ تهدف هذه الدراسة إلى بيان أحكام أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية و آثارها على المسار المهني للموظف في ظل التشريع الجزائري أحكام الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك من خلال التعرف على مختلف الأسباب المؤدية إلى الانتهاء و الإنقضاء ومن ثم بيان الآثار الناجمة عنها.

4- إشكالية الدراسة:

باعتبار أن علاقة الموظف العام بالإدارة العمومية هي علاقة تنظيمية لائحية تمتاز بالديمومة، ومادامت هذه العلاقة لها بداية من حيث إصدار قرار التعيين ونهاية لأسباب معينة قد تكون دائمة كما قد تكون مؤقتة ، فقد حاول المشرع أن يفرد لها أحكام خاصة نص

عليها في قانون الوظيف العمومي، ولنتمكن من استقراء وتحليل تلك الأحكام التي تتعلق بأسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية و آثارها على المسار المهني للموظف في ظل التشريع الجزائري يمكن طرح الإشكالية الآتية:

ما هي أسباب إنتهاء الرابطة الوظيفية بين الإدارة العامة و الموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري ؟

و عليه يمكننا التفرع لعدة تساؤلات:

- في ما تتمثل الأسباب الدائمة و المؤقتة لإنهاء الرابطة الوظيفية في ظل التشريع الجزائري؟

- و ما هي الآثار القانونية و المادية المترتبة عنها في ظل التشريع الجزائري ؟

5- المناهج القانونية المعتمدة:

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي الأنسب لهذه الدراسة: فالمنهج الوصفي : يظهر من خلال التطرق إلى مختلف الآراء الفقهية والأحكام القضائية التي وردت في هذا الشأن.

6- صعوبات الدراسة:

لا شك أن الدراسة هذا الموضوع قد ضاقت صعوبات عده تتمحور حول :

✓ نفس المراجع المتعلقة بموضوع انهاء العلاقة الوظيفية، وكذا عدم الاعتماد على

المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا لخصوصية التي يتميز بها موضوع دراستنا .

✓ قله المراجع المتخصصة بالموضوع الدراسة عادل الجرائد الرسمية وكل ما وجدنا كان

بصفة مختصرة وبالإجاز ، اذا كانت معظم الدراسة معتمدة من النصوص القانونية و

الرسائل العلمية .

7- تقسيم الخطة :

سنتطرق في الفصل الاول إلى الأسباب القانونية الدائمة و المؤقتة لإنهاء المسار الوظيفي للموظف في ظل التشريع الجزائري ، قسمناه الى مبحثين سنتناول في المبحث الأول الأسباب القانونية الدائمة لإنقضاء المسار الوظيفي للموظف العمومي .

أما المبحث الثاني سنتطرق إلى الأسباب القانونية المؤقتة لإنقضاء المسار الوظيفي للموظف العمومي .

أما بالنسبة للفصل الثاني فسنقوم بعرض الآثار القانونية الدائمة و المؤقتة لإنهاء المسار الوظيفي للموظف في ظل التشريع الجزائري ،قسمناه إلى مبحثين كما يلي :

المبحث الأول سنتطرق إلى الآثار القانونية و المادية المترتبة على الإنهاء الدائم للوظيفة العمومية

اما المبحث الثاني سنتطرق إلى الآثار القانونية و المادية المترتبة على الإنهاء المؤقت الوظيفة العمومية.

الفصل الأول:
الأسباب القانونية الدائمة والمؤقتة
لإنهاء المسار الوظيفي للموظف في ظل التشريع
الجزائري

تمهيد

تناول المشرع الجزائري نظام التوظيف في الفصل الأول الموسوم بالتوظيف من الباب الرابع المعنون بتنظيم المسار المهني للموظف في المواد من 24-82 من الأمر 06/03 المتعلق بقانون العام للوظيفة العمومية، ولذلك فإن الالتحاق بالوظيفة تسبقه مبادئ وطرق وإجراءات محددة من طرف الجهة القائمة بعملية التوظيف و لشغل منصب دائم إلا أن هذه الديمومة في الوظيفة ليست أبدية بل لا بد من أن تنتهي وتنتهي لأسباب حددها القانون حصريا في الباب العاشر المعنون نهاية الخدمة من الأمر السالف الذكر والمنصوص عليها في المادة 216 منه والتي جاء في نصها " ينتج إن إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية أو التجريد منها فقدان الحقوق المدنية الإستقالة المقبولة بصفة قانونية العزل التسريح الإحالة على التقاعد الوفاة يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي فيها التعيين " من خلال النص القانوني يتبين لنا أن المسار الوظيفي ينتهي بمجرد توافر الأسباب القانونية الدائمة و المؤقتة المنصوص عليها صراحة من طرف المشرع الجزائري و لذلك سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الأسباب القانونية الدائمة لإنقضاء المسار الوظيفي للموظف

العمومي

المبحث الثاني: الأسباب القانونية المؤقتة لإنقضاء المسار الوظيفي للموظف

العمومي

المبحث الأول: الأسباب القانونية الدائمة لإنقضاء المسار الوظيفي للموظف**العمومي**

ينقضي المسار الوظيفي بطريق و أسباب عادية و غير عادية و بمجرد توافر سبب من هذه الأسباب التي نص عليها المشرع الجزائري صراحة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06/03 تنتهي و تنتضي العلاقة الوظيفية .وعليه سنتعرض لكل سبب من هذه الأسباب بشيء من التفصيل من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين

المطلب الاول: الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف

المطلب الثاني: الأسباب الغير العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف.

المطلب الأول: الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف

الفرع الأول: الإحالة إلى التقاعد

إن الخروج من الوظيفة العمومية أو إنهاء الخدمة غالبا ما يعني بلوغ الموظف السن التقاعد الذي يوصف أنه مر لكنه ضروري، فإنتهاء الخدمة يؤدي إلى فقدان صفة الموظف.¹ لقد نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق التقاعد بهدف حماية الموظف من تقلبات الدهر ونكبات الحياة،² لمن أفنى عمره لخدمه الصالح العام بوضع نظام التقاعد بقوة القانون وحدد له الظروف وعوامل لتطبيقه .

1-تعريف التقاعد

قبل عرض المدلول الإصطلاحي للتقاعد سنقوم بتحديد مدلوله اللغوي، ثم معانيه القانونية والفقهية، وبيان هذه المفاهيم يأتي من خلال العناصر التالية :

أولا: المعنى اللغوي

أولا التقاعد في اللغة مشتق من الفعل الثلاثي قعد: ومنها: تقعد فلان عن الأمر إذا لم يطلبه ويقال أيضا: تقاعد به فلان إذا لم يخرج إليه من حقه، وتعدته أي ربثته عن حاجته وعقته.³

ثانيا: المعنى القانوني

لم يعرف المشرع الجزائري التقاعد وإنما نص عليه في عدة قوانين نذكر منها القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم بالأمر 13/97 و المتعلق بالتقاعد كسبب من أسباب انتهاء الخدمة وبالتحديد في المواد 03 و 04 و 05 فالتقاعد هو حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل الموظف مدى الحياة، ويشمل التقاعد على معاش مباشر، يمنح للموظف على أساس نشاطه المهني ويضاف له المعاش المنقول الذي يتضمن معاش الزواج على قيد الحياة ومعاش لليتامى والأصول⁴ .

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، ص 333.

² مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، 2011، الجزائر، ص 3.

³ ابن المنظور، مرجع سابق ذكره، ص 148.

⁴ أنظر المواد 3-4-5 من الأمر 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بالتقاعد العدد 28 صادرة بتاريخ 3 يوليو 1983، ص 1803.

كما نصت المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به⁵ "

ثالثا: المعنى الفقهي

عرف جانب من الفقه التقاعد بأنه: "عمل من جانب الإدارة تعفي به الموظف الذي لا يستطيع مباشرة أعماله عن مسؤولياته وتقوم به السلطة المختصة بالتعيين بعد أخذ رأي صندوق التقاعد العام الجزائري.

من هذا التعريف يتضح بأن التقاعد عمل إداري تقوم به السلطة المختصة بالتعيين عندما ترى بأن الموظف غير قادر على مباشرة مهامه الوظيفية بعد أخذ رأي صندوق التقاعد ". كما عرّفه جانب آخر من الفقه بأنه: " تعرف الإحالة على التقاعد بأنها قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة، أو بطلب من الموظف العام، متى بلغ سن معيناً، أو بلغت خدماته المقبولة

للتقاعد حداً معيناً، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة، على أن يخصص له راتباً تقاعدياً.⁶

يتضح لنا من هذا التعريف أن الإحالة على التقاعد تتم بموجب قرار إداري تتخذه الإدارة بإرادتها المنفردة عند بلوغ الموظف السن القانونية، أو يكون بناء على طلب من الموظف العام شريطة توافر فيه شروط معينة، مع تخصيص له راتب معين . من خلال هذه التعاريف يتضح أن التعريف الأخير هو الأكثر شمولاً ، فالإحالة على التقاعد تتم بناء على طلب الموظف، أو تكون بقوة القانون، حيث يستطيع الموظف أن يطلب إحالته على التقاعد متى أمضى مدة محدودة وبلغ سن وبما أن الإحالة على التقاعد تتم بموجب قرار إداري، فإنها تخضع لنفس خصائص القرار الإداري.⁷

⁵ أنظر المادة 33 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 06.

⁶ محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1985، ص 360.

⁷ حمدي القبيلات، القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، ج2، الأردن، 2010، ص 360.

2- شروط الإحالة إلى التقاعد

لقد حدد القانون الخاص بالتقاعد الموظفين شرطين أساسيين
أ- شرط السن : تتوقف الاستفادة العامل المعاش التقاعد بالنسبة للرجل ببلوغ السن الستين للنساء 55 سنة⁸ .
كما يحدث أنه يخفض السن الى 55 سنة بالنسبة للوظائف المسماة النشطة المصنفة في فئة (ب) الوظائف الغير النشطة المصنفة في الفئة (أ) (60 سنة كقاعدة عامة).
ويمكن أن تصل إلى سن اكثر بالنسبة للوظائف العليا الأخرى كالقروضات والأسلاك المصنوعة عليها في القوانين الأساسية الخاصة كما يمكن تقريب سن التقاعد بثلاث سنوات كحد اقصى بالنسبة الموظفين الغير النشيطين الذين يكفلون ثالثة اولاد أو أكثر⁹ .
ب- هو قضاء فترة 15 سنة خدمة فعلية شرط ان يكون ان يكون قد سجل كافة الإشتراكات المترتبة عليه وان يكون ادارته قد ساهمت في تمويل الصنف الذي ينتمي إليه .
سميت عامة لأنها تسري على كافة الموظفين في جميع القطاعات الوظيفية حددتها المادة سبعة من المرسوم التشريعي 94-10 كما يلي:
إن يبلغ على الاقل 50 سنة إن كان ذكرا و 45 سنه على الأقل إن كنا إناثا أن يكون مسجلين في القائمة.

3- كيفية الاحالة على التقاعد

يتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صالحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ولا سيما بلوغ المعنى بالأمر الحد الأقصى من السن القانونية وإثباته لا تقل عن 15 سنة مستوفية لحقوق الإشتراك للمقتضيات القانونية لنظام التقاعد وكذا تدخل ضمن هذه الأقدمية مع شرط تسديد الإشتراكات المناسبة شروط أخرى وهي :

⁸ د.نعيم عطية، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفق نظام العاملين المدنيين بالدولة و بالقطاع العام، بحث منشور

بمجلة العلوم الإدارية، السنة العاشرة، أبريل لسنة 1968، ص9.

⁹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، المرجع

السابق، ص332 .

- ✓ فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه .
- ✓ فترة الإنتداب .
- ✓ فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.
- ✓ الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية.¹⁰
- ✓ إذا ثبت المعنى بالأمر صالحيتها إتجاه نظام التقاعد، بإحالة ملفي على الصندوق التقاعد تجديد المبلغ المعاش المستحق، وتسديده بصفة منتظمة.
- و يتم تقسيم هذا المعاش المستحق وتحديد مبلغه بناء على معيارين اساسيين
- ✓ مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاثة الأخيرة من نشاطه.
- ✓ عدد السنوات المستوفية لشروط للأحالة على التقاعد.
- ✓ إنطلاقا من هذا الدين المعياري يستخلص مبلغ المعاش المستحق على اساس 2,5% من المرتب الشهري لكل سنة توفى لشروط التقاعد بدون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة للاعدادات بها 32 سنة، ويساوي المبلغ الأقصى للمعاش بدون كيفية 80 % من المرتب المناصب العليا بأن هذا المرتب المرجعي يشمل كل عناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الإجتماعي لساعات اضافية العلاوات¹¹.

¹⁰ المادة 316 من الأمر 19-13 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص 18.

¹¹ أ موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، ط الأولى، 2011، ص

الفرع الثاني: الاستقالة

1- تعريف الاستقالة

سننظر إلى المعنى اللغوي للاستقالة ثم المعنى الاصطلاحي.

أولا - المعنى اللغوي

الاستقالة في اللغة مشتقة من الفعل الثلاثي قال: استقل، استقالة، ومنها: استقل القوم. ذهبوا واحتملوا سارين وارتحلوا، ويقال أيضا: استقلت السماء وارتفعت، وفي الحديث تقالت الشمس أي استقلت في السماء وارتفعت وتعالَت. فالاستقالة هنا بمعنى الذهاب وترك الشيء وعدم العودة إليه.¹²

ثانيا - المعنى الاصطلاحي

أ- المعنى التشريعي

لم يعرف المشرع الجزائري الاستقالة، وإنما نص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كسبب من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام، إذ أنه يعتبر مستقila الموظف الذي يعلن إذ أنه يعتبر مستقila الموظف الذي يعلن بإرادته الصريحة قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

فالاستقالة إذن حسب مفهوم المادة 217 هي وسيلة قانونية وحق معترف به للموظف.¹³

¹² ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للطباعة والنشر، ط 3، ج 12، لبنان، 2004، ص 181.
¹³ أنظر المادة 217 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يونيو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج ر ج ج العدد 46 صادرة بتاريخ 16 يوليو 2006)، ص 19.

ب- المعنى الفقهي

لقد عرف جانب من الفقه الاستقالة بأنها: " إفصاح عن إرادة الموظف في ترك العمل بالوظيفة إفصاح عن إرادة الموظف في ترك العمل بالوظيفة التي يشغلها مع وجود النية لديه في عدم العودة.¹⁴

من هذا التعريف يفهم بأن الاستقالة هي استقالة هي انصراف إرادة ونية الموظف على ترك الخدمة مع عزمه على عدم الرجوع أو العودة إليها .

كما عرفها جانب آخر من الفقه بأنها: " الاستقالة هي أن يتقدم الموظف بالطلب مكتوب للجهة الإدارية المختصة يطلب فيه ترك الخدمة، ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بصدور قرار من الإدارة بقبول طلبه.¹⁵

يتضح من هذا التعريف أن الاستقالة هي عبارة عن طلب مكتوب يقدمه الموظف إلى الإدارة التي يشغل بها، يلتزم في ترك الخدمة ولا تنتهي خدمته فعلا إلا بقبول هذا الطلب من الطلب من جهة الإدارة.

¹⁴ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 60.

¹⁵ مازن ليلو راضي، القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر، 2005، ص 307.

ويعرفها جانب آخر من الفقه بأنها: " تعبير الموظف عن إرادته تعبيرالموظف عن إرادته الصريحة في ترك الوظيفة العمومية بعد قبول جهة الإدارة ".¹⁶

فالاستقالة هنا هي تعبير صريح عن إرادة الموظف في ترك الخدمة بعد قبول جهة الإدارة. من خلال هذه التعاريف يمكن القول بأن التعريف الثاني هو الأكثر شمولاً ، لكونه تضمن الإجراءات التي يجب أن يلتزم بها الإجراءات التي يجب أن يلتزم بها الموظف أثناء فترة تقديم طلب الاستقالة إلى غاية قبوله، على خلاف التعاريف الأخرى التي ركزت على تبيان وتوضيح جوهر الاستقالة ومضمونها فقط.

من هذه التعاريف الفقهية نستنتج جملة من الخصائص التي تتميز بها الاستقالة، حيث أنه وعلى اعتبار أن الاستقالة قرار إداري فإن لها نفس خصائص القرار الإداري وهي كالاتي

• الاستقالة تعبير إرادي

ومؤدى ذلك أن طلبا لاستقالة صادر عن إرادة الموظف المنفردة وبشكل صريح.

¹⁶ Marie Aubry et Bernard Aubry, (**Droit de la fonction publique(etat collectivites locales hopitaux)**, 3 édition: Dalloz, France, 1987 , P 334 .

• الاستقالة الصادرة عن جهة الإدارة

ومعنى ذلك أنه بعد تقديم الموظف العام لطلب بعد تقديم الموظف العام لطلب الاستقالة تقوم جهة الإدارة بقبول استقالة تقوم جهة الإدارة بقبول هذا الطلب أو رفضه بموجب قرار.

• الاستقالة صادرة بالإرادة المنفردة

فالإدارة تتخذ الاستقالة بصفة منفردة، دون أن يتدخل الموظف طالب الاستقالة في ذلك ككتيبيدها بشرط مثلا¹⁷.

1- شروط الاستقالة

حتى نكون أمام طلب استقالة بالمعنى القانوني لابد أن تتوفر فيه عدة شروط، نظمها المشرع الجزائري بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي على التوالي

أولاً: شروط تتعلق بطلب الاستقالة

طلب الاستقالة تصرف إداري صادر عن الموظف، يوضح فيه رغبته في ترك العمل وانتهاء الأربطة الوظيفية مع الإدارة، وتشترط المادتين 219/218 من الأمر 03/06 في طلب الاستقالة حتى ينتج آثاره الشروط الآتية:

¹⁷ عمار بوضياف، القرار الإداري (دراسة تشريعية قضائية فقهية)، جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2007، ص 45-23-17.

❖ أن يكون مكتوبا

وهذا الشرط يعني عدم جواز تقديم الاستقالة شفويا، وعدم جواز تقديمها هاتفيا، وان كان من الجائز قبولاً لاستقالة عن طريق البرقية¹⁸ هذا مانص عليه المشرع الجزائري بقوله: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف"....¹⁹

والحكمة في عدم قبول الاستقالة الشفوية، هي أن لا يؤخذ الموظف بالنتائج المترتبة على ألفاظه التي تقوه بها.

ويرجع السبب في اشتراط المشرع أن يكون تقديم طلب الاستقالة "مكتوبا"، هو إتاحة الفرصة للموظف في التروي والتفكير بين الإقدام على الاستقالة والإحجام عنها ويوازن بين هذا وذاك، ويقدم الأنسب منها لظروفه، واشتراط الكتابة دليل على رغبته الموظف الأكيدة في ترك الأكيدة فيترك الوظيفة، إلا أن المشرع الجزائري لم يشترط شكلا معينا في طلب الاستقالة.²⁰

¹⁸ نواف كنعان، القانون الإداري، (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 216.

¹⁹ أنظر المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 19.

²⁰ نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، مرجع سبق ذكره، ص 216.

❖ أن يكون صادرا عن إرادة صريحة حرة

وهذا الشرط يعني أنّ تصدر الاستقالة عن رغبة صادقة ورضا صحيح.²¹ وهذا ما عبر عنه المشرع الجزائري صراحة في نفس المادة بقوله: " ... يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية ".²²

كما يعني أيضا أن الإفصاح عن نية قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة لا ينبغي أن تكون صريحة فحسب، ولكن أيضا خالية من كل ضغط أو إكراه، وأن لا تكون مشوبة بعيب من عيوب الرضا، كحالة المرض التي قد لا تسمح بتقييم موضوعي للآثار المترتبة عن الاستقالة.²³

❖ الإلتزام بأداء الخدمة المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن الجهة المخولة لها صلاحية التعيين بقبول طلبه أو إرجاء قبوله:

هذا الشرط نصت عليه المادة 219 ف 1 من الأمر 03/06 بقولها: " ...ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن السلطة المختصة". يتضح من هذه العبارة أن الموظف المعني بالاستقالة ملزم ببقائه في منصب عمله، وأداء واجباته المهنية إلى غاية البت في طلبه.²⁴

كما أنه وبالإضافة إلى هذه الشروط، هناك شروط أخرى في الفقه المقارن هي

²¹ للتفصيل في الرضا وما يمكن أن يصيبه من عيوب في نظر المشرع الجزائري أنظر المواد من 59 إلى 91 من القانون المدني في ضوء الممارسة القضائية (النص الكامل للقانون، وتعديلاته إلى غاية 13 مايو 2007، مدعم بالاجتهاد القضائي، برتي للنشر، الجزائر، 2012/2013، ص 24/16.

²² أنظر المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 19.

²³ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1985، ص 208.

²⁴ أنظر المادة 219 فقرة أولى من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 19.

❖ أن لا يكون طلب الاستقالة مقيداً أو مشروطاً:

حيث أنه وبموجب هذا الشرط فإن طلب الاستقالة الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر كأن لم يكن، ذلك لأن اقتران الاستقالة بشروط أو تضمنها بعض القيود يثير الشك في رغبة الموظف في الاستقالة، إذ قد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء الخدمة وإنما حث الإدارة لتحقيق مطالبه.²⁵

❖ أن لا يكون طالب الاستقالة متابع تاديباً أو جزائياً

يقصد بهذا الشرط، أنه لا يجوز قبول استقالة الموظف المتابع بعقوبة تأديبية لارتكابه خطأ مهني، أو الموظف المحال على التحقيق لارتكابه جريمة إلا بعد انتهاء التحقيق.²⁶

ثانياً: الشروط المتعلقة بالسلطة المختصة بقبول الاستقالة

لا تنتهي خدمة الموظف العام، إلا بعد القبول الصريح لاستقالته والذي يكون بقرار من السلطة المختصة والمقصود بالسلطة المختصة في هذا المقام هي سلطة التعيين، هذا ما أقرته المادة 220 ف1 من الأمر 03/06 صراحة بقولها: " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين"²⁷، هذه قاعدة المرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يتحدده الإدارة يعرض

²⁵ عبد العزيز سعد العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام - دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، إشراف حمدي القبيلات، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2012/06/09، الأردن، ص 114.

²⁶ عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري (نشاط الإدارة ووسائلها)، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، ط2، فلسطين، 2004، ص 291.

²⁷ المادة 220 فقرة 1 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 19.

نفسه للجزاء التأديبي²⁸، ويعتبر في حالة غياب غير شرعي ومنه إمكانية عزله بسبب التخلي عن المنصب، طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب، بتعبير آخر إيداع طلب الاستقالة ليس له أي آثار إلا بعد الحصول على رد صريح من الإدارة أو بعد انقضاء الأجل، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الموظف العام ملزم بالبقاء في منصب عمله والاستمرار في أداء مهامه الوظيفية، وتطبيق التعليمات الصادرة إلى غاية قبول طلبه أو إرجاءه من جهة الإدارة والا اعتبر في حالة غياب غير شرعي يعرضه للجزاء التأديبي²⁹.

2- أنواع الاستقالة

تنتهي خدمة الموظف العام، إذا أفصح عن إرادته في ترك العمل نهائياً باستقالته، واستجابة

الإدارة إلى طلبه بقبول هذه الإدارة إلى طلبه بقبول هذه الاستقالة، فالاستقالة هي تعبير عن الإرادة الصريحة أو الضمنية للموظف في ترك العمل الوظيفي ولا ينتج للموظف في ترك العمل الوظيفي ولا ينتج هذا التعبير أثره إلا بموافقة التعبير أثره إلا بموافقة الإدارة ومن تاريخ هذه الموافقة.

وبالتالي فالاستقالة نوعان: استقالة صريحة تكون متى أفصح الموظف عن رغبته في ترك العمل نهائياً فتجيبه الإدارة بالقبول أو إرجاء القبول، واستقالة ضمنية تكون عندما يتخذ الموظف موقفاً يفترض فيه القانون أن ينتهي إلى الاستقالة، وهو ما سنسرع على تفصيله فيما يلي

²⁸ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 218.

²⁹ حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية/، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد الأول لعام 2013، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، ص 83.

أولاً-الإستقالة الصريحة

الاستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب يقدم منه وتنتهي الخدمة فيه استقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب يقدم منه وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الصادر عن جهة الإدارة بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يعبر عن إرادته في ترك الخدمة استقالته يعبر عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد، ولا تنتهي الخدمة فعلاً إلا بالقرار الصادر عن جهة الإدارة وليس معنى هذا الصادر عن جهة الإدارة وليس معنى هذا أن الاستقالة عملية تعاقدية تتم بإيجاب من الموظف وقبول من جهة الإدارة ... بل هي عملية إدارية تتم بقرار تنفرد به جهة الإدارة ... فالعلاقة بين الموظف وجهة الإدارة التي تخضع للعلاقة بين الموظف وجهة الإدارة التي تخضع للقانون الأساسي العامل للوظيفة العمومية هي علاقة تنظيمية وليست تعاقدية³⁰، ويجب أن تتوفر عدة أسباب أن تتوفر شروط في الاستقالة الصريحة التي سبق وأن تمت الإشارة إليها في ما سبق.³¹

يتضح من خلال السياق السابق الذكر أن المشرع الجزائري نص على هذا النوع من الاستقالة صراحة، وعليه فإن الإجراءات الإدارية للاستقالة الصريحة تكمن في

• الإجراءات الخاصة بالموظف

حتى يتم قبول طلب الاستقالة من طرف الإدارة لابد على الموظف المعني بها، إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 والتي تكون كالآتي

أ- تقديم طلب مكتوب من الموظف المعني يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.³²

³⁰ حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ط2، ليبيا، 2002، ص 49.

³¹ أنظر الفقرة الثانية من الفرع الأول المتضمنة شروط الاستقالة، ص 10.

³² أنظر المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 19.

ب- إرسال هذا الطلب إلى السلطة المخولة قانوناً عن طريق السلم الإداري أي السلطة التي لها حق التعيين.³³

إن مجرد اتخاذ المبادرة تخاذ المبادرة الحرة قصد الإنهاء التام للمهام لا يحزر الموظف المعني من كل التزام مهني تجاه الإدارة، فهو مطالب بأداء كل الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين.³⁴

• الإجراءات الخاصة بالإدارة

أ- قيد المشرع الجزائي الإدارة بخصوص اتخاذ القرار بشأن طلب الاستقالة بشهرين كاملين ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب.³⁵

ب- إلا أنه بإمكان هذه السلطة أن تتوكل الموافقة على الطلب الموافقة لمدة شهرين كاملين ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبالتالي فإن المدة الممنوحة للإدارة للرد على طلب الاستقالة هي أربعة (04) أشهر كاملة من تاريخ إيداع الطلب وعند انقضاء هذه الآجال وفي حالة عدم الرد تصبح الاستقالة فعلية.³⁶

وما يلاحظ على الأحكام السابقة أنها لا تترك أي هامش تقديري للإدارة، يمكنها من رفض استقالة أحد موظفيها إذا دعت الضرورة لذلك، فقانون الوظيفة العامة لا يتصور أي نتيجة أخرى.

لمبادرة الموظف بالانقطاع التام عن مهامه إلا قبول الاستقالة، فهي حق بعد أن كانت مجرد إمكانية في ظل القوانين السابقة.

³³ أنظر المادة 219 ، المصدر نفسه، ص 19.

³⁴ حامدي نور الدين، مرجع سابق، ص 82.

³⁵ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006)،

د ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2010 ، ص 70.

³⁶ حامدي نور الدين، مرجع سابق، ص 84.

ومن جهة أخرى فإن مضمون الفقرة الأخيرة من المادة 220 من الأمر 03/06 يعتبر سكوت الإدارة بعد انقضاء الأجل الممدة معادلا ضمنيا لقبولها، فتحرر الموظف في هذه الحالة الموظف في هذه الحالة من كل الالتزامات المتصلة بصفته.³⁷

كما يجوز للموظف الذي قدم طلب استقالته أن يسحبه قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها من جهة الإدارة، فإذا تم سحبه لا يجوز للإدارة أن ترتب عليه فإذا تم سحبه لا يجوز للإدارة أن ترتب عليه أثرا والحالة هذه أصدرت الإدارة قراره بإنهاء الخدمة، فإنه يعتبر غير سليم، لانقضاء ركن السبب، إذ يجب أن يظل السبب المتمثل في طلب الموظف قائما حتى يصدر القرار بالقبول أو الرفض.³⁸

ثانيا: الاستقالة الضمنية

المشروع الجزائري لم ينص على هذا النوع من الاستقالة صراحة إلا أنه يظهر جليا في حالة إهمال الموظف لمنصب عمله، إذ تعتبر الاستقالة هنا ضمنية إذا لم يفصح فيها الموظف عن رغبته، وذلك بعدم تقديمه لطلب مكتوب. وإنما قد يتبع مسلكا يعبر فيه عن هذه الرغبة ببعض.

القرائن كانقطاعه عن العمل لمدة طويلة ومستمرة وبدون إذن، وفي مثل هذه الحالة يظهر من هذه القرينة أن نيته قد اتجهت إلى قطع علاقته بالوظيفة التي يشغلها³⁹، ويعتبر الموظف مستقila في الحالات التالية

³⁷ أنظر المادة 3/220 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 19.

³⁸ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 142.

³⁹ عبد العزيز سعد الجوهري، مرجع سابق، ص 63-64.

الحالة الأولى: انقطاع الموظف عن عمله لمدة خمسة عشرة (15) يوم متتالية دون مبرر مقبول

هذه الحالة نص عليها المشرع الجزائري صراحة في نص المادة 184 من الأمر 03/06 بقوله: " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوم متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار".⁴⁰

بعد استقرار هذه المادة يتضح أنه هناك شرطين لاعتبار الموظف مستقيل ضمناً هما الشرط الأول: أن يكون انقطاع الموظف عن العمل لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية

حيث أنه في حالة عودة الموظف المباشرة أعمال وظيفته قبل انقضاء هذا الأجل، ولو مرة واحدة، فالاستقالة الضمنية لا تسري في حقه، إلا إذا عاود الانقطاع لمدة خمسة عشرة (15) يوماً أخرى متتالية.⁴¹

فالإنقطاع عن العمل الذي يقيم قرينة الاستقالة الضمنية يتمثل في عدم الحضور أصلاً إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية، فإذا صادف اليوم الأول والأخير يوم عطلة أسبوعية، يحسب الانقطاع باستبعاد هذه الأيام.⁴²

⁴⁰ أنظر المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق. ص 17

⁴¹ عبد العزيز سعد العنزي، مرجع سابق، ص 104.

⁴² سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري (تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة العامة نظرية العمل الإداري)، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2004، ص 387.

الشرط الثاني: عدم تقديم الموظف لعذر مقبول

حيث أنه في حالة عدم تقديم الموظف لعذر مقبول، أو في حالة تقديم عذر ولكن الإدارة أو في حالة تقديم عذر ولكن الإدارة لم تقبله، فإنه يعتبر الموظف، مستقلاً ضمناً.⁴³

هذه الحالة تطرق إليها المشرع الجزائري بطريقة ضمنية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أنه توجد حالات أخرى للاستقالة الضمنية لم يتطرق إليها المشرع الجزائري، على خلاف الفقه المقارن الذي نص عليها وهي:

- حالة الموظف الذي لم يستلم أعمال وظيفته المعين فيها بموجب قرار صادر بالتعيين أو المنقول إليها، سواء بناءً على طلبه أو إجبارياً، بغیرسبب مقبول خلال خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين أو النقل، فإنه يعتبر ضمناً متخلياً عن المنصب الوظيفي الجديد المعين فيه، أو المنقول إليه.⁴⁴
- حالة انقطاع الموظف عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين نقطاع الموظف عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين (30) يوماً غير متصلة في السنة، حيث أنه في هذه الحالة تعتبر خدمته منتهية ابتداءً من اليوم التالي لإكمال هذه المدة.⁴⁵
- حالة الموظف الذي التحق الموظف بخدمة أية جهة أجنبية بدون ترخيص له بذلك من الجهة المختصة، فإن خدمته تعتبر منتهية في هذه الحالة، وذلك ابتداءً من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحالة الأجنبية وبالتالي يفترض أنه قدم استقالته.

في الأخير يتضح لنا أن هذا النوع من الاستقالة يترتب عليه إجراء وحيد تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بالإرادة المنفردة في حالة انقطاع الموظف عن عمله لمدة

⁴³ عبد العزيز سعد العنزي، مرجع سابق، ص 104.

⁴⁴ حسين حمودة المهدي، مرجع سابق، ص 498.

⁴⁵ سامي جمال الدين، مرجع سابق، ص 387.

خمسة عشرة (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول، ويتمثل هذا الإجراء في عزله بسبب إهمال المنصب.⁴⁶

⁴⁶ مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، ص 757.

المطلب الثاني: الأسباب الغير عادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف

الفرع الأول: الشطب بسبب الوفاة

تعتبر شخصية الموظف العام من العناصر الجوهرية في الرابطة الوظيفية فإنه بوفاته تنقضي حتما هذه الرابطة . إذ أنه يمكن أن تكون هذه الوفاة طبيعية ليس لها علاقة بالوظيفة العمومية ، كما يمكن أن تكون هذه الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، كما هي محددة في الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وفي ما يأتي سنقوم بتوضيح هذين السببين بشيء من التفصيل.

أولا: الوفاة الطبيعية

في هذا الفرع سوف نتناول المفهوم القانوني للوفاة الطبيعية في (الفقرة الأولى)، ثم نتعرض للوفاة كسبب من الأسباب العادية النقصاء الرابطة الوظيفية في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى - المفهوم القانوني للوفاة الطبيعية :

هناك نوعين للوفاة الطبيعية، وفاة حقيقية (أولا) ، ووفاة افتراضية (ثانيا)، يتم بيانها كمايلي

❖ **الوفاة الحقيقية:** أولا "هي تلك الوفاة التي تتم في ظروف عادية، والتي تكون بتوقف عمل الأجهزة الجسمية التابعة للقلب عن كل حركة طبيعية في جسيم الإنسان".⁴⁷

❖ **الوفاة الافتراضية :** يقصد بها تلك الوفاة التي يحكم بها القاضي على المفقود بعد مضي أربعة(04) سنوات من التحري، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 113 من قانون الأسرة بقوله: " يجوزالحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الإستثنائية بمضي 04 سنوات بعد التحري".⁴⁸

⁴⁷ محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري(د ارساة مقارنة)، رسالة

دكتوراه، جامعة باتنة، كلية الحقوق، 2006/2007، ص 3.

⁴⁸ أنظر المادة 113 من القانون رقم 11/84 المؤرخ في 09 رمضان عام 1404 الموافق لـ 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة، الجزائر، 2007، ص 14.

الفقرة الثانية: الوفاة كسبب لإنقضاء الرابطة الوظيفية

إذا توفي الموظف العام في أي مرحلة من مراحل ممارسة النشاط الوظيفي، فإن خدمته بتلك الإدارة العمومية تعتبر منتهية، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقوله: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: الوفاة".

حيث أنه ومن خلال نص هذه المادة يتضح أن الوفاة هي من الأسباب القانونية التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف، وبالتالي الإنهاء التام للخدمة.⁴⁹

❖ إثبات الوفاة

حتى تحدث الوفاة أثرها لا بد من وجود دليل رسمي يثبت الوفاة، حتى يتمكن أو يستطيع ورثته التمتع بحقوقهم، وعادة ما يعتمد في هذا المجال على شهادة الوفاة الصادرة عن الجهات الرسمية التابعة للدولة، حيث أنه لا يكفي لإثباتها مجرد إخطار الجهة الإدارية العمومية التي يشغل بها الموظف عن طريق الهاتف أو البرقية.⁵⁰

إضافة إلى ما تقدم فإن المشرع الجزائري أعطى لورثة المتوفي (ذوي الحقوق)، الحق في الحصول على منحة أو راتب تقاعدي وذلك في عدة قوانين. ففي ما يخص المنحة نذكر القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذيجاء في نص المادة 02 منها مايلي: "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: الوفاة⁵¹

" وهذا إن دل على شيء إن ما يدل على أن الوفاة اعتبرها المشرع الجزائري خطر مؤكد الوقوع لا بد من التأمين عليه.

⁴⁹ أنظر المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 19.

⁵⁰ عبد العزيز سعد العنزي، مرجع سابق، ص 92.

⁵¹ المادة 02 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر ج ج العدد 28 صادرة بتاريخ 03 يوليو 1883)، ص 1792.

إضافة إلى ما جاء في نص المادة 47 من الفصل الرابع المعنون ب: التأمين على الوفاة من نفس القانون وكذا المواد من 48 إلى 51.⁵²

كما نصت المادة 53 منه على: " ينشأ الحق في منحة الوفاة لذوي حقوق العامل إبتداءا من اليوم الأول من مباشرة عمله الفعلي ". أما فيما يخص الراتب التقاعدي فنذكر القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، وبالتحديد نصوص المواد 31/30 منه، حيث جاء في المادة 30 " :إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون ". كما نصت المادة 31 على أنه: " يعتبر ذوي الحقوق كل من :

- الزوج.
- الأولاد المكفولين.
- الأصول المكفولين.⁵³

هذه المادة تشترك مع المادة 67 من القانون 11/83 في صفة ذوي الحقوق.

⁵² تنص المادة 47 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على: "يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي، المعرفين في المادة 67 أدناه من منحة الوفاة"، مصدر سابق، ص 1797.

⁵³ أنظر المادتين 31/30 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مصدر سابق، ص 1806.

❖ شروط الاستفادة من الأداءات العينية والنقدية

حتى يستفيد الزوج من الأداءات العينية لابد أن لايمارس نشاطا مهني مأجورا أما إذا كان الزوج نفسه أجييرا يمكن أن يستفيد من الأداءات بصفته صاحب الحق إن كان لا يستوفي شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه ويتقاضى أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

▪ بالنسبة للأولاد المكفولين

حتى يعتبر الولد مكفولا يجب أن

- يقل عمره عن الثامنة عشرة 18 سنة.
- يقل عمره عن الواحد والعشرين وأبرم بشأنه عقد تمهين.
- يقل عمره عن الواحد والعشرين 21 سنة ويواصل دراسته.
- البنات دون دخل أيا كان عمرهن.
- الولد أيا كان عمره، والذي يصعب عليه مزاولته نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

▪ بالنسبة لأصول المؤمن له

يستفيد أصول المؤمن له من معاش عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد⁵⁴.

ثانيا: الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو عرض مهني

بالإضافة إلى الوفاة الطبيعية التي سبق وأن تطرقنا إليها بشيء من التفصيل في الفرع الأول هناك وفاة غير طبيعية تكون نتيجة حادث عمل أو مرض مهني، والتي أسس لها المشرع الجزائري نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يسري على كافة العمال أوالموظفين مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه، بموجب قانون خاص هو القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

⁵⁴ أنظر المادة 67 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص180.

وعليه سوف نتطرق للوفاة المتعلقة بحادث عمل في الفقرة الأولى ثم الوفاة المتعلقة بمرض مهني في الفقرة الثانية.

الفقرة الأولى: الوفاة المتعلقة بحادث عمل

ويقصد بها الوفاة التي يتعرض لها الموظف أثناء مزاولته وأداءه لنشاطه، أو نتيجة لذلك سواء كان ذلك داخل أو في مكان الوظيفة أو خارجها، ومتى كان ذلك وتطبيقا الأمر صادر عن رئيسه.⁵⁵

❖ إثبات الوفاة المتعلقة بحادث عمل

أولا نص المشرع الجزائري في المادة 09 من القانون رقم 13/83 على: " يجب إعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وأما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس."⁵⁶

من خلال نص هذه المادة يتضح أن المشرع أكد على ضرورة إثبات أن وفاة الموظف كانت نتيجة قيامه بنشاطه أو بمهامه الوظيفية وتنفيذا لتعليمات رئيسه.

هذا ما أخذت به المحكمة العليا في قرارها رقم 59168 في قضية (الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالجزائر)، ضد (عف) (أ س)، بقولها " من المقرر قانونا أن العطب أو الوفاة الذي يقع بمكان أوفي أوقات العمل أو في وقت قريب للحادث، أو أثناء المعالجة على إثر الحادث يجب اعتباره ناتجا عن العمل إلا إذا ثبت عكس ذلك".⁵⁷

⁵⁵ حماية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، ج2، 2012، ص 149.

⁵⁶ أنظر المادة 09 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ج ر ج ج العدد 28 صادرة بتاريخ 03 يوليو 1983)، ص 1810.

⁵⁷ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 59168 المؤرخ في 1990/06/25، المجلة القضائية 1992، عدد 03، الجزائر، ص121.

كما نص في المادة 11 من نفس القانون على: "يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث إذا اعترض ذوو حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة⁵⁸ . "

هذا يعني أن المشرع أسقط اتصال الوفاة بالحادث إذا طلبت هيئة الضمان الاجتماعي تشريح جثة الموظف ورفض ذوو حقوقه ذلك.

❖ إجراءات الوفاة المتعلقة بحادث عمل

بخصوص إجراءات المعاينة والتصريح بالحادث إثر وقوع وكذا كيفية النظر في الملف والحق قد حددها القانون الخص الناشئ عن الوفاة ومبلغ الريع وأداءات الوفاة وشروط الاستفادة⁵⁹ بحوادث العمل والأمراض المهنية 13/83 في القسم الأول من الفصل الأول من الباب الثاني وبالتحديد في نصوص المواد من 13 إلى 26 نذكر منها المادة 13 التي نصت على ضرورة التصريح بالحادث بقولها: يجب أن يتم التصريح بالحادث من قبل

- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل
- صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عمله, لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب أيام العطل.
- هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.⁶⁰

غير أنه في حالة رفض صاحب العمل القيام بإخطار هيئة الضمان الاجتماعي فإنه يمكن لذوي حقوقه التصريح لهذه الهيئة أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل، وذلك في أجل أقصاه أربعة 04 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث.⁶¹

⁵⁸ أنظر المادة 11 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 1811.

⁵⁹ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 112/111.

⁶⁰ أنظر المادة 13 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 1811.

⁶¹ أنظر المادة 14 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. مصدر سابق. ص 1811

كما أنه يجب على هيئة الضمان الإجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة.⁶²

الفقرة الثانية: الوفاة المتعلقة بمرض مهني

يقصد بها الوفاة الناتجة عن تفاعلات أو تسربات المواد أو الروائح أو ما شابهها، والمسببة للأمراض التسمم و التعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص والمؤدية بدورها إلى الوفاة.

❖ إثبات الوفاة المتعلقة بمرض مهني

أولا نص المشرع الجزائري على هذه الحالة في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في الباب الرابع المعنون ب: الأمراض المهنية وبالتحديد في المواد من 63 إلى 72 منه، فبالرجوع إلى المادة 63 نجد أنه عرف الأمراض المهنية على أنها: " تعتبر أمراض التي مصدرها العمل" مهنية كل أعراض التسمم، التعفن والإعتلال التي مصدرها العمل"⁶³

الملاحظ على هذه المادة أن المشرع الجزائري لم يطرح تعريفا جامع مانع للأمراض المهنية، ربما ترك ذلك إلى التنظيمات اللاحقة.

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري أخضع الوفاة المتعلقة بمرض مهني إلى نفس القواعد المتعلقة بحوادث العمل،⁶⁴ مما يعني أن الوفاة المتعلقة بمرض مهني مرتبطة بالوفاة الناتجة عن حادث عمل، يتضح ذلك من خلال نص المادة 71 من نفس القانون التي جاء فيها: "يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث"⁶⁵.

⁶² أنظر المادة 26 ف 2، المصدر نفسه، ص 1812.

⁶³ أنظر المادة 63 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مصدر سابق، ص 1816.

⁶⁴ أنظر المادة 70، المصدر نفسه، ص 1816 .

⁶⁵ أنظر المادة 71 ف 1 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، مصدر سابق، ص 1816.

❖ إجراءات الوفاة المتعلقة بمرض مهني:

تتمثل الإجراءات الواجب إتباعها في الوفاة المتعلقة بمرض مهني في: يجب على العامل المصاب التصريح بكل مرض مهني لدى هيئة الضمان الإجتماعي في أجل أدناه خمسة عشرة 15 يوما، وأقصاه ثلاثة 03 أشهر، التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.

يجب أن يأخذ التصريح بعين الإعتبار و لو كان من باب التأمينات الاجتماعية. هذا فيما يخص الإجراءات أما فيما يخص الحقوق الناشئة عن الوفاة الناتجة عن مرض مهني ومبلغ الريع وأداءات الوفاة، فتخضع لنفس الأحكام المتعلقة بالوفاة الناتجة عن حادث عمل.⁶⁶

الفرع الثاني: العزل والتسريح

أولاً: العزل

1-تعريف العزل

لم يعرف الامر رقم 06/03 العزل إلا أنه إستعمل مصطلح العزل في نوع معين من الفصل من الوظيفة. وظيفة توظيفا خاصا، حيث جاء في المادة 184 من هو غياب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم.⁶⁷

فالعزل طبقا للمادتين المذكورتين هو فصل موظف نهائيا وبشكل دائم من الوظيفة العمومية، بسبب الغياب عن منصة لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر السلطة التي لها صلاحية التعيين.⁶⁸

⁶⁶ أنظر المادة 71 ف 2، المصدر نفسه، ص 1816.

⁶⁷ ورد مصطلح العزل في الامر رقم 06-03 ثلاث مرات في المواد 184، 216، 185.

⁶⁸ بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 393.

2- شروط العزل

نصت المادة 184 من الامر رقم 06/03 على أنه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الاقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها الصلاحية التعيين إجراء سبب إهمال المنصب بعد الأعذار، وفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم.⁶⁹

ومن خلال القراءة القانونية لهذه المادة يمكن استنتاج شروط العزل وفق كما يلي

أ- غياب الموظف عن العمل

المادة السابقة الذكر أن العدل لا يطبق إلا إذا تغيب الموظف عن العمل، المقصود من غياب هو غياب جسماني، في الحاضر الذي يرفض ممارسة ، فلا يكون في حكم المتخلي عن المنصب، فهو يخضع للنظام التأديب المعمول به، تابعوا على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة إليه، واجب القانون المنصوص عليه في المادة 47 من الامر رقم 06/03.

والجدير بالتنبيه أن الغياب لا يخص فقط الموظف الموجود في وضعية الخدمة، الموظف الذي يوجد في وضعية قانونية أساسية أخرى إذا لم يلتحق بمنصبه وفق ما حدده قرار الإحالة إلى الوضعية القانونية الاساسية، إتخذ في حقه إجراءات العزل.⁷⁰

ب- أن يكون غياب الموظف لمدة لا تقل عن 15 يوما متتالية

يفهم من عبارة المادة السابقة الذكر أن الغياب المعتبر كسب لعزل الموظف يجب أن يكون لمدة 15 يوما على الاقل، وأن يكون الغياب للمدة المذكورة متتالية، تغيب الموظف لمدة خمسة أيام مثلا، ثم بأشر مهامه، ثم تغيب لمدة 10 أيام اخرى لا يمكن إعتبار ذلك غيابا يقضي إلى العزل، وعليه في الغياب المتقطع لمدة أقل من 15 يوما لا يؤدي إلى العزل، موظف المتغيب يخضع إلى النظام التأديبي نتيجة إخلاله بواجب تأدية المهام الموكلة إليه مع الخصم من راتبة عن الايام التي تغيب فيها عن العمل.⁷¹

⁶⁹ سعيد مقدّم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول في منظور سير موارد البشرية واخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 335.

⁷⁰ القرار رقم 164 المؤرخ في 1_6_1999 يتعلق بالإحالة على الاستبعاد.

⁷¹ المادة 207 رقم 06-03، مرجع سابق والمادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 17_321 المتعلق كيفية عزل الموظف بسبب اعمال المنصب، مرجع سابق.

ج- أن لا يكون للموظف المتغيب عذرا مقبولا

نصت المادة السابقة الذكر صراحة على أن الغياب المعتبر كسب لعزل الموظف هو غياب غير مبرر، فإذا تغيب الموظف لمدة المذكورة بمبرر مقبول قانونيا، فلا يتم عزله، لأنه لم يهمل منصب.

فسالة المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 المتعلق بكيفية عزل الموظف بسبب إهمال منصب بالمبرر المقبول بكل مانع أو حالة قوة قاهرة عن إرادة المعني بشروط اثباته بالطرق القانونية، ويرتبطان على وجه الخصوص فيما يلي

- الكوارث الطبيعية
- العجز البدني عن مرض أو حادث خطير
- متابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمل.

د- إعدار الموظف المتغيب

اشتطت المادة السابقة الذكر صراحة اعذر الموظف المتغيب قبل الشروع في إجراءات العزل وعليه، فالعزل الذي يتم دون الاعذار لا عبرة له، ويعتبر عزلا تعسفيا مخالفا للقانون، ويبدو أن العبارة التي قصدها المشرع من هذا الشرط تنبه الموظف لخطورة العمل الذي أقدم عليه، فهو يعرض سير المرفق العام للظل، ويعرض نفسه للخطر الفصل من الوظيفة.⁷²

⁷² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول في منظور سير موارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق،

3- أنواع العزل

يعتبر العزل من الحالات القانونية التي تنهي العلاقة الوظيفية للموظف العام من الوظيفة، وهو من أخطر الإجراءات الإدارية تعددت أنواعه

❖ نهاية الوظيفة بسبب إهمال المنصب

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

في حالة إهمال منصب يترتب على كل غياب غير مبرر للموظف وتتجاوز مدته 48 ساعة، يوجه له تنبيه اي إذار مع إشعار بالاستلام يلتحق بعمله وإذا لم يستجيب بعد انقضاء مدة 48 ساعة من تسليمه رسالة الاعذار تحال الوضعية الى لجنة الموظفين.⁷³

وجاء المنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/21 المتعلق بالإجراءات الخاصة الاجراءات الموجه للموظفين المتخليين عن مناصب عملهم، يكون بإرسال اذارين الأول والثاني في خلال 48 ساعة الى اخر عنوان معروف به الموظف مؤشرا عليه منه مصالح البريد، وخلال توقيف المعني بالامر لا يتقاضى أي راتب ماعادا المنح تطبيق للمادة 130 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 1985/3/29 وبعد مرور مدة شهرين من تاريخ التوقيف ولم يلتحق بعمله يترتب عليه العزل وفي حالة إذا قدم الموظف طلب الاعادة الى منصبة خيانه فترة توقيفه عن العمل يمكن أن يعاد ادماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية في وضعيته لا يمكن أن تعرض على لجنة تأديبية إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة وفي هذا الحالة الاخيرة الادارة واللجنة التأديبية التحقق الاسباب التي قدمها الموظف، وذلك إما تأكيد قرار العزل المتخذ من طرف الادارة أو لتأجيلها وتعتبر فترة الغياب هذه كفترة غير مؤديها ولا يحق له أن يتقاضى أجرا.

المادة 136 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 1985/3/23 المرضي سبق ذكره والمنشور 1024 المؤرخ في 1993/12/11 لكيفيات تطبيق أحكام مرسوم 59/85 نسيمه المادة 136 منهم عدم الالتحاق بعد نهاية مدة الإحالة على الاستدعاء، عند انتهاء مدة الإحالة

⁷³ مهنا محمد فؤاد، صالح اداري وتطبيقاته في ضوء علم التنظيم والإدارة، دار المعارف 1978، القاهرة، مصر،

على الاستدعاء في أي حالة من الحالات التي ذكرناها سابقا ولم يتقدم الموظف بطلب إعادة إدماجه في اجال القانونية يعتبر متخليا عن منصبه ومهملا له ونتيجة لذلك يمكن لأدارة عزله بعد القيام بالإجراءات القانونية المعمول به.⁷⁴

❖ الحكم على الموظف بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف والامانة:

إن خدمة الموظف تنتهي كذلك بالحكم عليه في عقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، وقد نصت على هذه الحالة المادة 174 من الامر 03/06 التي تقضي في فقراتها الأولى بأنه يوقف قرار الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه في ما نصت الفترة الأخيرة من ذات المادة على أنه في كل الاحوال لا تسوى وضعيته الادارية الا بعد أن يصبح الحكم مترتب على متابعات نهائيا.⁷⁵

❖ إنهاء الوظيفة بسبب فقدان الحقوق المدنية

إن فقدان الموظف لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي (الانفاق الاحتياطي) أو الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه يؤدي الى إنهاء علاقته الوظيفية. أما إذا ثبتت براءته بموجب حكم قضائي نهائي يمكنه العودة الى منصب عمله مع تعويده عن فترة التوقيف الاحتياطي اذا استلزم الأمر.⁷⁶

❖ نهاية الوظيفة بسبب فقدان الجنسية

- يفقد كل موظف الجنسية الجزائرية في الحالات التالية
- اكتساب عن الطوعية الأجنبية واذا له بموجب تخلي عن الجنسية الجزائرية
- عدم استجابته للإنذار الذي وجه له من الحكومة الجزائرية للتخلي عن الوظيفة في بلد اجنبي عويته في منظمة دولية الجزائر ليس عضوا فيها.

⁷⁴ المادة 2_62 من الأمر 133_66 واكدته مشاريع في قانون العقوبات الصادر بالأمر رقم 56_66 المؤرخ في 8 جوان

1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم اذ نص في المادة 09 ضمن العقوبات التكميلية.

⁷⁵ المادة 147 من الأمر 06/03.

⁷⁶ علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 46.

- المرأة الجزائرية التي جنسية زوجها الاجنبي واذن لها ابن في التخلي على الجنسية الجزائرية⁷⁷
- حالات التي إذا ما توفرت اجداها في مواطن وفقد جنسية تؤدي بالضرورة الى إنهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعني.

سبب التجريد من الجنسية

- يفقد الموظف وظيفته ومتى تم تجريده من الجنسية ويكون التجريد وفق حالات التالية
- صدور حكم جزائري من عمل بعد جنائية أو جنحة تمس بأمن الدولة
 - تهرب عن قصد من أداء واجب الخدمة الوطنية
 - إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة اجنبية.⁷⁸

⁷⁷ نفس المرجع السابق، ص 46.

⁷⁸ احميه سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص 122.

ثانيا: التسريح

1-تعريف التسريح

أولاً: في اللغة

من سرح سروحاً: خرج بالغايات وسرح الشيء: ارسله وتسريح من المكان: ذهب وخرج، واطلق سراحة: خلى سبيله، وسرح المرأة: طلقه أي أخلى سبيله وتركه، ومنه يقال: سرح العامل أي أخلاه من عمله.⁷⁹

ثانياً: اصطلاحاً

بالرجوع إلى الأمر 03/06 يلاحظ غياب واضح لتعريف التسريح، وهذا لا يقتصر على هذا الأمر فقط، بل كل القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العمومية لم تضع تعريفاً للتسريح وبتتبع مصطلح التسريح في الأمر 03/06 لوحظ أنه ورد أربع مرات في المادة 85 عدم نجاح العون المتربص في فترة التربص، التسريح دون اشعار مسبق أو تعويض وفي المادة 163 كجزاء من الدرجة الرابعة، وفي المادة 185 التي سلطت جزاء الاقصاء مدى الحياة من التوظيف في الوظيفة العمومية بالنسبة للموظف الذي كان محل التسريح، واخيراً في المادة 216 كتب من اسباب نهاية العلاقة الوظيفية.

وبناء على ما سبق في التسريحة هو فصل الموظف من هي لسبب لا يرجع إلى إهمال المنصب، بموجب قرار مقرر تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين.⁸⁰ ويعرف أيضاً على أنه وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصل وإنهاء العلاقة التي تربطها بأحد أعوانا طابع تاديبية بالضرورة.⁸¹

⁷⁹ ابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، ص 250.

⁸⁰ د. بوطبه مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03-06، مرجع سبق ذكره، ص 395.

⁸¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

2 - أنواع التسريح

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

2-1- التسريح التأديبي

تقتضي دراستنا للتسريح التأديبي التطرق الى تعريفه ثم الى خصائصه الذاتية المميزة له

❖ تعريفه

لم يتعرض الامر رقم 03/06 الى تعريف التسريح التأديبي، فلقد نصت المادة 163 على أن التسريح جزاء من الجزاءان الدرجة الرابعة المحددة في المادة 181 من الامر المذكور، كما أن المادة 185 منه الاخصاء الموظف الذي كان محل التسريح من التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية.

بناء على أحكام القانونية الواردة في المواد 185/181/163 يمكن القول أن التسريح تأديبي هو فصل الموظف الذي أخطأ المهنية من الدرجة الرابعة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد الاخذ برأي الملزم غير متساوية الاعضاء مع عدم امكانية توظيف الموظف المسرح في الوظيفة العمومية من جديد.

❖ الخصائص المميزة للتسريح التأديبي عن باقي أنواع التسريح:

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

أ- التسريح التأديبي جزاء تأديبي

يمكن استنتاج هذه الخاصية من المادة 163 من الامر رقم 03/06 حيث صنفت التسريح جزاءات الدرجة الرابعة، وليس على الموظف الا اذا ارتكب خطأ مهنيا دسما من الدرجة الرابعة طبقا لما ورد في المادة 181 من الامر المذكور.

ب- تسريحة تأديب المرتبط بارتكاب خطأ مهني جسيم

لا تملك السلطة التي لها صلاحية التعليم توقيع الجزائر للتسريح إلا إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيا دسيما من الدرجة الرابعة وفقا ما حددته المادة 181 من الامر رقم 03/06.

ج- تمتع الموظف في التصريح التأديبي بالضمانات التأديبية المقررة يتمتع الموظف قبل توقيع جزاء التسريح التأديبي عليه بالضمانات التأديبية مكفولة قانونيا، كتبلة المنسوبة إليه وإطلاعها على ملفه التأديبي.⁸²

2-2- التسريح غير التأديبي

تطرقنا في دراستنا لتسريح الغير تأديبي إلى تعريفه وللخصائص المميزة له .

⁸² بوطبه مراد، نظام الموظفين من خلال الامر رقم 06-03، مرجع سابق، ص 396.

❖ تعريفه

اغلق الامر 03/06 مسألة تعريف التسريح الغير تأديبي، حتى هذا المصطلح لم يستعمله ، اطلق مصطلح التسريح دون تمييز بين نوعه، فمن خلال السياق فقط يفهم التسريح التأديبي والتسريح الغير تأديبي، فلقد نص على التسريح الغير تأديب في المادة 85 منه حيث اقرب تسريحة العون المتربص عدم نجاح فترة التربص دون اشعار أو تعويض مسبق.

كما نصت المادة 216 على تسريح ضمن الاسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة، ولفظ التصريف في المادة المذكورة جاء عاما يشمل التسريح التأديبي والغير تأديبي.

وإستنادا إلى ماسبق ذكره يمكن تعريف التسريح الغير تأديبي على أنه " الموضحة بسبب قانون غير تأديبي، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويمكن الموظف المسرح الترشح الوظيفة العمومية من جديد."

❖ الخصائص المميزة لتسريح الغير تأديبي

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

أ- التسريح الغير تأديبي ليس جزاء تأديبيا

كما سبق الاشارة رقم 03/06 التسريح كجزاء تعذيب بارتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة، وعليه في التسريح الغير تأديبي ليس جزاء تأديبيا، وإنما يقوم على أساس تحقيق المصلحة العامة سبب من الأسباب القانونية التي تستلزم التسريح القدرة الصحية للموظف أو نقص كفاءته.

ب- التسريح الغير تأديب لايقوم على أساس الخطأ المهني

أن تقرير تسريح الموظف بغير الطريق التأديبي لا يقوم على أساس الخطأ المهني، لأن الموظف يسرح في هذه الحالة بدون أن يرتكب أي خطأ، فتسريحة يقوم على أساس تحقيق المصلحة العامة دواعي تستلزم فصل الموظف.

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

نص المادة 185 من الامر رقم 03/06 على أنه " الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية" أن التسريح الذي يمنع من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية هو التسريح التأديبي "عقوبة التسريح"، وعليه فتسريح الغير تأديب لا يمنع من الترشح للوظيفة العمومية متى توفرت في الموظف المسرح الشروط القانونية.

د- عدم تمتع الموظف بالضمانات التأديبية في التصريح الغير التأديبي

بما أن التصريح الغير تأديبي يدخل ضمن السلطة التقديرية للسلطة الرئاسية ضمن شروط معينة، وأن لا يستند إلى وجود خطأ مهني، فإن الموظف المسرح لا يتمتع بالضمانات التأديبية قرر في حالة تأديب.⁸³

- الفرق بين العزل والتسريح

إن أسباب إنهاء الخدمة عديدة ومتنوعة منها التأديبية ومنها غير التأديبية حددها المشرع في المادة 216 من الامر 3/6 السابقة الذكر اذا دققنا في العزل والتسريح نجده ما يختلفان في السبب وإجراءات توقيعهما ويتحددان في الآثار المترتبة عنهما وذلك من خلال عدة جوانب من حيث الأسباب من حيث الإجراءات من حيث الأثر.

⁸³ المواد 165 و 196 و 175 من الامر رقم 03-06، مرجع سابق، ص 15.

• من حيث الأسباب

إن التصريح هو عقوبة من الدرجة الرابعة حسب المادة 163 من الأمر 6/3 تسلط على الموظف عند ارتكابه أخطاء من نفس الدرجة المنصوصة عليها في المادة 181 السابقة الذكر والتي تعتبر هي السبب الاساسي لتوقيع عقوبة التسريح. أما العزل فهو نتيجة للتخلي أو الإهمال إهمال منصب في السلطة المختصة بالتعيين تقوم بعزل الموظف في حالة إهماله لهذا حسب المادة 184 من نفس الأمر التي تنص إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعذار ووفق كيفية تحدد عن طريق التنظيم.⁸⁴

• من حيث الإجراءات

بالنسبة للتسريح يجب احترام جملة من الاجراءات التأديبية من بينها اختار المجلس التأديبي وإجراء مداولات بالمجلس التأديبي وايضا منح الموظف مجموعة من الضمانات من بينها إعلامه بالتهمة المنسوبة اليه الاطلاع على الملف تأديبي ومنحه حق الدفاع عن نفسه وايضا يجب الرجوع الى اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة حسب ما بينته المادة 165 من الامر 3/6 ورايها الزامي سلطة التعيين فهي تعتبر ضمانة اساسية لحماية الموظف من تعسف الادارة.⁸⁵

⁸⁴ المادة 154 من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام

للووظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 46 المؤرخ في 2006.

⁸⁵ المادة 165 و 157 من الأمر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام

للووظيفة العمومية، مرجع سابق ذكره.

• من حيث الأثر

إن العزل والتسريح يتفقان من حيث الأثر وهذا حسب ما نصت المادة 185 من الأمر ستة ثلاثة لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية وأيضاً يتفقان في أن كلاهما من أسباب إنهاء الخدمة التامة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف حسب منصت عليه المادة 216 من الأمر ستة ثلاثة. مما نستنتج من هذا التمييز ان عقوبة التسريح مع الإشارة المسبق والتعويضات فيؤدي إلى فقدان صفة الموظف العمومي بمجرد توقيعها على الموظف المرتكب للخطأ فلا تبقى له مكانة في الوظيفة التي كان يباشرها إلى أن التسريح لا يترتب عنه فقدان حقه في المعاش إلى أي أن السنوات السابقة التي أداها في الخدمة تحسب له في معاشه بعد وصول السن القانونية للتقاعد وعقوبة التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير التعويضات وهي عكس العقوبة السابقة إذ بمجرد توقيعها يفقد الموظف حقوقه في المعاش ويصبح كأنه لم يؤدي أي خدمة في المؤسسة التي صرح منها.⁸⁶

⁸⁶ لزمذ الريقت، نهاية الحياة الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2014-2015، ص 96.

المبحث الثاني: الأسباب القانونية المؤقتة لإنقضاء المسار الوظيفي للموظف العمومي

قد تواجه حياة الموظف ظروف استثنائية أثناء مساره المهني تتطلب تفرغه التام للانشغال بها، والإلمام بمقتضياتها والعمل على مسايرتها، ومراعاة لهذه الظروف تدخل المشرع الجزائري ونظم مختلف الوضعيات التي قد تعتري الموظف العام ووضعها في إطار قانوني. وقد نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول على الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام في الباب السادس منه، وحددها بخمس (05) وضعيات خصص لكل وضعية، فصل، وهي الوضعيات المحددة في المادة 127 من الأمر 06/03 كما يلي: القيام بالخدمة الانتداب، خارج الإطار الإحالة على الاستيداع الإحالة على الخدمة الوطنية. من خلال النص القانوني سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين

المطلب الأول: حالات الإنتداب و الاستيداع

المطلب الثاني: وضعية الموظف خارج الإطار واتجاه القيام بالخدمة الوطنية

المطلب الأول: حالات الإنتداب والإستيداع

الفرع الأول: الانتداب

1-تعريف الانتداب

أ- تعريف الانتداب في ظل الأمر 66- 133: جاء في نص المادة 41 من الفصل الثاني الأمر 66- 133 بعنوان اللاحق كما يلي: في هذا الاطار من حقوقه في الترقية والتقاعد.

تعريفه في الأمر 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فعرفه في المادة 135 منه « بأنه احالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الاصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة الإستفادة من هذا السلك من حقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الادارة التي ينتمي إليها.»⁸⁷

ب- تعريف الانتداب الفقهي: نتعرف في هذه الفقرة إلى بعض التعريف الفقهي التي قدمها بعض الفقهاء عرفه الدكتور النواف كنعان كما يلي: يعني الانتداب قيام الموظف بصفه مؤقتة وتنفيذ القرار من السلطة المختصة بمباشرة الأعمال ووظيفة أخرى في نفس الدرجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة سواء كان ذلك في الدائرة أخرى غير دائرته أو في وظيفة أخرى في دائرته نفسها.

عرفه محمد أنس قاسم: أنه حالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الإستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية في التقاعد.⁸⁸

⁸⁷ المادة 133 من الأمر 19-13، المرجع السابق، ص2.

⁸⁸ نواف كنعان، القانون الإداري، المرجع السابق، ص2.

2- أنواع الانتداب

أن أنواع الانتداب مختلف عبرت عنها صراحة المواد 134- 135 من الامر 06-03 متضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي نصت على الحالتين أساسيتين هما الإنتداب قوة القانون والإنتداب بناء على طلب الموظف ومن خلال هذا سنتطرق أولاً إلى حالة الإنتداب قوة القانون وحالة الإنتداب الموظف بناء على طلبه .

أولاً- الإنتداب بقوة القانون

تتعلق بمراعاة حق الموظف في المشاركة السياسية أو تمثيلة وكذا الحق في متابعه التكوين الذي يعود بالفائدة على الموظف والمرفق العام يرفع مستوى الأداء خاصة عندما يهدف الإنتداب إلى حاجة المرفق إلى موارد بشرية التي تضمن بكثافتها ضمان سيرورة المرفق العام.

أ- حالات الخاصة يتم إنتداب فيها الموظف بقوة القانون

1- الإنتداب من أجل عهدة إنتخابية أو تمثيلة هي أو لمنصب وظيفة عليا: فبالرجوع الأحكام المادة 134 من الأمر 06-03 نجد بأن حالات الإنتداب بقوة القانون تكون للأسباب التالية:

- من ممارسة المهام بصفته عضوا في الحكومة وذلك كان يتم تعيينه كوزير أو عضو بالوزارة أو وزير المنتدبا أو كاتباً الدولة أو مكلف بالمهمة.
- الإنتداب من أجل العهدة انتخابية دائمة في المؤسسة الوطنية أو جماعة اقليمية: من أجلي تمكين الموظف من ممارسة مهام بصفة منتخب في المؤسسات الوطنية أو الجماعات المحلية كان يتم انتخابيه كرئيس للمجلس الشعبي البلدي أو الولائي في واحد من هذه الوضعية الإنتداب بقوة القانون وذلك لتكريس لما نصت عليه المادة 56 من الدستور 1996 « لكل مواطن الحق في أن ينتخب او ينتخب».

- تمكينه من ممارسة وظيفة عليا أو منصب عال في المؤسسة أو إدارة عمومية اخرى: وذلك طبقا للقائمة الوظائف العليا للدولة التي أوردها المرسوم التنفيذي رقم 90-277 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الذي يحدد الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية بخصوص بالمناصب العليا.
 - الإنتداب من أجل عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به: نقطه المادة 134 من الأمر 06-03 على الانتداب بقوة القانون في حالة ممارسة الحق النقابي الذي يعد من الحقوق المكرسة دستورية بموجب المادة 56 من الدستور 1996 والتي جاء فيها « الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين».
 - الإنتداب من أجل تمثيل الدولة المؤسسات والهيئات الدولية: كثيرا ما يتم الإنتداب بعض الموظفين العموميين من أجل تمثيل الدول التي ينتمون إليها في المؤسسات والهيئات الدولية.
- ويقصد بالهيئات الدولية والمؤسسات الدولية تلك المؤسسات التي تنشأها مجموعة من الدول على وجه الدوام الاطلاع بشأن شؤون الدولية العامة المشتركة.
- الإنتداب من أجل تكوين او الدراسة: حيث تعتبر هذه الحالة من الحالات التي نص عليها المادة 134 من الأمر 06-03 السابقة الذكر وذلك من أجل تمكين الموظف من متابعة التكوين المنصوص عليه في القوانين الأساسية خاصة أو متابعة التكوين أو الدراسات ابن ما لم يتم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي التكوين حيث نصت عليه المادة 104-105 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، بهدف إلى شد الحاجة الفنية.

ثانيا- الانتداب بناء على طلب الموظف:

1- الإنتداب بطلب موظف من أجل متابعة أو ممارسة نشاطات لدى مؤسسة عمومية أخرى:

○ قد نصت المادة 135 من الأمر 06-03 على أن ينتدب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة النشاطات لدى مؤسسة عمومية اخرى، وفي رتبته غير رتبته الأصلية فيقوم الموظف في هذه الحالة بتقديم بطلب وفق الأشكال المقررة يتضمن جميع المعلومات الخاصة به وبالجهة التي يشغل فيها وظيفته وكذا الجهة المراد الإنتداب إليها.

2-الإنتداب بطلب من الموظف لتمكينه من وظيفة التأطير لدى مؤسسات أو هيئات عامة: وهي الهيئات التي تمتلك الدولة كراس مالها ، فيلتزم الموظف المنتدب بناء على طلبه إلى ممارسة نشاط التأطير التكويني لمشاريع أو لحد العمال واطارات يشترط ان تكون الهيئة العمومية المنتدب إليها تمتلك الدولة رأس مالها أو جزء على الأقل.

3-الإنتداب من أجل ممارسة مهمة في إطار التعاون لدى المؤسسات أو هيئات دولية: عليه المادة 135 من الامر 06-03 غير أن هذه الفقرة جاءت غامضة بنصها على انه في إطار التعاون الدولي الذي عادت ما يكون بناءا على رغبة المؤسسات والهيئات الإدارية. في ما بينها من أجل بعض الموظفين التابعين لها في وضعية الإنتداب من أجل التعاون والتبادل.⁸⁹

2-إجراءات الانتداب ومدته

⁸⁹ المادة 134 من الأمر 06_03 ، الفقرة1، المرجع السابق، ص 23.

_ يتم تجسيد الإنتداب بنوعه السابقين بقرار إداري فردي صادر عن السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة الدنيا قدرها 6 ستة أشهر ومدة القسوة قدرها 5 خمسة سنوات كما نصت على ذلك المادة 136 من الأمر 06-03 الذكر.

_الاستثناءات المقررة بالخصوص المدة

• لا تسري أحكام المادة 136 السابقة ذكرها بخصوص المدة المقررة على الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نص القانون أي على الإنتداب بقوة القانون فالعبرة بمدة الشغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي يتم الإنتداب من أجلها الفقرة من المادة 136

_القواعد التي يخضع لها الموظف أثناء مدة الإنتداب

• يخضع الموظف المنتدب بالقواعد التي تحكم منصب أو وظيفته تعود التي ينتدب إليها كما يخضع في مجال التقييم يتقاضى للإدارة العمومية المؤسسة العمومية أول الهيئة التي انتدب إليها.⁹⁰

3- الشروط القانونية لوضعية الإحالة على الإنتداب

❖ الشروط المتعلقة بالموظف المنتدب

⁹⁰ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص112.

يشترط في الموظف الذي يراد انتدابه الشروط التالية:

أولاً : أن يكون الشخص المنتدب يحمل صفة الموظف العمومي: المادة 04 من الامر 03-06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية « موظف كل عون عين في الوظيفة العمومية الدائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري».

ثانياً: أن يكون الموظف في حالة الخدمة الفعلية في سلكه الأصلي: ويعني ذلك أنه لا يجوز الانتداب على الانتداب السابق ولا الانتداب على الإستدعاء الأمر الذي يستوجب قضاء الحد الأدنى في حالة الخدمة الفعلية قبل الإحالة على الانتداب.

ثالثاً: مؤهلات الموظف العمومي: وهذا ما نجد نصه في المادة 100 من المرسوم خاص 85-95 حيث تنص على أنه لا يحق أن يندب إلا العمال الذين تتوفر الشروط الشهادات العملية أو المؤهلات التي تسمح لهم بأن يلحق بالسلك ويرتب على الأقل في السلم 13.

❖ الشروط المتعلقة بالجهة الإدارية المعنية بالانتداب

أولاً: إقرار وضعية الانتداب من الجهة الإدارية المختصة: فبالنسبة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 الصادر بتاريخ 1966-6-2 للوظيفة العمومية لسنة بصدور من الوزير المختص بعد أخذ الرأي الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ووزير المالية بحكم القانون لممارسة المهام العضوية في المجلس الوطني أناديك أو في المنظمات التي تدير الحزب. ثانياً: إستشارة لجنة متساوية الاعضاء فباعتبار أن وضعية الانتداب تدخل ضمن المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين فإن استشارة اللجان المتساوية الاعضاء بشأن الوظيفة الانتداب تكون إجبارية في الحالات التي تكون بطلب من الموظف انعود إلى السلطة التقديرية فيها للجهة الإدارية المعنية بالانتداب منحه المادة 64 من نفس الأمر 06-03 على أن هذه اللجان تنشأ في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين كما تتمتع بصلاحيه الترسيم وبصلاحيها التأديبية بصفتها مجلس التأديبي.

▪ المادة 68 من الامر 06-03 السالف الذكر على كيفية الانتخاب أعضاء اللجان الادارية متساوية الأعضاء.

❖ الشروط العامة الأخرى

- عدم تجاوز المدة المحددة قانونا وضعية الانتداب بطبعتها مؤقتا ولا يجوز البقاء في هذه الوضعية أكثر من المدة المحددة قانونا في الامر 66-133 حددت مدة الانتداب بأنها لا يمكن أن تتجاوز كأقصى حد خمسة سنوات قابلة للتجديد.
- أما في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام بالوظيفة العمومية فقد نصه المادة 163 من هو على أن يكرس الانتداب لمدة قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمسة سنوات.
- عدم جواز الانتداب الموظف إلى الوظيفة أقل في الإنتداب لا يكون إلا للوظيفة من نفس الدرجة أو الوظيفة تعلوها مباشرة أو وظائف أو مناصب عليا حيث لا يضار الموظف من قرار الانتداب.⁹¹

الفرع الثاني: الإحالة على الإستيداع

⁹¹ هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 171.

إن الإنسان بطبعه دائما يهوى التنقل و التجول بدافع الاستكشاف باحثا عن مستقبل أفضل قد ينجر عنه الأفضل أو العكس غير انه لايميل من البحث لكن لخوفه من فقدان المنصب الذي بين يديه جعل المشرع حلول مثل الاستيداع .

1-تعريف الإستيداع

الإحالة على الإستيداع هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله، ويترتب على ذلك الكف عن أجره وتوقف استفادته من الحقوق المتعمقة بالترقية والأقدمية والتقاعد؛ إلا أن المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قبول الإحالة على الإستيداع .

أما المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 لم يأتي بتعريف جديد لحالة الإحالة على الإستيداع وإنما حدد الجهة التي تقرره ومدته وبعض الحالات الأخرى في المواد من 112 إلى 115 معتمدا في ذلك على القانون 06/82. وهنا نطرح السؤال ماهي حالات الإستيداع التي تطرق لها المشرع حتى يكون لموظف حق معرفة ماله و ما عليه.⁹²

2-حالات الإحالة على الإستيداع

- تتجلى حالات وضعية الإحالة على الإستيداع لأحد الأسباب التالية
- في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأطفال .
 - للقيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة.
 - للسماح لموظف لاللاتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي يمارس فيه المعني بالأمر .

⁹² المادة 15 و المادة 22 من الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمنف الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم ج ر العدد 105 الصادرة في 18ديسمبر 1970 ، 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 المتضمنف قانون العقوبات (ج ر رقم 47) المعدث و المتمم ، الصادرة في 12-07-1.

• للسماح للموظفة بتربية أحد أبنائها يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بإعاقة تتطلب علاجاً مستمراً⁹³.

• لأغراض شخصية، بعد سنتين أقدمية.

3- شروطها و إجراءاتها

يتطلب قبول الإحالة على الإستيداع شروط منها أن يكون الطلب من الموظف و تقرر قانونيا الحالات 1,3,4 ، و تمنح في الحالتين 2,3 المذكورتين سابقا بعد الموافقة المسبقة للجنة المتساوية الأعضاء 2-2.

بعد تعرفنا على شروط الإستيداع يتبادر إلى الذهن مدة هذا الإستيداع هل محدد أم غير محدد المدة لذا توجب علينا أن نزيل الضباب عن الموظف.⁹⁴

4- مدة الإحالة على الإستيداع

يجب أن يعرف الموظف أنه تمنح مبدئيا الإحالة على الإستيداع 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 الإستيداع للأغراض شخصية فإنها تحدد مدة سنة على الأكثر بعد سنتين أقدمية عامة وتجدد مرتين إذا ما توفرت الشروط التالية: الإستفادة من فترة ثانية يمكن إقرارها بعد مضي خمسة سنوات خدمة فعلية. ويمكن تجديدها بنفس الشروط لفترة ثالثة و أخيرة خلال كامل المسار المهني.⁹⁵

⁹³ هاشمي خريفي ، الوظيفة العمومية عمى ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2010 الجزائر، ص65.

⁹⁴ هاشمي خريفي، مرجع سابق ، ص67

⁹⁵ أنظر المادة 51 من القانون 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 ، يتعلق بعلاقات العمل الفردية.

5- إجراء تجديدها وإعادة الإدماج

من أجل تجديد الإحالة على الإستيداع يتوجب على الموظف الذي في حالة الإحالة على الإستيداع 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 الإستيداع للأغراض شخصية وذلك في رتبته الأصلية أو منصب مماثل حتى لو كان زائد على التعداد.⁹⁶

⁹⁶ أنظر المواد 146 و147 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

المطلب الثاني: وضعيات الموظف خارج الإطار واتجاه القيام بالخدمة الوطنية

الفرع الأول: وضعية خارج الإطار

تعتبر هذه الوضعية من بين الوضعيات التي يؤديها الموظف بصفة مؤقتة خارج الوظيفة الأصلية، وتكون بطلب من المعني بعد استنفاذه لحقه في الانتداب، ويتم وضع الموظف في هذه الوضعية لفترة زمنية محددة

1-تعريف وضعية خارج الاطار

عرفتها المادة 140 من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية بأنها: " وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن ان يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في اطار احكام المادة 135 أعلاه، في الوظيفة لايحكمها هذا القانون الأساسي. " يتقاضى الموظف الموجود في حالة خارج الإطار راتبه من قبل مؤسسة أو التي وضع لديها في هذه الوضعية، ويتم تقييمه من هذه الأخيرة، كما يعاد إدماجه عند إنقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد.⁹⁷

2-سلطة اتخاذ القرار الوضع خارج الإطار ومدته

منصة المادة 141/2 من القانون الاساسي العام الوظيفة العمومية على " تكرر وضعيه خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز خمسة سنوات". تشبه هذه الوضعية، بالنظر إلى السلك الأصلي نوعا ما وضعية الحالة على الإستدعاء بإعتبار الموظف في هذه الحالة يفقد حقوقه في المرتب والترقية في الدرجات والتقاعد، وبالنظر إلى الهيئة المستقبلية، فإن هذه الوضعية تشبه وضعية الإلتداب وقد تعتبر امتداد لهم⁹⁸.

⁹⁷ المادة 140، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

⁹⁸ أراب نوال، و معيز كريمة، مرجع السابق، ص 44.

الفرع الثاني: وضعية الموظف العمومي للقيام بالخدمة الوطنية

جاء بموجب الأمر صفر ستة صفر ثلاثة المؤرخ في 15 جويلية 2006 متضمن القانون الأساسي العامل الوظيفة العمومية في الفصل الخامس منه و المعنون: "... وضعية الخدمة الوطنية". في مواده 154 -155. وأنه يوضع الموظف المستدعى الأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية يحتفظ مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية للموظف في مدة الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد .

1-تعريف حالة الخدمة الوطنية

وضعية الموظفين الذي تم استدعائهم لأداء الواجب الخدمة الوطنية طبقا للقانون، إذ يبقى فيها الموظف محتفظا بكامل حقوقه المتعلقة بالترقية في الدرجات والتقاعد وبعد إدماجه فور اتمام مدة الخدمة في رتبته الأصلية.⁹⁹

موظف على الخدمة الوطنية بقرار فردي المال للتأشيرة ثم يمضي من طرف السلطة التي لها صالحية التعيين، برقم القرار في سجل المخصص لهذا الشأن، ترسلون نسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية، اول مصلحة المحاسبة للتكفل و النسخة الى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للرقابة اللاحقة في خلال 10 أيام ابتداء من التاريخ التوقيع على القرار.¹⁰⁰

⁹⁹ بن يزه فتيحة، الوضعية القانونية للموظف العمومي وحركة النقلية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة للناس شهادة

نصير في نظام ل م د، جامعه عبد الحميد بن باديس كلية العلوم والحقوق السياسية مستغانم، قسم القانون العام، تخصص ادارة عامة، السنة الجامعية 2016 /2017، ص31.

¹⁰⁰ اعراب نوال، ومعيذ كريمه، المرجع السابق، ص21.

2- حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية

عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد ادماج الموظف في رتبة الأصلية بقوة القانون ولو كان العدد زائداً، بل وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل التجنيد، إذا كان المنصب شاغراً أو في منصب المعادلة، طبقاً لنص المادة 155 من نفس الأمر، وبالرجوع إلى الأحكام المادة 117 من المرسوم 85-95 التي تنص على: "تدخل المادة الخدمة الوطنية في حساب التعويض عن الخبرة، على أساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في المادة 75.¹⁰¹

¹⁰¹ بن يزه فتيحه، نفس المرجع، ص33.

خلاصة الفصل

من خلال عرض الأسباب القانونية المؤدية إلى انقضاء المسار المهني للموظف التي نص عليها المشرع الجزائري صراحة في المادة 216 من الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ثبت أنه تم تقسيمها إلى أسباب عادية وأخرى غير عادية. وتتمحور الأسباب العادية في أن انقضاء العلاقة الوظيفية فيها يكون بناءً على طلب الموظف، أو بقوة القانون، ورغم ارتباط هذه الأسباب بظروف وبواعث مختلفة وخضوعها لأحكام مميزة، إلا أنها تلتقي تحت قاسم مشترك مفاده: أن الموظف لا يجوز أن ينقطع عن الخدمة بمحض إرادته المنفردة، وأن فض العلاقة التي تربطه بالإدارة لا يمكن أن تأتي إلا بمقتضى قرار إداري، أما بالنسبة للأسباب غير العادية فانقضاء الرابطة الوظيفية فيها يكون بمحض إرادة الموظف العام، بمعنى أنه يجوز له فض العلاقة التي تربطه بالإدارة بمحض إرادته دون تقديم طلب، ودون الحصول على موافقة الإدارة، كما يمكن أن يكون لأسباب خارجة عن إرادته، تنقضي بها علاقته بتلك الإدارة بموجب قرار إداري إنفرادي لا دخل له فيه، إلا أنه في كلتا الحالتين، يجدر بنا الذكر في آخر هذا الفصل أن الإنهاء التام للخدمة يتم بنفس الأشكال التي تم بها التعيين، وعليه يمكن طرح التساؤل التالي: ماهي الآثار القانونية المترتبة على أسباب الدائمة و المؤقتة لانقضاء المسار المهني للموظف .

الفصل الثاني:

الآثار القانونية الدائمة والمؤقتة لإنهاء

المسار الوظيفي في ظل التشريع الجزائري

تمهيد

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

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

و عليه فقد يترتب عن الأسباب السابقة الذكر مجموعة من الآثار التي تتجلى على تركة الخدمة، تتمثل في ما قد يكون له من حقوقه تجاه الإدارة منها حصوله على راتب التقاعد يكفيه لمواجهة أعباء الحياة بعد قضائه عدد معين من السنوات في خدمة الدولة وحصوله على مكافئة عن سنوات خدمته لدى الدولة، وكما قد يفرض عليه من التزامات، حتى بعد تركة الخدمة منها، كتمان الأسرار الوظيفية التي اطلع عليها إثناء خدمته والتي لولاها لما أمكنه الإلمام بمحتوياتها والتعرف عليها، كما أن انتهاء خدمته لا تعني عدم قدرة الإدارة على ملاحظتها كما مخلفات خلال فترة عمله مما يمكن الإدارة من فرض بعض العقوبات التأديبية عليه بسبب خطأ قد يكون ارتكبه ، وقد يصل الأمر إلى ملاحظته جنائيا من الأفعال التي اقترفها .

و عليه قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: الآثار القانونية و المادية المترتبة على الإنتهاء الدائم للوظيفة العمومية .
المبحث الثاني: الآثار القانونية و المادية المترتبة على الإنتهاء المؤقت للوظيفة العمومية.

المبحث الأول: الآثار القانونية و المادية المترتبة على الإنهاء الدائم للوظيفة العمومية

يترتب على الأسباب الدائمة لانقضاء الرابطة الوظيفية عدة آثار قد تكون قانونية أو إدارية أو مادية ، نظمها المشرع الجزائري في عدة نصوص قانونية. وعليه سنتعرض لكل أثر من هذه الآثار بشيء من التفصيل من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ما يلي :

المطلب الاول: الآثار المترتبة على الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية
المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الأسباب الغير عادية لإنهاء العلاقة الوظيفية

المطلب الأول: الآثار المترتبة على الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية

الفرع الأول: الآثار الإحالة على التقاعد

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

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

فلا شك من أن إحالة الموظف العمومي على التقاعد ينتج آثار عديدة على الوظيفة بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية أو على الموظف نفسه ، و ذلك بفك الرابطة و شطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة .

و توقيف الراتب، لأن الراتب يكون مقابل العمل، و ينتج له في نفس الوقت الحق الآخر، و هو الحق في معاش التقاعد، و يتم تقييمه و تحديد مبلغه بناء على مبلغ المرتب الذي تقاضاه في السنوات الثلاث الأخيرة و عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.¹⁰²

¹⁰² القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج ، رقم 28، الصادر بتاريخ 05 يوليو 1983، نصوص المواد رقم 12 إلى 29 .

و لمجرد إحالة الموظف العمومي المحال على التقاعد يجب أن يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد انتج آثاره القانونية و المادية ، و هذا ما سوف نتناوله عنصريين الآتيين:

أولاً: آثار التقاعد بقوة القانون

تنتج آثار التقاعد بالنسبة للموظف المحال على التقاعد والمرفق العمومي الذي يمثل الإدارة المستخدمة في ما يلي:

1- بالنسبة للموظف العمومي:

يفقد الموظف المعني بالتقاعد صفة موظف بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف الإدارة المختصة و بذلك تنتهي الحياة الوظيفية للموظف والتي ينتج عنها فقدان صفة موظف، إلا أنه يبقى عليه الالتزام ببعض الواجبات من بينها واجب المحافظة على السر المهني.¹⁰³ و ينتج له الحق في (معاش التقاعد) و هو مبلغ من المال يكون عوض CNR المرتب، و يسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد : و يتم تقييمه و تحديد مبلغه بناء على معيارين.¹⁰⁴

- مبلغ المرتب الذي قد تقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة

عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد على ألا يقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، و ألا يتعدى نسبة 80% من الأجر الخاضع للاشتراك ، و الذي تقتطع منه اشتت اركات الضريبة و الضمان الاجتماعي.¹⁰⁵

2- بالنسبة للإدارة العمومية :

¹⁰³ محمد الريقط ، نهاية العلاقة الوظيفية العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، ص 36.

¹⁰⁴ هاشمي حربي ، مرجع سابق ص32

¹⁰⁵ ولود ديدان، مدونة المعاشات و التقاعد، دار بلقيس الدار البيضاء الجزائر، دون سنة نشر ص 32.

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

إذ لا يستوي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات، مع خدمات شخص آخر لم يباشر العمل في مرفق عمومي من قبل على الأقل لتلك الوظيفة الشاغرة بسبب إحالة من كان يشغلها على التقاعد أو المعاش، و هذا اعترافا بما يسمى في جل التشريعات بالخبرة و دورها في الحياة الوظيفية .¹⁰⁶

الفرع الثاني : آثار الاستقالة

لما كانت الاستقالة سبباً من أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية فإنها يترتب عليها كثير من الآثار القانونية والإدارية والمالية منها ما يتعلق بالاستقالة الصريحة كما نص عليها القانون صراحة ومنها ما يتعلق بالاستقالة الضمنية، وهذا ما سيتم توضيحه في مايلي:

✓ آثار الاستقالة الصريحة

بعد تقديم الموظف العام لطلب الاستقالة وتحقق الجهة التي لها صلاحيات التعيين من إستيفاء جميع الشروط القانونية المطلوبة فيه، تسري آثارها من تاريخ قبولها الصريح ويمكن إرجاء قبولها، أو رفضها من قبل هذه الجهة هذا ما سيتم التعرض إليه في الفقرات التالية:

الفقرة الأولى : قبول الاستقالة

نصت المادة 220 من الأمر 06/03 في فقرتها الأولى على: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب"¹⁰⁷.

¹⁰⁶ مراكشي محمد الشريف ، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة و المؤقتة و أثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري كلية الحقوق جامعة بسكرة 2018-2019 من 74

¹⁰⁷ أنظر المادة 220/1 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ذكره، ص

هذا يعني أن الاستقالة لا ينتج عنها أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من الجهة المختصة وعليه يطرح الإشكال التالي:

- ما هي الآثار الناتجة عن الاستقالة قبل وبعد صدور القرار؟

1- قبل صدور القرار

بعد أن يتم إرسال طلب الاستقالة من طرف الموظف العام إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري يتعين عليه:

- استمراره في أداء أعمال وظيفته إلى حين القبول الصريح لطلب الاستقالة من قبل هذه السلطة¹⁰⁸ طبقاً لأحكام المادة 219 من الأمر 06/03 التي جاء فيها: "... ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.¹⁰⁹ والحكمة من بقاء الموظف في منصب عمله و الاستمرار في أداء المهام المنوط بها هو ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد.
- في حالة امتناع السلطة التي لها صلاحيات التعيين البت في طلب الاستقالة، ولم تؤجله في غضون شهرين (02) من تاريخ تقديمها اعتبرت مقبولة فعلاً¹¹⁰، حسب ما جاء في الفقرة الأخيرة من نفس المادة: "وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية¹¹¹.
- يحق للموظف طالما لم يصدر قرار قبول الاستقالة أن يتراجع عن طلبه في أي وقت يشاء، ولكن قبل صدور قرار القبول.¹¹²

¹⁰⁸ محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري تنظيم الإدارة نشاط الإدارة وسائل الإدارة، دار الجامعة الجديدة للنشر، د ط، مصر، 2005، ص210.

¹⁰⁹ أنظر المادة 219 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ذكره، ص 19.

¹¹⁰ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، د ط، لبنان، 2005، ص 453.

¹¹¹ أنظر الماد 220 فقرة أخيرة من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ذكره، ص 19.

¹¹² سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، د ط، مصر، 2007، ص 344.

2- بعد صدور قرار القبول

بعد صدور القرار الصريح بقبول الاستقالة من السلطة المختصة لا يجوز الرجوع فيه أو تعديله، كما هو واضح في الفقرة الأخيرة من المادة 219: إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها¹¹³. وانطلاقاً من تاريخ سريان القرار الصريح أو الضمني، فالموظف المستقيل يعتبر خارجاً عن إطار وظيفته ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته¹¹⁴، سواء كانت مالية أو غير مالية:

■ بالنسبة للحقوق المالية

لا يستفيد الموظف من حقوقه في معاش التقاعد أو تعويض الصرف، بل تدفع له فقط المحسومات التقاعدية السابق اقتطاعها من رواتبه¹¹⁵ فالاستقالة تؤثر في الحقوق المالية التي تستحق للموظف عند انتهاء خدمته في صورة معاش أو مكافأة طبقاً للمدة التي قضاها في فالموظف الذي يستقيل في سن مبكرة يتجه للاشتغال بعمل أو وظيفة غير تلك التي غادرها ويتحصل في وظيفته الجديدة على ما يجزي ويعوّضه، ويكون من المناسب إزاء ذلك أن يقل ما يدفع له كمعاش أو مكافأة عن عمله الذي تركه بمحض اختياره، كما أن ما يكون قد اقتطع من راتبه من اشتراكات قبل استقالته لا يبرز أن يمنح المعاش أو المكافأة التي تمنح لمن تنتهي خدمته ببلوغ السن القانونية¹¹⁶.

¹¹³ أنظر المادة 219 فقرة أخيرة من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ذكره، ص 19.

¹¹⁴ هاشمي خرفي، مرجع سابق ذكره، ص 218.

¹¹⁵ محمد رفعت عبد الوهاب، مرجع سابق ذكره، ص 453.

¹¹⁶ عبد اللطيف السيد رسلان، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، د ط، مصر 2004، ص 485 .

- بالنسبة للحقوق غير المالية: تتمثل في:¹¹⁷
 - لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفاً له.
 - لا يمكن للإدارة أن تعاقب الموظف المستقيل بسبب أعمال لاحقة لتاريخ الاستقالة .
- إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الأعمال المرتكبة قبل تاريخ قبول الاستقالة ومثال ذلك مغادرة مكان العمل قبل صدور قرار قبول طلب الاستقالة.
- أخيراً تجدر الإشارة إلى أن استقالة العون المتربص لا تتضمن أي حق في اقتضاء أية علاوة للعزل.
- بالإضافة إلى هذه الحقوق هناك واجب آخر يلقي على عاتق الموظف المستقيل يتعين عليه الالتزام به يتمثل في:
- عدم إباحته بالمعلومات الرسمية التي اطلع عليها أثناء قيامه بوظيفته تحت طائلة الالتزام بالسّر المهني.¹¹⁸

¹¹⁷ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

¹¹⁸ محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، لبنان، 2007، ص 361.

الفقرة الثانية : إرجاء قبول الاستقالة

نتناول في هذه الفقرة العناصر التالية:

1- مدة إرجاء قبول الاستقالة

بعد أن يتم تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف العام المعني بها، ترجع السلطة التقديرية للجهة الإدارية في قبول هذا الطلب أو إرجاء قبوله إذا ما رأت أنه من مصلحة المرفق العام تأجيل قبوله مصلحة العمل، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين تملك حق تأجيل قبول الاستقالة لمدة شهرين (02)، إبتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول، طبقاً لما جاء في الفقرة الثانية من المادة 220 من الأمر 06/03 غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) إبتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة¹¹⁹، وبالتالي فالمدة الممنوحة لهذه السلطة للرد على طلب الاستقالة

هي أربعة (04) أشهر تحسب إبتداءً من تاريخ إيداع الطلب.¹²⁰

2- شروط الإجراء

إن حق الإرجاء الذي منحه المشرع لسلطة التعيين مقيداً بـ:¹²¹

- ضرورة أن يكون الإرجاء مبرراً بأسباب تتعلق بمصلحة العمل.
- لا يجوز تأجيل طلب الاستقالة لأكثر من شهرين.

¹¹⁹ أنظر المادة 220/2 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ذكره، ص 19.

¹²⁰ حامدي نور الدين، مرجع سابق ذكره، ص 08 .

¹²¹ محمد فؤاد عبد الباسط، مرجع سابق ذكره، ص 221.

3- آثار الإجراء

✓ قبل انتهاء مدة الإجراء :

متى أرجئ قبول الاستقالة بالشروط المتقدمة, فإنّ العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة يستمر قيامها ولا تنقطع¹²² هذا يعني أنّ الموظف ملزم ببقائه في منصب عمله واستمراره في أداء مهامه الوظيفية ويتقاضى كافة حقوقه إلى غاية البت في طلبه.

✓ بعد انتهاء مدة الإجراء :

إذا انتهت مدة الأربعة (04) أشهر ولم تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها بالقبول تصبح الاستقالة فعلية, هذا ما نصت عليه صراحة الفقرة الأخيرة من المادة 220 بقولها: وبإنقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.¹²³

الفقرة الثانية : رفض الاستقالة

على اعتبار أن الاستقالة حق معترف به للموظف طبقاً للمادة 217 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, فإنّه لا يحق للسلطة التي لها صلاحيات التعيين رفضها لأنّ هذا الرفض قد يضر بالموظف من جهة وبالإدارة من جهة أخرى: يضر بالموظف إذا كان يريد الالتحاق بجهة عمل أو وظيفة أخرى تتناسبه أكثر من هذه الوظيفة كما أن رفضها وإجباره على البقاء في هذه الوظيفة دون رضاه يجعله لا يؤدي أعماله على أكمل وجه.¹²⁴

تجدر الإشارة إلى أنّ المشرع الجزائري لم ينص في الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, على رفض طلب الاستقالة من قبل السلطة المختصة, بل نص فقط على قبولها أو إرجاء قبولها وكان حري به مثلاً إعطاء سلطة معينة للإدارة في

¹²² نفس المرجع السابق، ص 211 .

¹²³ أنظر المادة 220 فقرة أخيرة من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ذكره.

¹²⁴ محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق ذكره، ص 431/432.

الرفض أو تقرير إجراءات معينة للصلح بين الإدارة و الموظف إذا ما رأت أنّ الأسباب التي دفعت به إلى تقديم استقالته تتعلق بعمله في. حد ذاته أو المصالح التي يشغلها خاصة إذا قضت المصلحة العامة بقاء هذا الموظف في منصب عمله نظراً لكفاءته المهنية، أو لخبرته.

✓ آثار الاستقالة الضمني

هذا النوع من الاستقالة يترتب عليه أثرين نص عليهما المشرع الجزائري في الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتمثل الأثر الأول في حرمان الموظف العام من الراتب (الفقرة الأولى)، أما الأثر الثاني فيتمثل في عزل الموظف العمومي (الفقرة الثانية). وهذا ما سيتم توضيحه في هذا الفرع.

الفقرة الأولى : حرمان الموظف العام من الراتب

هذا الأثر نصت عليه المادة 207 من الأمر 06/03 بقولها : "بإستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".¹²⁵

من خلال نص هذه المادة يتضح أنّ هناك أثرين يتمثلان في :

- حرمان الموظف المتغيب بدون مبرر لمدة معينة من الراتب مهما كانت رتبته.

- لا بد أن يكون الخضم من الراتب متناسباً مع مدة الغياب.

¹²⁵ أنظر المادة 207 من الأمر 06/03 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق ذكره، ص 18.

الفقرة الثانية : عزل الموظف العمومي من الوظيفة

هذا العزل يكون نتيجة تغيبه لمدة خمسة عشرة (15) يوماً دون مبرر مقبول، هذا ما نصت عليه المادة 184 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بقولها: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".¹²⁶

فالمشروع اعتبر الموظف المتغيب لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية دون مبرر مقبول مستقياً ضمناً وبالتالي تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء عزله من منصبه بعد إعذاره. من خلال هذا الإجراء يمكن طرح التساؤل الآتي:

- ما مدى إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول في الوظيفة العمومية؟.

هذا السؤال أجابت عليه المادة 185 من الأمر 06/03 والتي جاء فيها: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".¹²⁷ هذا يعني أن الموظف الذي تم عزله لا يمكن إعادة إدماجه في وظيفة عمومية مرة أخرى. وهذا إن دل على شيء يدل على أن إجراء العزل هو من أخطر الإجراءات الممارسة أو المطبقة على الموظف العمومي.

¹²⁶ أنظر المادة 184 المصدر نفسه، ص 17 .

¹²⁷ أنظر المادة 185 المصدر نفسه، ص 17.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الأسباب الغير عادية لإنهاء العلاقة الوظيفية**الفرع الأول: الآثار الشطب بسبب الوفاة**

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

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

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

1- آثار الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي إلتزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي في ما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية ، و يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة ، غير ان الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر والعلاوات و المنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي في التركة و يسوغ للورثة المطالبة بها، مما يستلزم بالضرورة الرجوع لأحكام القانون رقم 83 لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة و كذا أنصبتهم و شروط إستحقاقهم ، فقد قضى المشرع الجزائري بنص المادة 30 من هذا

القانون على أنه " إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"¹²⁸

واضح من نص المادة أعلاه أنم المشرع الجزائري اقر بحق ذوي حقوق المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى بالإستفادة من معاش منقول كتعويض لهم عن الدخل الذي فقده بسبب وفاة معيهم وذلك متى توافرة الشروط المتطلبة لذلك.

2- آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني

✓ آثار الوفاة المتعلقة بحادث عمل

كفل المشرع الجزائري على غرار جميع التشريعات الأخرى حماية إجتماعية للموظف العمومي الذي يتعرض لحادث عمل توفرت فيه جميع العناصر التي إشتراطها المشرع أي تلحق مساسا بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلبا عن الأداء الوظيفي لجسمه، وقعت له بفعل مفاجئ و خارجي و لكي تنسب إلى العمل و تكيف بحادث عمل يجب أن يكون إرتباط في ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل ما خول له الاستفادة من بعض القرائن لتسهيل الإثبات عليه، و قد يقع حادث العمل إما اثناء العمل أو بسببه ، هذا بالنسبة للاتجاه الذي يضيق في مفهوم حادث العمل، و بالتالي يضيق في الحماية أما المفهوم الواسع لحادث العمل فيدرج ايضا الحوادث الواقعة في طريق العمل (ذهابا و غيابا) بشرط أن لا يحدث توقف أو انحراف كي توصف بحادث عمل، فالأخذ بقواعد الإثبات المتعارف عليها في قواعد القانون العام تؤدي إلى إلزام الضحية أو ذوي حقوقه إثبات كافة العناصر المكونة للحادث و هو الأمر الذي يصعب تحقيقه، و في حالة عدم تمكنهم من ذلك ، يحرمون من الحق في التعويض و بالتالي يفقدون الحماية المقررة قانونا، و لتقليل العبء على المضرور أو ذوي حقوقه أسس المشرع الجزائري الإثبات بالقرينة لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية :¹²⁹

¹²⁸ المادة 30 من الأمر 83/12 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

¹²⁹ المادة 09 من الأمر 83 /13، مصدر سابق.

- الإصابة أو الوفاة التي تحدث للموظف في مكان أداء العمل

- الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل

- وقوع الإصابة أو الوفاة في فترة علاج الذي عقب الحادث

و إن كان يمكن أن يستفيد العامل من هذه القرينة إلا أنه يمكن للطرف الآخر أن يثبت العكس و ذلك بنفي العلاقة بين الإصابة والعمل ، كأن يثبت أن الحادث كان خارج إطار علاقة التبعية مثل الإصابة التي تقع أثناء الإضراب أو مغادرة العمل قبل نهاية الدوام الرسمي دون الحصول على رخصة.¹³⁰

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم أن يثبت أنم الحادث كان بسبب أجنبي و خارجي عن تنفيذ العمل، أو أن يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي أن يثبت قطعا بما لا يدع مجالاً للشك أن حالة الموظف لا يرجع سببها لحادث و إنما إلى مرض سابق بشرط أن لا يكون هذا الحادث قد كان سببا في الإصابة بهذا المرض كما لم تكن له علاقة بتفاقم و تنتفي هذه القرينة في حالة رفض ذوي حقوق الضحية إجراء تشريح للجثة متى طلبها صندوق الضمان الاجتماعي و في هذه الحالة يكون لزاما على هؤلاء إثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة .¹³¹

2- الأمراض المهنية

قد يزاول الموظف مهنة معينة تترك تأثيرات ضارة على جسمه أو على ممارسة نشاطاته بصفة معتادة دون أن يكون قد تعرض إلى حادث عمل و تكون إصابته راجعة إلى عدة عوامل كالظروف الطبيعية المختلفة التي تحيط ببيئة العمل مثل الحرارة و الرطوبة و تلوث الهواء ببعض المواد الكيماوية الضارة بالإضافة إلى العوامل المتصلة بطبيعة النشاط في حد ذاته ، تساهم كلها في إحداث الضرر لكن بدرجات مختلفة ، و السبب يعود إلى الفترة الزمنية

¹³⁰ محمد ريقط ، المرجع السابق، ص 55.

¹³¹ المادة 10 من الأمر 83/12، مصدر سابق.

التي مارس فيها الموظف نشاطه. و هذه لكن بدرجات مختلفة ، و السبب يعود إلى الفترة الزمنية التي مارس فيها الموظف نشاطه و هذه الإصابات يطلق عليها مصطلح الامراض المهنية و تتميز الامراض المهنية بطبيعتها الخاصة و التي تثير بعض الصعوبة، ما أدى إلى عدة طرق في تحديدها.

و اختلفت التشريعات في الأخذ بها و هو ما يبرر اختلاف كيفية إثباتها ، و لم يعرف المشرع الجزائري الامراض المهنية ، واكتفى ببيان الامراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة 63 من الامر 83/13 نصت على " تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم و التعفن الاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص " ¹³² و بهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى ، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل إكتفى بتحديد الأعراض المسببة له.

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

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

¹³² المادة 63 من الأمر 83/13 ، مصدر سابق.

و إذا أدى المرض المهني إلى الوفاة فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية أو الزواج أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة الموظف فإن ذوي الحقوق يستفيدون من معاش الوفاة فقط و يقدر بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يتحصل عليه ذواا الحقوق في حالة إصابة العامل بمرض مهني.¹³³

الفرع الثاني: آثار العزل والتسريح:

أولاً: آثار المترتبة على العزل

إن إجراء العزل كحل من الحالات القانونية لإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، يمارس في إطار قانوني محدد، أي في ظل احترام الضمانات والضوابط التي حددها المشرع لممارسة هذا الاجراء وذلك بهدف التوفيق بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة العزل لا يترتب آثار إلا بعد صدور قرار إداري متضمن العزل من الجهة المختصة بإصدارها، تنعكس آثار العزل على طرفي العلاقة الوظيفية سواء الموظف أو الإدارة المستخدمة غير أن تأثيرها على الموظف يكون بشكل كبير، هذا ما سنوضحه من خلال هذا الفرع.

1- الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف

إن المشرع الجزائري قد قضى صراحة بالعزل الموظف المنتقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة 15 يوما متتالية على الأقل. بدون إذن مسبق أو عذر مشروع مما يدل على استهزائه من جانب وإيماله لوظيفة وعدم تقديره لما سيترتب على هذا الإنقطاع سببا لمساعدته التأديبيا، بل جعله لسبب لفقدانه لوظيفته وسيترتب عنه.

¹³³ عبد الرزاق بن حروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، مطبعة حيرد، ج 1، الجزائر، 1998، ص

■ فقدان صفة الموظف :

جاءت التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية لتبين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف والجهة الإدارية التي ينتمي إليها. وهي الحالات تكاد معظم التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية على أنها تفقد صفة الموظف.

ومن هو يترتب على إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب العزل فقدان الموظف التي إكتسبها بعد التحاقه بالوظيفة وترسيمه بها،¹³⁴ حيث تناول المشرع الجزائري من خلال نص المادة 216 رقم 03-06 على أنه: « ينتج عن إنهاء التام الذي يؤدي صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، استقالة المقبولة بصفة قانونية العزل التصريح، الإحالة على التقاعد الوفاة.»

والملاحظ أنه بفقدان صفة الموظف يصبح الموظف معزول خارج إطار سلوكه الوظيفي، وبالتالي يفقد كل حقوقه المرتبطة بصفة الوظيفية إلا في حدود الحقوق التي إكتسبها قبل العزل، فقدان صفة الموظف التجريد الشخص من جميع السوائل التي اكتسبها قبل العزل.

■ عدم التوظيف المجدد في الوظائف العمومية

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور قرار التأديب المتضمن العدل إتجاه هذا الأخير ويترتب عن ذلك سقوط صفة الموظف، إذا يقتضي على الموظف إخلاء المنصب الذي كان يزاوله في جميع الإلتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه، وهذا ما إتجه إليه المشرع الجزائري حيث نصه المادة 185 من الأمر 03-06 على أنه : « لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.»

أن الموظف المعزول تأديبيا يقصى من التوظيف مدى الحياة، ويبدو هذا الحكم قاسيا كونه يقضي على حق الموظف في تولي الوظائف العمومية المكفول بموجب الدستور، وكان من الأصدر أن يحرم الموظف لمدة معينة فقط.¹³⁵

¹³⁴ فلاح وهيبية، المرجع السابق، ص 55.

¹³⁵ زياد عادل، المرجع السابق، ص 90.

على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي 17-322 في حق العون المتربص المهمل لمنصبه الذي تم إقصائه ثلاث سنوات.

ومن الملاحظ أن المشرع الجزائري أعطى إستثناء في المرسوم التنفيذي 32117 في نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي على أنه: « إذا قدم الموظف معزولا مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد، ثم تقوم الإدارة بإلغاء القرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيات الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمون إليها، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي.» مما يستنتج من نص المادة أنه يجوز إعادة إدماج الموظف في حالة الإلغاء الضارة للقرار العزل وذلك عن طريق اللجنة المختصة بالتعيين.

2- الآثار المترتبة عن قرار العزل الموظف بالنسبة لإدارة

تنتج عدة آثار قانونية عن نهاية العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها الموظف.¹³⁶

▪ مدى قابلية القرار لإنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء:

نجد في الأصل أن القرار إنهاء العلاقة الوظيفية غير قابل للإلغاء متى صدر مستوفيا للشروط القانونية القرار لحالة الموظف على التقاعد أو التسريح أو عدلية غير قابل للرجوع فيه، عدم مشروعية سبب كاف لمراجعته قرار إنهاء العلاقة الوظيفية سواء كانت ذلك بناء عن إرادة الإدارة بالسحب أو إلغاء بناء على الحكم القاضي الإداري لإلغاء في المنازعة الوظيفية بين الموظف الإداري.

¹³⁶ هاشمي خريفي، المرجع السابق، ص 277.

▪ تحرير منصب عمل الموظف الذي علاقه الوظيفية:

إنطلاقاً من المادة 6 المرسوم التنفيذي رقم 2-17-321 نجد أنه يشطب الموظف من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية إذ لم يلتحق بمنصب عمله، فنجد أنه بعد صدور قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والمؤسسة الإدارية العمومية التي إليها تقوم السلطة المؤهلة بتحرير الذي كان يشغله.

▪ التوقف عن دفع الراتب من ميزانيه الدولة:

يترتب عن نهاية العلاقة الوظيفية من الناحية المادية توقيف الراتب الموظف، فلا تتحمل ميزانية الإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها دفع راتبه ونجسدها هذا الأثر عملياً بإصدار شهادة توقيف الراتب من المصالح المالية والميزانية.

▪ إلزام الإدارة بالحقوق المالية المستحقة للموظف العزل:

تؤدي المؤسسات العمومية الحقوق المالية المستحقة للموظف أثناء القيام بالعلاقة الوظيفية الرواتب المتأخرة.¹³⁷

¹³⁷ فلاح وهيبية، مرجع سابق، ص 62.

ثانيا: آثار المترتبة على التسريح

تترتب الآثار القانونية على المركز الوظيفي للموظف العمومي بعد إصدار السلطة التأديبية لعقوبة التصريح إتجاهه إذا أنه بعد المصادقة على العقوبة تصبح هذه الأخيرة واجبة نهائية وواجبه التقييد لكي تنتقل آثارها على الموظف، لذلك سوف نتناول في هذا الفرع الآثار التي تلحق الموظف العمومي بعد إصدار قرار التسريح التأديبي من طرف السلطة التأديبية.

▪ تنفيذ عقوبة التسريح:

التي يتبعها الموظف العمومي بتوقيع العقوبة التأديبية المتضمن قرار التسريح بإعتبارها الجهة التي يتبعها وقت وقوع الخطأ التأديبي بغض النظر ما إذا كانت تباعيه للإدارة المستخدمة فقد تمت عن طريق نقله.

▪ إمكانية توظيف الموظف العمومي بعد التسريح التأديبي:

تنتهي خدمة الموظف العمومي بصدور قرار التأديب المتضمن عقوبة التسريح إتجاه هذا الأخير ويترتب بذلك سقوط صفة الموظف وإنقطاع راتبه الشهري من تاريخ قيام الإدارة المستخدمة بتبليغه بقرار التسريح، لذلك يقتضي على الموظف إخلاء النصب الذي كان يزاول فيه جميع الإلتزامات والواجب الملقاة على عاتقه.

ينتج عن هذا القرار منعه من إعادة التعيين مرة أخرى وتولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها، وهذا ما إتجه إليه المشرع الجزائري حيث نصت المادة على ذلك بموجب المادة 158 من قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03-03- حيث أقرت أنه: « لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.»¹³⁸

¹³⁸ المادة 185 من الامر 06-03-06 - المرجع السابق.

1- الآثار المادية للتسريح التأديبي:

إرتكاب الخطأ التأديب الجسيم تبادر السلطة التأديبية عادة على إتخاذ بعض الإجراءات الإحتياطية حفاظا على المصلحة العامة، و حسن سير المرفق العام بإنتظام وإطراد و الذي يأتي في مقدمتها إجراء التوقيف الذي تقوم به السلطة الرئاسية في مواجهة الموظف العمومي¹³⁹. ولذلك نص المشرع الجزائري بموجب المادة 173 من قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03 على أنه: « في حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة (التسريح) تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين عن العمل» وبالتالي ترتب الآثار المادية إتجاه موظف بناء على توقيفه، والذي يشمل الاستفادة من نصف

راتبه الرئيسية وكذا المزمّل المنحدّد طابع العائلي.¹⁴⁰

¹³⁹ زياد عادل، المرجع السابق، ص 94.

¹⁴⁰ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 447.

المبحث الثاني: الآثار القانونية والمادية المترتبة على الإنهاء المؤقت للوظيفة العمومية

ينتج عن حالات إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة، عدة آثار منصوص عليها في الباب السادس من الامر 06-03 في المادة 127 السالف الذكر، ومن هنا سنقوم بدراسة كل أثر من هذه الآثار بشئ من التفصيل من خلال تقسيم هذا المبحث على النحو الآتي:

المطلب الاول: الآثار المترتبة على حالات الإنتداب و الاستداع

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على وضعية الموظف خارج الإطار و القيام بالخدمة الوطنية

المطلب الأول : الآثار المترتبة على حالات الإنتداب والإستيداع**الفرع الأول: الآثار المترتبة على حالات الإنتداب**

ينتج عن تنفيذ قرار الانتداب آثار قانونية تتمثل أساسا في الأثر القانوني الأول وهو الحقوق والواجبات الملقاة على عاتق الموظف المنتدب، وسوف نشرح ذلك من خلال الفرع الأول، بعدها نتابع الآثار القانونية الأخرى وهي إنتهاء إمكانية تحديد وضعية الإنتداب: الفرع الأول: حقوق الموظف المنتدب وواجباته نتيجة الإنتداب الموظف يتحصل هذا الأخير على بعض الحقوق والنتائج و بالنتيجة عليه القيام ببعض الواجبات.

1- الحقوق الموظف المنتدب :

أما الحقوق فهي مكرسة قانونا تحفظ لذات الموظف كيانه الاجتماعي، وتتمثل في الحق في الراتب، والحق في الأقدمية، والحق في الترقية في الدرجات والحق في التقاعد، والحق الإدماج.

وإلى جانب هذه الحقوق يخضع الموظف إلى الواجبات التي تحكم المنصب الذي إنتدب إليه وتتمثل في الواجب الإلتحاق بالوظيفة واجب طاعة أوامر الرئيس الإداري.

والحفاظ على الأسرار الوظيفة المنتدب إليها، وواجب الحفاظ على الكرامة الوظيفة المنتدب إليها، و واجب الولاء للدولة و الإلتزام بالصرامة والجدية سنتطرق إلى كل هذا في هذا الفرع:

✓ الموظف المنتدب :

إن حقوق الموظف بصفة عامة حقوق قانونية نصت عليها مختلف الدساتير وتنص عليها جميع القوانين التي تحكم الوظيفة العمومية، وأن الموظف المنتدب كغيره من الموظفين يبقى يستفيد من الحقوق العامة التي تترتب عن شغله للوظيفة باعتباره في وضعية القيام بالخدمة الفعلية.

• الحق الموظف المنتدب في الراتب

المرتب هو المقابل المالي النقدي" الذي يتلقاه الموظف نتيجة القيام بالأعباء الوظيفية ويتكون من:

- تعويض الضرر عندما ينطوي العمل على إخطار .
- تعويض العامل التابع للمنصب.
- تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة.

بالنسبة للمرتب الموظف أثناء الإنتداب حيث يتقاضى الموظف المنتدب راتبه على أساس الرقم الإستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد مع إضافة الزيادة الاستدلالية التي تكافئ الأقدمية في منصبه الأصلي وكذا العناصر الراتب المرتبطة بالمنصب الجديد.¹⁴¹

غير أنه يمكن للموظف الذي أنتدب للقيام بالتكوين أو الدراسات يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.¹⁴²

جاء في الامر 06-03- فإن المرتبات تحدد على أساس التصنيف أسلاك الموظفين بحسب التأهيل المطلوب عليه المادة 08 بأنه: « تصنيف أسلاك الموظفين من حيث المستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الاربعة.»

وكل هذه المجموعات الأربعة تنقسم الى أصناف تتماشى مع مختلف المستويات التأهيل الموظفين بحيث يضم كل صنف درجات توافق وتقدم الموظف في رتبته ويخصص لكل درجة رقم إستدلالي يوافق الخبرة المهنية المتحصل عليها من قبل الموظف الموظف الذي له خبرة ثلاث سنوات ليس كالذي له خبرة 15 سنة والموظف الذي سلم 17 ليس كالذي في السلم 10 نظر لخصوصية بعض المهام المسندة إليه أو حسب خصوصية المنصب.¹⁴³

¹⁴¹ ديوب حكيم ، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، شهادة ماستر، تخصص الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 ، 2013 2012 ص 68.

¹⁴² المادة 137/1 من الأمر - المرجع السابق

¹⁴³ ديوب حكيم، مرجع سابق ذكره، ص 69.

• حق الموظف المنتدب في الأقدمية والترقية في المؤسسة والإدارة التي ينتمي إليها : تعتبر الترقية من حقوق الموظف بصفة عامة والموظف المنتدب بصفة خاصة، وهو منصت عليه المادة 133 من الأمر 06-03 على أن الموظف المنتظم يبقى يستفيد من سلكه الأصل من حقه في الترقية قبل الدخول في التفاصيل الترقية ننف عند تحديد بعض المفاهيم الخاصة بهذا المصطلح، ويقصد بالترقية أن يشتغل الموظف وظيفة دراجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها من قبل الترقية.¹⁴⁴

أما القضاء الإداري المصري قد عرفها بانها تقليد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى ولم يترتب على ذلك الزيادة في المرتب.»

نص المادة 97 من الأمر صفر ستة صفر ثلاثة يخضع الموظف العمومي أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودورة الهدف منه هو تقدير المؤهلات الموظف المهنية على أساس مناهج ملائمة يهدف بصفة خاصة إلى:

- الترقية في الدرجة.
- الترقية في الرتبة.

منح إمتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين أداء ومنح أوسمة شرفيه ومكافآت أما المواد 106 الى 110 من الأمر صفر ستة صفر ثلاثة قد بينت كيفية الترقية في الدرجات والرتب للموظف حسب كيفية التي يحددها التنظيم.

أما المادة 107 فقد بينت الترقية في الرتب وهي قدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة اعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الاعلى مباشرة حسب كيفية الآتية:

- على أساس الشهادة بين من بين الموظفين الذين فحصتهم خلال مصاريف المهني على شهادات المؤهلات المطلوبة.

¹⁴⁴ سليمان محمد الطماوي، مبادئ أحكام القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر 1973 ، ص 328.

■ تكوين المتخصص.

غير أن المادة 119 على شروط متابعة المسابقة نصوص عليها في القوانين الاساسية الخاصة أو الحصول على شهادة المطلوبة في حال الترقية من فوج الى فوج آخر أعلى مباشرة فما هو عليه النصوص عليه في المادة التي تصنف الاسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب لكل فوج.

أما بالنسبة للتقييم الذي يهدف من ورائه الى منح أوسمة شرفية ومكافئاتها نجد الأمرة 06/03 ينص على نوع الجديد من التحفيزات وبعض المكافآت لم يكن منصوصا عليها من 06/03 ينص على نوع الجديد من التحفيزات وبعض المكافآت لم يكن منصوصا عليها من قبل بحيث تخصصا كاملا لها.

تنص المادة 133 على أنه : « الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلية مع مواصلة إستفادة من هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات».¹⁴⁵

2- واجبات الموظف المنتدب :

تقابل هذه الحقوق واجبات يقوم بها الموظف المنتدب، والواجب هو الإلتزام القانوني الملقي على عاتق الموظف المنتدب لأنه ينتج وعلاقة التبعية على العلاقة التنظيمية القانونية بين الموظف المنتدب والوظيفة الذي سيباشرها والواجبات بصفة عامة في الخضوع الموظف لقواعد التي تحكم المنصب الذي اكتب إليه، وبهذا يلتزم الموظف العام لمجموعة من الإلتزامات يتعين عليه القيام بها إجابة إيجابيا فضلا على إلتزامه بالإنتناع عن الأعمال المحظورة على ذلك سوف نوجز هذه الواجبات كالآتي:

¹⁴⁵ المادة 133 من الأمر 06-03، متضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادرة في 16 جويلية 2006.

• واجب الالتحاق بالوظيفة بعد صدور قرار الإنتداب

واجب الإلتحاق بالوظيفة المخصصة للموظف وتنفيذ المهام الموكلة إليه من أول الواجبات التي تقع على الموظف وواجب الإلتحاق بالوظيفة المخصصة له والمنتدب إليها. عندما يتم قبول طلب الموظف الانتداب بوظيفة اخرى طبيعيا واليه يترجم هذا القبول عن طريق صدور قرار الانتداب وهو قرار التعيين بالوظيفة المعين فيها في تلك الادارة المنتدبة في المنصب المخصص له وفي هذا الصدد يقول الاستاذ محمد صالح فنيش " واجبات التي تقع على الموظف واجب الالتحاق وعادة ما تدرج ملاحظة في قرار التعيين أنه يتوجب على الموظف الإلتحاق بالوظيفة خلال 48 ساعة و إلا لغيه القرار التعيين، الإلتحاق بالوظيفة هو أول واجب يقوم به الموظف المنتدب المباشر مهامه باستثناء ما يحضر عليه من مهام ليست من اختصاصه.

• واجب طاعة أوامر الرئيس الإداري

تنظم المؤسسة وإدارة العمومية في شكل هرم تنظيم وسلم إداري وتدرج الوظائف المناصب لترجمة ذلك وجود رئيس يخضع له لتنفيذ التعليمات والمقتضى هذا الواجب هو ان ينفذ الموظف ما يوصل ما يصدر اليه من أوامر بدقة وأمان وذلك في حدود قوانين وأنظمة المعمول بها.

• واجب الموظف في المحافظة على الأسرار الوظيفية المنتدى إليها

بحكم طبيعة العمل تنتج الوظيفة للموظف المنتدب لإطلاع على أسرار لم يكن بمقدوره الإطلاع عليها لولا المنصب الذي إنتدب اليه ولهذا نص المشرع على إلتزام الموظف سواء كان منتدبا أو موظفا عاديا بالمحافظة على أسرار الوظيفة وعدم إطلاع الغير أي أمر أو عمل مكتوب أو الأخير يعرفه هو بنفسه أو يجوز أثناء ممارسة مهامه.

• واجب الموظف المنتدى في المحافظة على الكرامة الوظيفية المنتدى واليها

يقع على الموظف المنتدب التزام عام هو أن يسلك في تصرفاته داخل حدود المنصب الجديد المنتدب إليه وخارجه مسلكا يتفق وإحترام الواجب والمحافظة على الكرامة الوظيفية

وقد جاء في نص المادة 42 من الأمر 06 - 303 بأنه يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة.¹⁴⁶

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على وضعية الإحالة على الإستداع

على الموظف المحال على الإستدعاء آثار قانونية منها ما يعتبر أمر إيجابي للموظف ومنها ما يعتبر أمر سلبي ولويد قسمنا هذا المطلب إلى فرعين سنتناول في الفرع الأول الضمانات المقررة للموظف وحالات التنافي مع وضعية الإحالة على الإستداع ، وسنتناول في الفرع الثاني آثار إنتهاء مدة الإحالة على الإستداع. الفرع الأول: الضمانات المقررة للموظف وحالات التنافي من وضعية الإحالة على الإستداع.

1- الضمانات المقررة للوظائف من الإحالة على الإستداع

أقر المشرع الجزائري ضمانات للموظف المستفيد من الإحالة على الإستداع تتمثل في ما يلي:

▪ إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية

يعد الإدماج الموظف بعد إنقضاء الفترة إحالته إلى الإستداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد. وهذا طبقا للمادة 152 من الأمر 06-03

▪ إمكانية تجديد فترة الإحالة على الإستداع.

تمنح للموظف إمكانية تحديد إحالته على الإستداع لأربع مرات على أن تتجاوز هذه المدة في كل مرة سنة واحدة ولمدة أقصاها خمس سنوات خلال حياته المهنية.¹⁴⁷

¹⁴⁶ ديوب حكيم ، النظام القانوني للإنتداب في الوظيفة العمومية، مرجع سابق ذكره، ص86.

¹⁴⁷ المادة 145 من الأمر 06-03 ، مرجع سابق ذكره، ص 14.

■ يحتفظ الموظف عند تاريخ إحالته على الإستداع بالحقوق التي إكتسبها في رتبته¹⁴⁸ ، متمثلة في حقوقه في الأقدمية في الترقية في الدرجات.

حيث أنه إحترم العلاقة الزوجية والحفاظ على الروابط الأسرية يقتضي سماح لأحد الزوجين بموافقه الآخر في حاله تعيينه في ممثلية جزائرية في خارج أو المؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة التعاون، يستفيد الزوج الموظف العمومي من وضعية الإحالة على الاستجابة بقوة القانون، ولا تملك الإدارة أي السلطة تقديرية في ذلك ودون الخضوع إلى النسبة المحددة في السلك المعني وبطبيعة الحال تكون مدة الإحالة على الإستداع بقوة القانون في هذه الحالة مساوية لمدة الزوجة الموظف العمومي المعني.

■ إمكانية إستفادة الموظف من عطلة الأمومة وهي موجودة في حالة الإستداع. حيث بموجب مراسله الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية تحت رقم سبعة المؤرخة في 22 فيفري 2009 والمراسلة إلى السيد الرئيس المفتشية الوظيفة العمومية لولاية سوق أهراس والمتعلقة بإستفسارية حول إمكانية الإستفادة الموظفة من عطلة الأمومة وهي في حالة الإستداع حيث إجابة المديرية العامة للوظيفة العمومية أنه بإمكان الموظف أن توقف فترة الإستداع والإستفادة من فترة الأمومة، وبعد إنقضاء فترة الأمومة تكمل ما تبقى من فترة الإستداع شريطة بأن تكون مثبتة بقرارات إدارية.

■ إمكانية إستفادة الموظف من فترة جديدة لإحالة على الإستيداب قوة القانون من أجل التربية طفل يقل عمره عن خمسة سنوات، هذا ما جاء في المراسلة الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية تحت رقم 44412 المؤرخ في 25 ديسمبر 2014 والمراسلة إلى سيد المدير العام للضرائب المتعلقة بإمكانية إستفادة الموظف من فترة جديدة من الإحالة على الاستداع حيث إجابة المديرية العامة للوظيفة العمومية بأنه يمكن للموظف

¹⁴⁸ هشام زغوان والياس صابر، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام أثناء انقطاع الخدمة وحركات نقله، مذكرة مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون اداري جامعه الشهيد حمة لخضر الوادي، قسم الحقوق، ، 2019 2020، ص

- من الاستفادة من هذه الحالة كلما توفر هذا الشرط، حتى لو إستندت المدة القانونية القصوى المنصوص عليها في المادة 149 من الامر 06-03

2- حالات التنافي مع وضعية الإحالة على الإستيداع

- يمنع على الموظف الذي أحيل على الاستدعاء بالممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته¹⁴⁹، إذ يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الاحالة على الاستدعاء مع الاسباب التي احيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية و اذا مات ثبت أن الموظف يقوم بتصرف مغاير لأسباب الحقيقة للإحالة على الإستدعاء، فإنه يتخذ ضده العقوبات التأديبية¹⁵⁰. النصوص عليها في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية.
- إذ لم يتقدم الموظف بطلب إعادة إدماجه ابتداء من الشهر الأخير لفترة الاحالة على الإستدعاء، فإنه يوجه إليه إعدار مصحوب بوصل الإستلام صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين لإعادة إدماجه في المنصب عمله عند إنقضاء مدة الحالة على الاستدعاء وان لم يلتحق بمنصب عمله بعد انقضاء مدة الاحالة فإنه يعتبر وضعية التخلي عن منصب وتطبق عليه تدابير التأديبية المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول.
- يمنع على الموظف من تقاضي أي راتب أو احتساب في الاقدمية أو في الترقية في الدرجات أو في التقاعد في فترة الحالة على الإستدعاء.
- على الموظف المتواجد في فترة الاحالة على السداء عند تجديد هذه الوضعية توجيه طلب كتابي للسلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء فتره الاحالة

¹⁴⁹ المادة 15 من الأمر 06-03 ، مرجع سابق ذكره.

¹⁵⁰ هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار الهومة، الجزائر 2010 ، ص176.

- على الإستداع السارية وفي حالة مخالفة لهذا الشرط يتعين عليه طلب تقديم اعادة إدماجه في رتبته الاصلية.¹⁵¹
- لا يمكن للموظف طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية قبل إستكمال فترة الإحالتها على الإستداع لأغراض شخصية.

3- آثار إنتهاء المدة الإحالة على الإستداع

يحتفظ الموظف بالحقوق المكتسبة في سيرتبتها الاصلية عند تاريخ الإحالتها على الاستداع كما أنه يحتفظ بصفة الموظف خلال مدة الإستداع رغم القيود المفروضة عليه قانونا من كضمانة من ضمانات الحفاظ على المصلحة العامة.¹⁵²

حيث أن القيود المفترضة بإنهاء مدة الاحالة على الإستداع والتي رغم امكانية تمديدها فإنها محدودة نجد الأقصى يلتزم كل موظف والإدارة بالإستئناف العمل عن طريق طلب إعادة الإدماج المنصب الأصلي والتزام الإدارة بإعادة إدماجه بقوة القانون رغم النصاب.

المحدد قانون إلى أن وضعية الإحالة على إستداع بعد إنتهاء مدتها قد تؤول إلى الوقف النهائي لعلاقة العمل عن طريق التسريح أو أحد طرق إنهاء العلاقة الوظيفية التي تؤول إلى إعادة إدماج الموظف في غير رتبته الأصلية كنوع من الجزء الذي يلتزم الادارة بتوقيعه عليها. من خلال هذا الفرع سنتطرق الى مسألة التمديد في مدة الاستدعاء واعادة الادماج في العنصر الأول وخصصنا العنصر الثاني تعرض إنهاء العلاقة الوظيفية وتوقيع الجزاءات ضد الموظف المحال على الإستداع.

¹⁵¹ نفس المرجع السابق، ص 27.

¹⁵² المختاري رحمانى سعاد وعليلى عبد الحليم، الاحالة على الاستداع في القانون الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون الادارة والتسيير الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة الجبلاي بونعامة خميس مليانة، 2019، ص 57.

✓ تحديد مدة الإستداع وإعادة الإدماج :

إن المشرع الجزائري أقر الموظف حتى الإحالة على الإستداع لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود خمسة سنوات بالنسبة للإحالة على الإستدعاء الإجباري و ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين بالنسبة للإحالة على الاستداع الاجباري.

لكن المشرع ألزم الموظف المحال على الإستداع في كل الحالات وقبل المدة المحددة قانونا من الإنتهاء المدة أن يسلك أحد الطريقتين الطلب لتجديد الوضعية إحالة على الإستداع أما يقدم طلب إعادة الادماج الإستداع، وأما يقدم طلب إعادة الادماج في منصبه الأصلي.

- تمديد مدة الإحالة على الإستداع :

ويتمثل في تمديد مدة الإحالة على الإستداع بقوة القانون وبين محدد مدة الإحالة على الإستداع لأغراض شخصية.

- تمديد مدة الإحالة على الإستدعاء بالقوة القانون:

حالة عن الإستداع بقوة القانون لمدة قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد إلى غايه خمس سنوات، إلا أن هذا التجديد لا يتم بصفة تلقائية بحيث أن المشرع ألزم الموظف في المجال على إستداع بتقديم طلب تجديد مدة الإستدعاء خلال أجل الشهر المدة السارية. يمكن تجديد مدة الإحالة على الاستهداف في كل الحالات لفترات متتالية أو منفصلة.¹⁵³

- تمديد الإحالة على الإستداع لأغراض شخصية.

يمنح الإحالة على الإستدعاء أغراض شخصية بقرار فردي صادر عن السلطة المؤهلة بمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد إلى غاية سنتين.

يتم تجديد هذه الوضعية بموجب طلب كتابي من الموظف المعني إلى السلطة صاحبة التعيين خلال شهر قبل إنقضاء المدة السارية المفعول مرفوقا من الوثائق المبررة لطلب التمديد المشرع الجزائري بموجب أحكام الامر رقم 06 03 النطاق الزمني لوضعية الحالة على الإستداع الجواز إعتبارا القيام الموظف بدراسات أو أعمال البحث.

¹⁵³ نفس المرجع السابق، ص 58.

نجد أن المشرع وظف نفس العبارة بالنسبة للإستداع الاجباري المتمثلة في خلال الحياة المهنية للموظف وهو ما يجعل منها تقييد الحق للموظف البحث العلمي الذي يمكن حسرة في مدة معينة وهو نستكشف مدة تقييد المشرع مراعاة لشرط المصلحة العامة.¹⁵⁴

✓ إعادة إدماج الموظف المحال على الإستداع

يعد إدماج الموظف قدامان ضمانات التي منحت للموظف لتمثل في إرجاعه إلى منصب بالأصل الذي كان يشغله قبل أن يحال على وضعية الإستدعاء بعد إنقضاء المدة نص أحكام المادة 152 من الأمر رقم 06-03- على ما يلي: « يعاد إدماج الموظف بعد إنقضاء فترة في حالته على الإستدعاء الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد الملاحظ هنا أن المشرع والدفع عبارات بقوة القانون وحتى لو كان زائدا على العدد وهو ما يدل على إحتياج الإدارة الموظفين مع تغليب مصلحة الإدارة في كل الأحوال بالدرجة الأولى بصفة إحتياج الإدارة الموظفين مع تغليب مصلحة الإدارة في كل الأحوال بالدرجة الأولى بصفة ضمنية يراعي مصلحة الموظف.»

ينبغي على الموظف المتواجد في وضعية الإستدعاء تقديم طلب إعادة إدماج في منصب عمله إلى السلطة المخولة التي لها صلاحية التعيين في أجل شهر قبل إنقضاء مدة الإحالة على الإستداع الإدماج وذلك بعد استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء إيجاد إدماج الموظف بعد إنقضاء مدة هذه الإستدعاء بموجب قرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير للموظف العام بمعنى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين يبلغ المعنى الأمر بنسخه، كما تبلغ المديرية الفرعية لميزانية بنسختين أو إلى المصلحة المحاسبية للتكفل المالي ونسخ إلى المصالح المركزية والمحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومي في خلال عشرة أيام من تاريخ توقيع على قرار للرقابة اللاحقة والقاضي بإعادة إدماج الموظف في منصب عمله الأصلي.

¹⁵⁴ نفس المرجع السابق، ص 59.

بالنسبة للموظفين المحالين على الإستدعاء الإجبارية يجوز تقديم طلب إعادة إدماج قبل إنتهاء المدة المقررة للإستدعاء بشرط موافقة السلطة المؤهلة على الطلب وعرضت الملف على لجنة متساوية الاعضاء .

بالنسبة لطلبات الاستئناف وعمل الموظفين المحالين على الاستدعاء وأغراض الشخصية فإنه لا يمكن قبول طلب إعادة إدماج قبل انقضاء المدة القانونية وضمن الأجل القانوني المحدد لها.

✓ نهاية العلاقة الوظيفية للموظف المحال على الاستدعاء

تنتهي وضعية الإحالة على الإستدعاء بصفة طبيعية بإنهاء المدة المحددة لها بإعادة إدماج الموظف أو تمديد المدة إلا أن هناك حالات تنتهي إليها وضعية الحالة على الإستدعاء بأنها علاقة وظيفية للموظف عن طريق عزله أو عن طريق توقيع عقوبات التأديبية في حقه تمس بالمركز القانوني يبين عقوبات من الدرجة الثالثة أو العزل.¹⁵⁵

¹⁵⁵ نفس المرجع السابق، ص 59.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على وضعية خارج الإطار وإتجاه القيام بالخدمة الوطنية

الفرع الأول: آثار وضعية خارج الإطار

تترتب عن وضعية خارج الإطار جملة من الآثار نذكرها منها مايلي:

- مزاولة العمل : يترتب عن قبول طلب الموظف للوظف خارج الإطار، مباشرة هذا الأخير لمهامه لدى المؤسسة أو الهيئة المستقبلية وفق ما تقتضيه المهام الموكلة إليها، وتقوم الإدارة المستقبلية بمتابعته وتبليغ إدارته الأصلية لإتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة .
- بالنسبة للمرتب : يتقاضى الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة المستقبلية ، على غرار وضعية الإنتداب ، بحيث يكون الراتب يتوافق مع الرتبة والسلوك الذي ينتمي لهما الموظف مع إحتساب جميع التعويضات المقرر بموجب النصوص الخاصة به ، ويكون هذا الراتب مقابل العمل الفعلي الذي يقدمه الموظف.¹⁵⁶
- الترقية في الدرجات : لا يستفيد الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار من حقه في الترقية في الدرجات، إلى غاية إنتهاء وعودة الموظف إلى منصبه الأصلي مع الأخذ بعين الإعتبار الدرجة المكتسبة قبل الإحالة على وضعية خارج الإطار¹⁵⁷.
- الترقية في الرتبة : كذلك يفقد الموظف الذي هو في وضعية خارج الإطار الحق في الترقية في الرتبة إلى غاية إنتهاء الوضعية ، على أن يحتفظ بالمركز القانوني المكتسب قبلها ويعود له الحق بعد إعادة إدماجه لدى إدارته الأصلية .
- إعادة الإدماج : يعاد إدماج الموظف عند إنقضاء فترة تواجده في هذه الوضعية القانونية الأساسية خارج الإطار، أو عن طريق طلب الإدارة الأصلية أو الإدارة المستقبلية وموافقة الموظف المعني ويرجع إلى منصبه بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد ، بمعنى ولو لم يكن المنصب المالي متوفرا.¹⁵⁸

¹⁵⁶ راجع المادة 36 ف 1 من المرسوم التنفيذي 20/373 ، نفس المرجع.

¹⁵⁷ راجع المادة 36 فقرة 02، من المرسوم التنفيذي 20/373 ، نفس المرجع.

¹⁵⁸ رجيمي مسعودة، مرجع سابق ذكره، ص20.

■ الإحالة على التقاعد : يمكن إحالة الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار على التقاعد الذي استوفى الشروط القانونية للتقاعد، من طرف الهيئة المستقبلية التي يجب عليها إعلام إدارته الأصلية بذلك.¹⁵⁹

الفرع الثاني: الآثار القانونية لوضعية الخدمة الوطنية

تتمثل الآثار القانونية المترتبة عن إحالة الموظف على وضعية الخدمة الوطنية بما يلي:

■ خروج مؤقتة للموظف

حسب ما جاء في المادة 67 من القانون 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية ، فإن الموظف يغادر مكان عمله من أجل أداء الواجب الوطني المقرر بموجب قوانين الجمهورية لمدة سنة كاملة يخضع فيها الموظف إلى قوانين التكنة التي يؤدي فيها الخدمة.¹⁶⁰

■ توقيف فترة التربص

يترتب على تعليق علاقة العمل بالنسبة للموظفين المتربصين المحالين على وضعية الخدمة الوطنية ، توقيف فترة التربص المحددة بسنة واحدة ، وفق نص المادة 84 من الأمر 06/03 السالف الذكر لحين إستكمال فترة الخدمة الوطنية وإعادة إدماجه ، ليتم إستكمال الفترة المتبقية من فترة التربص والمقدرة بسنة كاملة.

■ الإحتفاظ بالأقدمية المكتسبة والترقية في الدرجة

يحتفظ الموظف الذي هو بصدد القيام بالخدمة الوطنية بحقه المكتسب قبل الإحالة على الوضعية وكذا الفترة التي أداها فيها وهو ما جاء في المادة 53 من المرسوم التنفيذي 20/373 المتضمن الوضعيات القانونية للموظف العام يستفيد الموظف المعني أثناء فترات أداء الخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي تثمين الخبرة المهنية

¹⁵⁹ المادة 42 من المرسوم التنفيذي 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتضمن الوضعيات القانونية الأساسية

للموظف الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ 12 ديسمبر 2020.

¹⁶⁰ راجع المادة 67 من القانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية ، مرجع سابق ذكره.

وفي التقاعد وكذا في التعيين في المنصب العال " ، وهو ما أكدته المادة 70 من القانون رقم 14/06 المتعلق بالخدمة الوطنية .

إلا أن تقييم الموظف خلال فترة أدائه الخدمة الوطنية لم يتم النص عليه في ضل الأمر 06/03 وكذا المرسوم التنفيذي 20/373 وتم إغفاله كذلك من طرف القانون رقم 14/06 المتعلق بالخدمة الوطنية.

أما المادة 117 من المرسوم 85/59 نصت على أن مدة الخدمة الوطنية تدخل في حساب الخبرة على أساس المدة المتوسطة ، مما قد يفهم من ذلك أن الموظف المستدعي للخدمة الوطنية لا يخضع للتقييم.¹⁶¹

وفي رأي أن تقييم الموظف للترقية في الدرجة يكن بناء على تقييم السنة المنقضية وبالتالي وكون مدة الخدمة الوطنية هي سنة كاملة وهنا تأخذ آخر علامة تم تقييم الموظف بها قبل إحالته على وضعية الخدمة الوطنية لإحتساب الترقية في الدرجة .

وقد نص كل من التشريع والتنظيم على إحتساب فترات الخدمة الوطنية بحقوقه في الترقية

■ توقيف راتب الموظف

ابتداء من تاريخ إحالته على وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية، المحدد بقرار الإحالة وهو ما أقرته المادة 154/ف3 من الأمر 03-06 ، السالف الذكر " لا يمكنه طلب الإستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية .¹⁶² بإعتبار أن الموظف في هذه الفترة لا يقدم عمل لإدارته الأصلية ومن ثم لا يستحق الراتب الذي هو مقابل الخدمة الفعلية.

¹⁶¹ بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 543.

¹⁶² راجع المادة 154/ف من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006.

■ المنحة العسكرية

حصول الموظف المحال على الخدمة الوطنية على منحة شهرية تدفعها له المؤسسة العسكرية ، وفقا للأحكام المادة 62 من القانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية.¹⁶³

¹⁶³ المادة 62 من القانون 06-14، المتعلق بالخدمة الوطنية.

خلاصة الفصل

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

خاتمة

إن العلاقة بين الموظف و الإدارة ليست علاقه مؤبده ودائمة وإنما هي علاقة مؤقتة ليس هناك إلزام للموظف العام للبقاء في الخدمة الوظيفية العامة. و حسب ما تطرقنا إليه من خلال دراستنا لموضوع انتهاء الرابطة الوظيفية الدائمة والمؤقتة واثرها على المسار المهني للموظف العام، وقفنا على أهم الاسباب التي وضعها المشرع الجزائري وحددها الأمر رقم 03-06 اسباب النهايه للعلاقه الوظيفية، حيث نص على الاسباب التي تنهي العلاقه بقوه القانون والاسباب التي تنهيها بطلب احد الطرفين العلاقة أو كلاهما .

وقد تكون هذه الأسباب التي تنهي علاقة الموظف بالإدارة دائما ما تتجسد في الاحالة على التقاعد الاستقالة والوفاة والعزل أو التسريح.

كما قد تكون أسباب الانقطاع عن خدمه مؤقت يضطر الموظف بتوقيف العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارته الأصلية بصفه مؤقتة، نظرا لما قد يواجهه خلال حياته الخاصة من ظروف أو مأخذ، يكون بموجبه مضطره لإخلاء منصبه الوظيفي بصفه مؤقتة للتفرغ لتلك الظروف الاستثنائية والانشغال بها والالمان بمقتضياتها والعمل على مسايرتها، إذ لا يمكن جبره على البقاء في منصبه والاستمرار في أداء مهامه، والزامه بقطعه تلك العلاقة بصفة نهائية ما دام قد عبر عن رغبته في التوقيف المؤقت لتلك العلاقة التي تربطه بالإدارة استنادا على ما أقره المشرع من أسباب توجب هذا التوقيف المؤقت تحت عنوان "الوضعيات القانونية الأساسية للموظف".

وتتجسد هذه الأسباب في ما يلي :

الإحالة على الانتداب ، الإحالة على الاستيداع ، وضعيه خارج الاطار، وضعية القيام بالخدمة الوطنية .

أما بالنسبة لأثار انتهاء العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة على المسار المهني للموظف العام في التشريع الجزائري، نجد الانقطاع أو تعليق العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة ، وبالنسبة للآثار المالية فتتمثل في حصول الموظف العام على الراتب الذي تم اقتطاعه من أجر شهره اثناء الفترة التي كان يشغل فيها ، يكفيه لضمان معيشه كريمة ويمتد لي يشمل ذوي حقوقه من بعده كما هو الحال في التقاعد والوفاة. إضافة إلى هذه الحقوق هناك واجب

يلقى على عاتق الموظف بعد خروجه من الخدمة يتمثل في صون تلك العلاقة التي كانت تربطه بتلك الإدارة المستخدمة من خلال التزامه بالسر المهني.

النتائج :

النتائج المتوصل إليها في شأن أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العام في ظل التشريع الجزائري:

- العلاقة بين الموظف والإدارة علاقه لأحقيه تنظيميه بالدرجه الاولى ذلك أن كل القوانين ذات صلة تحيل كيفية تطبيق أحكامها إلى التنظيم.
- تنتهي علاقة الموظف بنفس الشكل الذي تم توظيفه به .
- استهدف المشرع من خلال التنظيم الأسباب وآثار انتهاء الرابطة الوظيفية تحقيق التوازن بين الإدارة لتمكينها من تسيير مرافقها بانتظام .
- جعل الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس في إطار القانون.
- الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية بسبب العزل أو التصريح التأديبي محروم من التوظيف المجددا في الوظيفة العموميه، هو حكم قاس يحتاج الى المراجعه لانه حكم ينتهك الحق الدستوري المعترف به للمواطن وهو الحق في تولي الوظائف العمومية.
- اعتبار قرار العزل اجراء تاديبى وليس عقوبه تأديبية ناتجه عن خطأ مهني وإنما ينتج عن التخلي عن المنصب.
- إن تجميد العلاقة بين الموظف والإدارة المستخدمة سواء كانت بقوه القانون أو بطلب من الموظف له أهمية بالغة في الحياة الموظف من جهه له الفرصة للترفع بالقيام بالدراسات أو التكوين أو مراعاة الشؤون العائليه خاصة حالة المرض المزمن او تربيه طفل يقل عمره عن خمس سنوات أول التحاق الموظف بزوجه، احتراماً للعلاقه الزوجية، ومن جهة أخرى إعادة إدماج الموظف بعد إنقضاء فترة انقطاعه المؤقتة عن الوظيفة في رتبته الاصلية ولو كان زائدا عن العدد.
- المشرع الجزائري حاول الاحاطه بكل العناصر المتعلقة بأسباب النهاية إلا أن هناك بعض النقص والقصور في المحتوى الذي نظم هذا الانقضاء.

التوصيات والاقتراحات :

- الاهتمام أكثر من قبل الباحثين والمختصين في الدراسات القانونية بأحكام إنهاء العلاقة الوظيفية .
- إعادة النظر في أحكام المادة 185 من الأمر 06/03 بالسماح للموظف بالتوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية .
- عدم إجبارا لموظفين على الانتداب والاستدعاء نظرا لما يخلفه هذا الإجبار من تدمير الموظف والتقصير في عمله .
- محاولة الإدارة التقرب من الموظفين وذلك من خلال الاستماع إلى انشغالاتهم وتحسين الظروف المحيطة بهم.

قائمة المراجع

1 - المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

1. ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للطباعة والنشر، ط 3 ، ج 12 ، لبنان، 2004.
2. أنس قاسم محمد ، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1985.
3. بلولة الطيب و بلولة جمال ، إنقطاع علاقة العمل انتهاء المطابق الإجراءات الإنقطاع التعسفي طرق التعيين(إعادة إدماج تفويضات المدنية إجتهاد قضائي)، يرني النشر و التوزيع، الجزائر، 2007.
4. بن حروف عبد الرازق ، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري ، مطبعة حيرد، ج 1، الجزائر، 1998.
5. بودهان موسى ، قانون الوظيف العمومي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، ط 1، 2011.
6. بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018.
7. جمال الدين سامي ، أصول القانون الإداري(تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة العامة نظرية العمل الإداري)، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2004.
8. حمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 ، ج2 ، الجزائر، 2012.
9. خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
10. خليفي عبد الرحمان ، الو جيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي (مدخل عام لقانون العمل، منازعات العمل الفردية، منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، منازعات الضمان الاجتماعي)، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 .

11. ديدان مولود ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس الدار البيضاء، الجزائر، 2011.
12. السيد الجوهري عبد العزيز ، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري) ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
13. السيد رسلان عبد اللطيف ، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر 2004.
14. الطماوي سليمان محمد ، مبادئ أحكام القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر 1973 .
15. عاشور دمان ذبيح ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية(أحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2010.
16. عبد الباسط حمد فؤاد ، القانون الإداري تنظيم الإدارة نشاط الإدارة وسائل الإدارة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
17. عجة الجلالي، الوجيز في القانون العمل و الاحماية الاجتماعية(نظرية عام القانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الجنوبية للنشر و التوزيع،الجزائر، 2005.
18. عمرو عدنان ، مبادئ القانون الإداري (نشاط الإدارة ووسائلها)، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، ط2، فلسطين، 2004.
19. العنزي سعد نواف النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية ، د ط، مصر، 2007
20. فهمي مصطفى أبو زيد ، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر.
21. القبيلات حمدي ، القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، ج2، الأردن، 2010.
22. القيسي محي الدين ، القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، لبنان، 2007.

23. كنعان نواف ، القانون الإداري، (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007 .
24. ليلو راضي مازن ، القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر، 2005 .
25. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005.

26. مقدم سعيد ،الوظيفة العمومية بين التطور من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر.
27. المهدي حسين حمودة ، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ط2 ، ليبيا، 2002.
28. مهنا محمد فؤاد، صالح اداري وتطبيقاته في ضوء علم التنظيم والإدارة، دار المعارف ، القاهرة، مصر، 1978.

ج- قوانين و دساتير

1. أنظر المادة 217 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يونيو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج ر ج ج العدد 46 صادرة بتاريخ 16 يوليو 2006) .
2. أنظر المواد 3-4-5 من الأمر 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بالتقاعد العدد 28 صادرة بتاريخ 3 يوليو 1983.
3. أنظر المادة 217 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يونيو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج ر ج ج العدد 46 صادرة بتاريخ 16 يوليو 2006) .
4. أنظر المادة 113 من القانون رقم 11/84 المؤرخ في 09 رمضان عام 1404 الموافق لـ 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة، الجزائر، 2007 .
5. المادة 02 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر ج ج العدد 28 صادرة بتاريخ 03 يوليو 1883).

6. أنظر المادة 09 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ج ر ج ج العدد 28 صادرة بتاريخ 03 يوليو 1983).
7. أنظر المادة 09 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ج ر ج ج العدد 28 صادرة بتاريخ 03 يوليو 1983).
8. المادة 154 من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 46 المؤرخ في 2006.
9. أنظر المادة 51 من القانون 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 ، يتعلق بعلاقات العمل الفردية.
10. أنظر المواد 146 و147 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن ، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
11. المادة 216 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 46، الصادر بتاريخ 16-07-2006.
12. القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج ، رقم 28، الصادر بتاريخ 05 يوليو 1983
13. المادة 133 من الأمر 06-03، متضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادرة في 16 جويلية 2006.

د-المجلات:

1. حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية/ مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد الأول لعام 2013 ، كلية العلوم السياسية ، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر.

2. عطية نعيم ،انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفق نظام العاملين المدنيين بالدولة و بالقطاع العام،بحث منشورمجلة العلوم الإدارية،السنة العاشرة،أبريل لسنة ،1968.
3. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 59168 المؤرخ في 1990/06/25 ،
المجلة القضائية 1992 ، عدد 03، الجزائر.

هـ - مذكرات والأطروحات:

1. بن يزه فتيحة، الوضعية القانونية للموظف العمومي وحركة النقلية في قانون الوظيفة العمومية، جامعة عبد الحميد بن باديس كلية العلوم والحقوق السياسية مستغانم، قسم القانون العام، تخصص ادارة عامة، السنة الجامعية 2016 /2017.
2. خلف فاروق،إجراءات التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري،رسالة ماجستير،كلية الحقوق و العلوم الإدارية بن عكنون 2002-2003 الجزائر.
3. دبوب حكيم ، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية،، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 ، 2013
2012 .
4. عبد العزيز سعد العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام - دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، إشراف حمدي القبيلات، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2012/06/09 ، الأردن 2012.
5. لزمذ الريقط، نهاية الحياة الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2014-2015.
6. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري(د ارسه مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، كلية الحقوق، 2006/2007.
7. محمد الريقط ، نهاية العلاقة الوظيفية العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة بسكرة.
8. المختاري رحمانى سعاد وعليلي عبد الحليم، الاحالة على الاستيداع في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون الادارة والتسيير الجماعات المحلية،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة ،
2019 2020.

9. مراكشي محمد الشريف ، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة و المؤقتة و أثرها
على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون
إداري، كلية الحقوق ،جامعة بسكرة 2018-2019 .

10. هشام زغوان والياس صابر، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام أثناء
انقطاع الخدمة وحركات نقله، مذكرة مذكرة الماستر، تخصص قانون اداري قسم
الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2019 2020.

12- المراجع باللغة الأجنبية

1-Marie Auby et bernard Auby, (**Droit de la fonction publique(**
etat collectivites locales hopitaux), 3 édition: Dalloz, France, 1987

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	إهداء
	شكر
	قائمة المختصرات
أ	مقدمة
6	---الفصل الأول: الأسباب القانونية الدائمة والمؤقتة لإنهاء المسار الوظيفي للموظف في ظل التشريع الجزائري---
7	تمهيد
8	المبحث الأول: الأسباب القانونية الدائمة لإنقضاء المسار الوظيفي للموظف العمومي
9	المطلب الأول: الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف
9	الفرع الأول: الإحالة على التقاعد
16	الفرع الثاني: الإستقالة
30	المطلب الثاني: الأسباب الغير عادية لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف
30	الفرع الأول: الشطب بسبب الوفاة

قائمة المحتويات

38	الفرع الثاني: العزل والتسريح
51	المبحث الثاني: الأسباب القانونية المؤقتة لإنقضاء المسار الوظيفي للموظف العمومي
52	المطلب الأول: حالات الإنتداب والإستيداع
52	الفرع الأول: الإنتداب
59	الفرع الثاني: الإستيداع
62	المطلب الثاني: وضعية الموظف خارج الإطار واتجاه القيام بالخدمة الوطنية
62	الفرع الأول: وضعية خارج الإطار
63	الفرع الثاني: وضعية الموظف العمومي اتجاه القيام بالخدمة الوطنية
65	خلاصة الفصل
66	---- الفصل الثاني: الآثار القانونية الدائمة والمؤقتة لإنهاء المسار الوظيفي في ظل التشريع الجزائري ----
67	تمهيد
68	المبحث الأول: الآثار القانونية والمادية المترتبة على الإنتهاء الدائم للوظيفة العمومية
69	المطلب الأول: الآثار المترتبة على الأسباب العادية لإنهاء العلاقة الوظيفية

قائمة المحتويات

69	الفرع الأول: آثار الإحالة على التقاعد
75	الفرع الثاني: آثار الإستقالة
83	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الأسباب الغير عادية لإنهاء العلاقة الوظيفية
83	الفرع الأول: آثار الشطب بسبب الوفاة
87	الفرع الثاني: آثار العزل والتسريح
93	المبحث الثاني: الآثار القانونية و المادية المترتبة على الإنتهاء المؤقت للوظيفة العمومية
94	المطلب الأول: الآثار المترتبة على حالات الإنتداب والإستيداع
94	الفرع الأول: آثار الإنتداب
99	الفرع الثاني: آثار الإستيداع
106	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على وضعية خارج الإطار وإتجاه القيام بالخدمة الوطنية
106	الفرع الأول: آثار وضعية خارج الإطار
107	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على القيام بالخدمة الوطنية
110	خلاصة الفصل
102	خاتمة

قائمة المحتويات

103	النتائج
104	التوصيات والإقتراحات
105	قائمة المراجع
111	قائمة المحتويات

ملخص

لقد انصب موضوع بحثنا على دراسة أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية و آثارها على المسار المهني للموظف في ظل التشريع الجزائري، و ذلك من خلال إعتادنا على المنهج الوصفي و المنهج التحليلي ، حيث يظهر المنهج الوصفي في وصف مختلف حالات انتهاء الرابطة الوظيفية للموظف، اما في ما يخص المنهج التحليلي فقد تم من خلال تحليل و شرح مختلف النصوص القانونية التي تحكم أحكام قانون الوظيفة العامة .

من خلال دراستنا الموضوع تبين لنا أن حالات الإنتهاء نوعان تتمثل في النهاية الدائمة تشمل حالات التقاعد والاستقاله ، والوفاه والعزل والتسريح.

حيث تبين لنا هنا اننا امام الحالات العادية الناتجة عن اراده احد الطرفين و هناك حالات غير عادية اي لا دخل له فيها كالوفاه الطبيعیه أو مرض أو حادث أو العزل و التسريح .

النهاية المؤقتة للوظيفة و التي أقرها المشرع في المادة 127 من الامر 2006 المتعلق بالوظيفة العمومية في الجزائر ، وتمكنا من معرفة الوضعيات التي تسمح للموظف من توقيف العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة مع الإدارة مراعاة لظروفه العائلية و الشخصية و هم وضعية الإنتداب ، و الإحالة على الإستداع وضعية خارج الإطار، و القيام بالخدمة الوطنية .

ولهذا فالموضوع هام بقدر أهمية الاثار المترتبة عنه و المتمثلة في الحقوق المالية وغير المالية المستحقة للموظف نظير ما أداه من أعمال ، دون الإغفال عن الواجب الملقى على عاتقه بعد انتهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة والذي يظهر في الالتزام بالسر المهني.

الكلمات المفتاحية:

أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري / النهاية الدائمة و النهاية المؤقتة/الرابطة الوظيفية/ المسار المهني/ الوضعيات القانونية/ الآثار القانونية/.

summary

The subject of our research focused on studying the reasons for the end of the job association and its effects on the career path of the employee under the Algerian legislation, through our reliance on the descriptive approach and the analytical approach, where the descriptive approach appears in describing the various cases of the end of the employee's functional association, but with regard to the analytical approach, it has been through the analysis and explanation of the various legal texts governing the provisions of the Public Service Law.

Through our study of the subject, we found that the cases of termination are of two types, which are the permanent end, including retirement, resignation, death, dismissal and dismissal.

Where we found here that we are in front of the normal cases resulting from the will of one of the parties and there are unusual cases, i.e. it has nothing to do with it, such as natural death, illness, accident, isolation and demobilization.

The temporary end of the job, which was approved by the legislator in Article 127 of the 2006 decree on the public service in Algeria, and we were able to know the situations that allow the employee to temporarily suspend the employment relationship with the administration taking into account his family and personal circumstances, namely the status of assignment, and referral to summons in an out-of-framework situation, and to carry out national service.

Therefore, the subject is as important as the importance of its effects, represented in the financial and non-financial rights due to the employee for the work he performed, without losing sight of the duty entrusted to him after the end of the relationship that binds him to the administration, which appears in the commitment to professional confidentiality.

Key words :

Reasons for the termination of the employment relationship in Algerian legislation / Permanent termination and temporary termination / Job association / Career path / Legal status / Legal implications /.